

## **Предмет: «Введение в профессию» группа 8-м.**

**Изучаем тему: «Адаптация в трудовом коллективе и освоение новой работы»**

**Задание: 1.Прочитать Урок №1: Адаптация в трудовом коллективе.**

**2. Основное законспектировать.**

**Выполненную работу предоставить на эл.почту [vg.shadrin@mail.ru](mailto:vg.shadrin@mail.ru)**

**Тема урока №1: Адаптация в трудовом коллективе.**

### **1.Введение.**

В условиях профессиональной деятельности, как правило, мы имеем дело с трудовым коллективом. В коллективе складывается определенная система различных деловых и личных взаимоотношений, которые основаны на взаимном доверии и уважении людей, открытости, порядочности и т.п. Трудовой коллектив способен создавать для каждого сотрудника возможность развиваться как творческой личности. Коллектив обладает высокой эффективностью в работе, его сотрудники всегда объединены какой-то общей целью. Жизнь отдельного коллектива всегда зависит от так называемой макросреды - т.е. тех общественных и экономических отношений, которые существуют в обществе. При этом коллектив испытывает влияние и от микросреды - той конкретной организации, в которую он входит. Поэтому, молодой специалист, приходя в коллектив, чувствует влияние, как с его стороны, так и косвенно со стороны вообще общества. Важным моментом успешности жизнедеятельности коллектива является настроение и атмосфера, в которой он живет или социально-психологический климат коллектива: это - эмоции, отношения, настроения, мнения, установки. Особенно ценны для благоприятной обстановки любого коллектива такие черты характера человека, как жизнерадостность, веселый нрав, оптимизм, а также, уравновешенность и самообладание, которые смогут не допустить конфликта. Таким образом, нормальный, здоровый психологический климат в коллективе всегда является залогом его успешности и работоспособности. Это понятно, если речь идет о сложившемся коллективе, знающих друг друга коллегах. А что делать молодому, неопытному сотруднику, только что пришедшему в новый коллектив? Он, начиная осваивать новую сферу своей жизни - профессиональную - как правило, всегда проходит стадию адаптации или приспособления, как к специфике самой профессии, так и к коллективу своих коллег, с которыми он будет работать.

С чего начать? Как построить свое вхождение в новую организацию? Каким быть? Очень послушным или независимым и самостоятельным, самым красивым или самым скромным, просто самим собой или надо немного себя приукрасить?

Вопросы, весьма важны для многих и многих, впервые приходящих в новую фирму. Конечно, возможны и опасения - как примут, понравлюсь ли коллегам, руководителю, подчиненным, справлюсь ли в профессиональном плане.

### **2.Сущность и структура трудовой адаптации.**

Понятие адаптация происходит от лат. adapto - приспособляю. Оно заимствовано из биологии и означает прилаживание, приспособление к окружающей среде.

**Трудовая адаптация** - это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором 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 организации (трудового коллектива), тем самым, подчиняя свое поведение служебным предписаниям данного предприятия или учреждения.

Однако при поступлении на работу человек уже имеет определенные цели и ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми формирует свои требования к предприятию, а оно исходя из своих целей и задач предъявляет свои требования к работнику, к его трудовому поведению. Реализуя свои требования, работник и предприятие 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 к конкретной трудовой среде проявляется в его реальном поведении, в конкретных показателях трудовой деятельности: эффективности труда; усвоении социальной информации и ее практической реализации; росте всех видов активности; 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. Она имеет сложную структуру и представляет собой единство профессиональной, социально-психологической, общественно-организационной, культурно-бытовой и психофизической адаптацией.

**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. Проявляется в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, достаточных для качественного выполнения функциональных обязанностей и творчества в труде.

**Социально-психологическая адаптация** заключается в освоении социально-психологических особенностей трудовой организации (коллектива), вхождении в сложившуюся в нем систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с его членами. Это включение работника в систему взаимоотношений трудовой организации с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации работник постепенно получает информацию о своей трудовой организации, ее нормах, ценностях, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе, о социально-психологической позиции отдельных членов группы в структуре взаимоотношений, о групповых лидерах. 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.

**Общественно-организационная адаптация** означает освоение организационной структуры предприятия (коллектива), системы управления и обслуживания производственного процесса, режим труда и отдыха и т.д.

**Культурно-бытовая адаптация** - это освоение в трудовой организации особенностей быта и традиций проведения свободного времени. Характер этой адаптации определяется уровнем культуры производства, общего развития членов организации, спецификой и особенностями

использования свободного от работы времени. Быстро и безболезненно происходит культурно-бытовая адаптация в тех трудовых организациях, члены которых связаны не только отношениями по работе, но и вместе проводят досуг, свободное время, используя его для разностороннего развития личности.

**Психофизиологическая адаптация** - это процесс освоения условий, необходимых для работников во время 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 могут не сказаться на производственной деятельности. Современный работник чутко относится к отклонениям от субъективно воспринимаемых им норм санитарно-гигиенического комфорта, ритмов труда, удобства рабочего места и т.д. Материалы многих исследований свидетельствуют о том, что для рабочих вопросы санитарно-гигиенических условий комфорта стоят очень остро и оцениваются ими болезненно.