

Тема 4. Трудовая среда и трудовая адаптация работников

План

1. Трудовая среда: понятие, факторы и элементы.
2. Содержание и виды трудовой адаптации работников.
3. Факторы и стадии трудовой адаптации работников.
4. Формы трудовой адаптации работников и их характеристика.

1. Трудовая среда: понятие, факторы и элементы.

Под **трудовой средой** понимаются средства, условия труда и взаимоотношения индивидов, участвующих в трудовом процессе.

На трудовую среду оказывают влияние *физические факторы* – это воздух, температура, влажность, освещение, цветовое оформление, уровень шума и т.д. и *техничко-технологические факторы* – это средства труда (машины, оборудование, инструменты, здания, транспорт), предметы труда (сырье, материалы, полуфабрикаты) и технологический процесс.

Отношения, в которые вступают люди в процессе трудовой деятельности, образуют **социальную трудовую среду**.

Трудовая среда имеет сложную многогранную **структуру**, которая складывается из различного рода условий, которые можно разделить на две крупные группы:

1. *Материальные условия*, которые формируются географическими, климатическими, физическими, химическими, биологическими факторами.

2. *Социальные условия*, формируемые социальной деятельностью людей и социальными отношениями между ними.

К группе **материальных условий** относятся:

- естественно-географические условия (характер климата, рельеф почвы, плодородие почвы, плотность населения, наличие полезных ископаемых и пр.);

- материально-вещественные компоненты (совокупность используемых средств и орудий труда, характер предмета труда, освещенность, температура, уровень шума, радиационный фон, состояние воздушной среды в зоне трудовой деятельности, условия отдыха, элементы социальной инфраструктуры).

Группа **социальных условий** включает:

- организационные условия (организация рабочих мест сотрудников, режим труда и отдыха, кооперирование труда, система повышения квалификации);

- экономические условия (формы оплаты труда работников, система премирования, отраслевые и региональные различия в уровне оплаты труда);
- правовые условия (нормативно-правовые акты в области регулирования социально-трудовых отношений, локальные акты организаций);
- социально-психологические условия (моральный климат в коллективе, сплоченность трудового коллектива, особенности межличностных отношений);
- социокультурные условия (социальные нормы, ценностные ориентации, корпоративная культура).

2. Содержание и виды трудовой адаптации работников.

Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой *ситуации*, в котором и личность, и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга.

Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется в **показателях** трудовой деятельности: эффективности труда (его количестве и качестве); усвоении социальной информации и ее практической реализации; увеличении активности и удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности.

Трудовая адаптация может быть *первичной* – при первоначальном вхождении работника в производственную среду и *вторичной* – при смене рабочего места без смены и со сменой профессии или при существенных изменениях среды.

Виды трудовой адаптации работников:

- *профессиональная* адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии;

- *социально-психологическая* адаптация заключается во включение работника в систему социально-психологических взаимоотношений трудовой организации, ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями;

- *общественно-организационная* адаптация означает освоение новыми членами трудового коллектива организационной структуры организации, системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха и т.д.

- *культурно-бытовая* адаптация – это участие новых членов трудового коллектива в традиционных для данного предприятия мероприятиях вне рабочего времени;
- *психофизиологическая адаптация* – это процесс освоения человеком совокупности условий труда.

3. Факторы и стадии трудовой адаптации работников.

Факторы трудовой адаптации – это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса. Среди них можно выделить как объективные, так и субъективные.

Объективные факторы связаны с производственным процессом и практически не зависят от работника. Это уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, расположение предприятия, отраслевая специализация и т.д.

К **субъективным** (личностным) факторам относятся:

- *социально-демографические* характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, социальное положение и т.д.);
- *социально-психологические* (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, самоконтроль, коммуникабельность и т.д.);
- *социологические* (степень профессионального интереса, степень заинтересованности в эффективности и качестве труда, наличие установки на повышение квалификации т.д.).

Интегрированным **субъективным показателем** успешной трудовой адаптации можно считать общую удовлетворенность работника трудом, морально-психологическим климатом в коллективе.

В процессе адаптации работник проходит следующие **стадии**:

- 1) *Стадия ознакомления*, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения.
- 2) *Стадия приспособления* – на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.
- 3) *Стадия ассимиляции*, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой.
- 4) *Идентификация*, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации.

4. Формы трудовой адаптации работников и их характеристика.

В зависимости от трудовой среды и требований работника различают две **формы** трудовой адаптации.

1. *Активная адаптация* – деятельное стремление работника, с одной стороны, быстрее освоить особенности среды, понять и учесть в своих поступках закономерности поведения коллектива; с другой стороны, способность воздействовать на среду, чтобы изменить ее нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности в соответствии со своими представлениями.

2. *Пассивная адаптация* – бездействие работника, которое может быть следствием различных причин, таких, как отсутствие мотивации, нежелание «вписываться» в коллектив по причине желания найти другое место работы, характерологические особенности человека.

Трудовая адаптация проходит быстрее и успешнее, если правильно выбрана профессия. Это позволяет сделать применение профессионального отбора.

Профессиональный отбор – это процесс выявления с помощью научно-обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, социальной и психофизиологической пригодности человека для выполнения той или иной работы. В результате профотбора составляется *профессиограмма* (всестороннее описание профессии, включающее требования, которым должен отвечать исполнитель) и *карта личности* (характеристика человека в социальном аспекте, психологическом и физиологическом). При сопоставлении необходимых (профессиограмма) и наличных (карта личности) качеств определяется профпригодность.

Также успешной трудовой адаптации способствует возможность должностного и профессионального продвижения работников, то есть карьерный рост.

Различают два **вида карьеры**:

– *профессиональная карьера* характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержание индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях;

– *внутриорганизационная карьера* охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации и реализуется в трех основных направлениях: вертикальном (подъем на более высокую ступень структурной иерархии); горизонтальном (имеется в виду либо перемещение в другую функциональную область

деятельности, либо расширение или усложнение задач на прежней ступени с дополнительным вознаграждением); центростремительном (движение к руководству организации).

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф.СКОРИНЫ