

**Учреждение образования «Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины»**

**ИЗБРАННЫЕ ЛЕКЦИИ
по дисциплине «Социология труда»
тема «Трудовая адаптация работников»
для студентов специальности
«Экономика и управление на предприятии»
специализации «Экономика труда»**

**Автор-составитель:
Предыбайло С.Д.**

Гомель 2015

Тема 9. Трудовая адаптация работников

План

- 1 Социологическое содержание и виды трудовой адаптации.
- 2 Факторы и стадии трудовой адаптации.
- 3 Профотбор и карьера как факторы трудовой адаптации работников предприятия.

1 Социологическое содержание и виды трудовой адаптации.

Понятие «адаптация» заимствовано из биологии и означает приспособление к окружающей среде.

Трудовая адаптация — это социальный процесс освоения личностью новой трудовой *ситуации*, в котором в отличие от биологического и личность, и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

Поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива, тем самым подчиняя свое поведение служебным предписаниям данного предприятия или учреждения. При поступлении на работу человек уже имеет определенные цели и ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми формирует свои требования к трудовой организации данного предприятия. Трудовая организация, исходя из своих целей и задач, предъявляет свои требования к работнику, к его трудовому поведению. Реализуя свои требования, работник и трудовая организация взаимодействуют, приспособляются друг к другу, в результате чего осуществляется *процесс трудовой адаптации*. Таким образом, трудовая адаптация — двусторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой.

Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется в его поведении, в показателях трудовой деятельности: эффективности труда (его количестве и качестве); усвоении социальной информации и ее практической реализации; росте всех видов активности (трудовой, общественно-политической, познавательной); удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности (содержанием труда, заработной платой, организацией труда, условиями труда, морально-психологическим климатом в организации, возможностью общеобразовательного и профессионального роста и т.д.).

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. Она имеет сложную структуру и представляет собой единство профессиональной, социально-психологической, общественно-организационной и культурно-бытовой адаптации.

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. Про-

фессиональная адаптация во многом выражается в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, необходимых для качественного выполнения трудовых обязанностей.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении человеком социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождения в сложившуюся в ней систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с членами организации. Это включение работника в систему взаимоотношений трудовой организации с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации работник постепенно получает информацию о трудовой организации, ее нормах, ценностях, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе, о социально-психологической позиции отдельных членов группы в структуре взаимоотношений, о лидерах группы. Эта информация не усваивается работником пассивно, а соотносится с его прошлым социальным опытом, с его ценностными ориентациями и оценивается им. При соответствии информации прошлому опыту работника, его ориентациям она оценивается им положительно, работник начинает принимать групповые нормы и постепенно происходит процесс идентификации личности с трудовой организацией. В ходе социально-психологической адаптации работник вступает в реальную жизнь организации, участвует в ней, у него устанавливаются положительные взаимоотношения с коллегами, непосредственным руководителем, администрацией. То есть новый работник вживается в коллектив, осваивает системы ценностей, устанавливает связи и вступает в отношения с остальными членами коллектива и т.д.

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. Характер этого вида адаптации определяется уровнем культуры производства, развитием его инфраструктуры, общим уровнем развития членов организации. Быстро и безболезненно происходит культурно-бытовая адаптация в тех трудовых организациях, члены которых связаны не только отношениями по работе, но и совместным досугом.

Психофизиологическая адаптация — это процесс освоения человеком совокупности условий труда. В современном производстве морально стареют не только техника и технология, но и санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки. Улучшение санитарно-гигиенических условий труда и быта работников, появление все большего количества удобных и современных квартир, одежды, предметов туалета не может не сказаться на производственной деятельности. Современный работник чутко реагирует на любые изменения субъективно воспринимаемых им санитарно-гигиенических норм комфорта, ритма труда и т.д. Материалы многих исследований свидетельствуют о том, что для рабочих вопросы, связанные с санитарно-гигиеническими нормами комфорта, весьма актуальны.

2 Факторы и стадии трудовой адаптации.

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

Объективные — это факторы (в трудовой организации — связанные с производственным процессом), которые в меньшей степени 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, стаж работы, социальное положение и т.д.);

— социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, самоконтроль и умение действовать рационально, коммуникабельность, восприятие самого себя и способность формировать у других чувство ответственности и т.д.);

— социологические (степень профессионального интереса, степень материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда, наличие установки на повышение квалификации и образования и 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*:

I. *Стадия ознакомления*, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения.

II. *Стадия приспособления* — на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.

III. *Стадия ассимиляции*, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой.

IV. *Идентификация*, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации, предприятия, фирмы, акционерного общества, кооператива и т.д.

По характеру идентификации различают три категории работников: *безразличные*, *частично идентифицированные* и *полностью идентифицированные*. Ядро любой трудовой организации составляют полностью идентифицированные работники.

Скорость адаптации зависит от многих факторов. Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет от одного года до трех лет. Неумение войти в трудовую организацию, адаптироваться в ней вызывает явление производственной и социальной дезорганизации.

3 Профотбор и карьера как факторы трудовой адаптации работников предприятия.

Трудовая адаптация проходит быстрее и успешнее, если правильно выбрана профессия. Проблема выбора профессии молодежью представляет как теоретический, так и практический интерес. С одной стороны, в ней отражаются стремления, намерения молодежи, с другой — конкретное осуществление этих намерений, реализация личных планов (реальный выбор профессии). С помощью целенаправленного формирования у молодежи определенных намерений и интересов (с учетом социально-экономических потребностей общества) и приведением в соответствие стремлений молодых людей с возможностями их реализации можно координировать выбор профессии.

Определенной формой такой работы является профессиональный отбор. *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. Применительно к производственному коллективу проблема профотбора состоит в определении *профессиональной пригодности* как совокупности особенностей человека, его способностей и склонностей, обуславливающих эффективность определенного вида деятельности и удовлетворенность избранной профессией. Например, водителям необходима острота зрения и быстрота реакции, музыкантам — слух, исследователю — терпение, писателю — умение выражать свою мысль на бумаге и т.д.

Не все люди в одинаковой степени способны освоить ту или иную профессию — один очень быстро овладевает навыками и достигает профессионального совершенства, у другого на это уходят годы. Нередко в процессе затянувшегося обучения теряется интерес к избранной профессии, и человек меняет вид деятельности. Назначение профотбора — уменьшить потери из-за неудовлетворенности выбранной профессией и отсутствия у работника необходимых способностей и склонностей.

Профотбор осуществляется в два этапа:

На первом этапе на основе материалов наблюдения, опросов, тестирования, бесед с руководителями и ведущими специалистами составляется профессиограмма. *Профессиограмма* — это всестороннее описание профессии, дающее представление о том, что и как должно выполняться тем или иным рабочим, специалистом, при помощи каких орудий труда, в каких производственно-технических условиях. Она включает и требования, которым должен отвечать исполнитель. Профессиограмма включает, как правило, следующие характеристики: производственно-техническую, экономическую, гигиеническую, медицинскую, социальную, педагогическую и психофизиологическую.

На втором этапе изучаются склонности, социальные, психологические и физиологические характеристики молодого человека. На их основе составляют *карту личности*, которая характеризует человека в социальном аспекте (сознательность, мотивы к профессиональной деятельности, профессиональные интересы, широта кругозора, удовлетворенность производственной деятельностью), психологическом (особенности внимания и памяти, быстрота и продуктивность умственных процессов, эмоциональные особенности, проявление воли) и физиологическом (особенности нервной системы, общее

состояние здоровья). Для составления карты личности используют обычно два основных метода: *систему тестов* (набор задач, в процессе решения которых определяются психофизиологические особенности и качества человека — внимание, темперамент и т.д.) и *личную беседу с поступающим на работу, анкетирование*.

При составлении необходимых (профессиограмма) и наличных (карта личности) качеств определяется профпригодность. Практика свидетельствует, что большинство молодых людей определяют свой жизненный путь самостоятельно под влиянием обстоятельств, не имеющих ничего общего с сознательной профессиональной ориентацией. В результате чего у них часто возникает общая неудовлетворенность трудом, безразличие к его условиям и содержанию, частое желание сменить место работы и т.д. Для проведения профориентационной работы необходимы специально оформленные кабинеты, наглядные информационные материалы, специально подготовленные люди. Профориентационная работа может проводиться и выражаться в различных формах: экскурсии, уроки, лекции, беседы, конкурсы, встречи с интересными людьми и т.д.

На предприятиях и организациях должна существовать система должностного и профессионального продвижения работников (в развитых капиталистических странах это давно практикуется). При назначении работника на более высокую должность должно учитываться следующее: образование работника, стаж работы, приобретенные работником профессиональные навыки, инициативность и заинтересованность в результатах качественного труда и т.д.

Карьера — это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека (последовательность занимаемых должностей, различных мест, положений в трудовой организации). Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную.

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.

Наряду с профессиональной следует выделять внутриорганизационную карьеру. Она охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации. *Внутриорганизационная карьера* реализуется в трех основных направлениях:

— *вертикальном* (именно с этим направлением часто связывают само понятие карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее зримо. Под вертикальным направлением карьеры понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии);

— *горизонтальном* (имеется в виду либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы и т.д.); к горизонтальной карьере можно также отнести расширение или усложнение задач на прежней ступени с дополнительным вознаграждением);

– *центростремительном* (данное направление наименее очевидно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для работников. Это движение к руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные для него раньше встречи, совещания как формального, так и неформального характера, доверительное обращение, отдельные важные поручения, выполнение которых раньше не доверялось, доступ к дополнительным источникам информации и т.д.).

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия двух карьер: профессиональной и внутриорганизационной. Работник должен не только четко знать свои краткосрочные и долгосрочные перспективы, но и быть знаком с теми задачами, выполнение которых позволит ему рассчитывать на продвижение по службе.

На разных этапах своей карьеры работник удовлетворяет различные потребности.

Предварительный этап — это период обучения в школе, колледже, вузе и т.д. Обычно этот период длится до 25 лет. За это время молодой человек может сменить несколько видов деятельности в поисках работы, удовлетворяющей его потребности и отвечающей его возможностям. Если такая работа находится сразу, начинается процесс самоутверждения личности. Человек проявляет заботу о безопасности своего существования.

Этап становления — он длится примерно 5 лет (от 25 до 30 лет). В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, квалификацию, самоутверждается и появляется потребность в независимости. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи. Поэтому молодые люди стремятся к высокой заработной плате.

Этап продвижения обычно длится от 30 до 40 лет. Это период роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, а также потребность в самовыражении личности. В этот период гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

Этап сохранения характеризуется действиями, направленными на стабилизацию достигнутых результатов. Длится этот период от 40 до 50(55) лет. Наступает пик совершенствования квалификации. Происходит это за счет активной деятельности и специального обучения. В этот период работник проявляет заинтересованность в создании собственной «школы», передаче своих знаний молодежи. Этот период характеризуется творческим подъемом, часто происходит резкое продвижение по службе. Человек достигает вершин независимости и самовыражения, высоко оценивает себя и проявляет уважение к окружающим, достигшим своего положения собственными усилиями. Хотя многие потребности работника в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, но появляется все больший интерес к другим источникам дохода (например, акциям, облигациям, долевого участию в других организациях и т.д.).

Этап завершения длится от 50(55) до 65 лет. В это время человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовится к уходу с работы. Начинаются активные поиски достойной смены старому работнику, а затем и обучение новичка. Хотя этот период характеризуется для человека кризисом карьеры, удовлетворенности работой, психологическим и физиологическим дискомфортом, но самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям достигает у него наивысшей точки. Они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся увеличить другие источники дохода, которые бы заменили им заработную плату при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

Пенсионный этап — карьера в данной организации (виде деятельности) завершена. У человека появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были недоступны в период работы в трудовой организации или являлись просто хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.). Стабилизируется уважение к себе и к другим пенсионерам. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут сделать заботу о других источниках дохода и о здоровье постоянной.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ