

АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА

Манаева Н.П., Юрковская С.И.

Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия

The article describes aspects of adaptation to work as a social process of the university graduate mastering of the new labor situation.

Суть трудовой адаптации – во взаимном приспособлении человека и окружающей среды, как предметно – вещественной, так и социальной. Скорость прохождения адаптационных процессов зависит от:

- Степени совпадения параметров взаимодействующих субъектов (есть ли знакомые, узнаваемые элементы в новых обстоятельствах);
- Их направленности на взаимную адаптацию (методы и техника организации взаимодействия субъектов организации);
- Степени совпадения ожидаемого и предъявляемого поведения;
- Наличия системы помощи в адаптации.

В современных условиях организации предъявляют жесткие требования к новичку в части сроков адаптации, иногда вообще не отводя времени на этот этап. В то же время от успеха адаптации зависит последующая отдача и стабильность положения работника в организации, его отношение к труду. В течении жизни человеку часто приходится адаптироваться: смена места учебы, работы, рабочего места, состава коллектива, изменение состояния здоровья, семейного положения и т.д. При этом процесс адаптации двусторонний: как новичок приспосабливается к новым трудовым и психологическим факторам, так и коллектив, руководство приспосабливается к новичку, отводят ему ту или иную социальную роль, устанавливают статус, включают в систему взаимодействия, иногда производят ролевое перераспределение в группе.

Социологи различают три взаимосвязанных аспекта трудовой адаптации:

1. Профессиональный аспект заключается в овладении умениями и навыками, развитием некоторых личностных качеств, требуемых на рабочем месте, таких как ответственность, деловитость, внимательность. Зачастую работник должен приобрести и контекстуальные навыки, определяемые особенностями организации и разделения труда, применяемым оборудованием и технологией. Объективными факторами успешности и скорости профессиональной адаптации могут служить имеющаяся у работника квалификация, образование и опыт, а субъективными – отношение его к профессии, ожидания, связанные с новым рабочим местом. Важную роль играют и политика предприятия в вопросах управления персоналом, наличие программ и механизмов, обеспечивающих поддержку новичку, например наставничество.

2. Психофизиологический аспект трудовой адаптации связан с освоением психофизиологических и санитарно-гигиенических условий труда. Основным объективным показателем динамики этого процесса являются степень утомляемости работника, изменение производительности его труда во время

работы, а субъективными – оценка работником самочувствия, условия труда, его трудоемкости.

3. Социально-психологический аспект адаптации связан с вовлечением работника в систему взаимоотношений коллектива, освоением его традиций, норм, правил и других элементов субкультуры, а также с привыканием работника к социальной роли и статусу, которые ему устанавливает группа. Динамику этого процесса определяют личностные качества, свойства работника, его характер, стиль деятельности, воспитание, уровень притязаний, степень совпадения культур прежнего и нового коллектива. Способствует ускорению адаптации и грамотное руководство, заботящееся о сплочении коллектива и знающее, как этого добиться.

Грамотная, основанная на четком представлении о требуемых и предъявляемых качествах работников профориентационная и адаптационная деятельность службы управления персоналом способствует прохождению этого этапа с максимальной скоростью и минимальными потерями. В настоящее время определены факторы экономической и социальной эффективности мероприятий по адаптации работников. Они связаны с отрицательными последствиями «стихийной» адаптации. Немецкие специалисты установили, что вероятность несчастного случая на производстве у новичков намного выше, чем у опытных рабочих. А несчастный случай имеет значительные материальные и социальные последствия. Кроме этого фактора исследования показали, что новички чаще опытных работников увольняются с предприятий: наибольший удельный вес условившихся составляют рабочие, не проработавшие и полугодя. Здесь уместно определить отрицательные факторы излишней текучести персонала, солидную долю в которой занимают как раз новички, у которых возникли проблемы в период адаптации.

На скорость и эффективность трудовой адаптации влияет ряд организационно-экономических и социальных факторов, являющихся объективными по отношению к работнику. Это неблагоприятные условия труда, монотонность, чрезмерная интенсивность труда, нечетность распределения прав и обязанностей, между работниками, несбалансированность прав и обязанностей, завышенные нормы времени выработки, обслуживания, управляемости, нерациональность структуры управления, несоответствие квалификации работника требованиям рабочего места, необеспеченность труда ресурсами, несовершенство системы оплаты труда и стимулирования, нарушение принципа справедливости. Отечественные и зарубежные организации имеют достаточный опыт в разработке и реализации специальных профориентационных и адаптационных программ. В США адаптационные мероприятия принято называть «ориентациями». Одной из важнейших задач адаптации в японской фирме «Хонда» является усвоение культуры фирмы, стандартных приемов поведения, усвоение ценностей фирмы.

Важную роль играют организация контроля и регулирования процесса адаптации. В современных условиях функции контроля за процессом адаптации возлагаются на службы управления персоналом, линейных руководителей, профсоюзную организацию. Процесс адаптации касается не

только молодых, но и всех других категорий работников, у которых часто меняются рабочее место, коллектив, жизненные обстоятельства. Поэтому процесс адаптации в случаях изменений у работников заслуживает должного контроля и организации.

При всем многообразии видов профессиональной деятельности многие ученые называют ряд факторов, которые необходимо учитывать при ее выборе и последующей адаптации: личные качества, имидж, склонность к самоанализу и др.

Для того чтобы успешно пройти собеседование при приеме на выбранную работу, необходимо помнить о том, что существует два основных типа собеседования, которые различаются по продолжительности и объему полученной информации: собеседование «один на один» и групповое собеседование. Вне зависимости от типа собеседования необходимо подготовиться к нему заранее, используя ряд рекомендаций.

Наиболее распространенными при собеседовании или тестировании являются следующие критерии: образование, опыт, физические (медицинские) характеристики, интуиция, семейное положение, возраст, тип личности

После приема на работу наступает период трудной адаптации от успеха которой зависят последующая отдача и стабильность положения работника в организации, его отношение к труду.

Литература

1. Генкин, Б.М. Основы управления персоналом. – М.: Высшая школа.– 2005.
2. Захарова, Л.Н. Психология управления. – М.: Логос.– 2010.
3. Ромашов, О.В. Социология труда: Учеб.пособие .– М.: Гардарики.–1999.