

Лекция 11

Адаптация выпускников на рабочем месте: основные понятия и характеристики

*Роли других – твои.
Приди, возьми и стань лучше
Фриц Перлз*

Виды адаптации, основные задачи работника в период адаптации, критерии успешной адаптации

- 0 **Производственная адаптация.** Обычно в структуру производственной адаптации включают два компонента: профессиональный и социально-психологический.
- 0 **Профессиональная адаптация** понимается приспособление к самой профессии, условиям труда, режиму, выполнению возложенных на работника функций (должностных обязанностей), требований.
- 0 **Социально-психологическая адаптация** - это процесс вхождения новичка в новый коллектив, включения его в систему отношений, приспособления к установившимся групповым нормам. Успешная адаптация проявляется в установлении дружеских отношений с членами коллектива, принятии существующих норм и ценностей.
- 0 Производственная адаптация может быть полной, когда достаточно высокий уровень овладения профессией или специальностью сопровождается успешной социально-психологической адаптацией. Если, овладев профессией, человек не смог занять благоприятную позицию в новой группе или наоборот, — адаптация считается неполной. Обострение проблем в том или другом аспекте ведет к снижению уровня производственной адаптации или к дезадаптации.

Основные задачи работника в период адаптации

- 0 Показать себя отличным работником (профессиональная адаптация).
- 0 Произвести благоприятное впечатление на руководство и коллектив (социально-психологическая адаптация).

Критерии адаптации

	Профессиональная адаптация	Социально-психологическая адаптация
	Объективные критерии	
1.	Показатель производительности труда (процент выполнения нормы выработки, сменного задания, месячной нормы; общий объем выполненной работы за единицу времени и т.п.)	Уровень общественной активности, включенность в разного рода мероприятия, проводимые подразделением, организацией (спортивные, профессиональные, досуговые)
2.	Качество труда (процент выпуска качественной продукции, сдача продукции с 1-го предъявления, соответствие результатов установленным нормам, общественная и экспертная оценка результатов труда и др.)	Позиция, занимаемая новичком в группе (он должен входить в число предпочитаемых или лидеров, но не изолированных и отверженных)
3.	Средняя заработная плата (в том случае, если она меняется в зависимости от результатов труда)	Наличие друзей или наставников среди коллег, отсутствие конфликтов с его участием, оценка его коллегами и т.д.
4.	Изменение уровня квалификации (присвоение более высокого разряда или категории)	Взаимопонимание с руководством
5.	Наличие поощрений за труд (премирование, благодарности и др.)	Взаимопонимание с коллегами, отсутствие с ними конфликтов
6.	Овладение системой профессиональных знаний и навыков, самостоятельность при выполнении функциональных обязанностей	Отсутствие проявлений моббинга по отношению к новичку
7.	Выполнение требований трудовой и исполнительской дисциплины	

Критерии адаптации

	Профессиональная адаптация	Социально-психологическая адаптация
	Субъективные критерии	
1.	Удовлетворенность содержанием работы	Удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе, своей позицией в рабочей (учебной) группе
2.	Удовлетворенность своей профессией или специальностью, рабочим местом, условиями труда, заработной платой	Ощущение психологического комфорта и безопасности – ощущение уверенности в своих силах, в завтрашнем дне
3.	Намерение продолжать работу на данном рабочем месте по полученной специальности (профессии)	Намерение продолжать работу в данном рабочем коллективе
4.	Интерес к работе, стремление совершенствоваться в рамках специальности (профессии)	Позитивное настроение

Правильное поведение в первые дни и месяцы работы

- 0 Именно в первые два-три месяца работы, пока идет освоение функциональных (должностных) обязанностей на новом рабочем месте, вхождение в коллектив, нужно тщательно продумывать свои действия и анализировать реальное поведение. Это позволит минимизировать ошибки, связанные с недостаточными знаниями и пониманием особенностей организационной культуры новой организации (предприятия). Не случайно продолжительность испытательного срока для вновь принятых сотрудников составляет обычно три месяца.
- 0 Новичку необходимо помнить: ***работодатель предложил работу, чтобы решить собственные проблемы, а не для того, чтобы оказать услугу выпускнику.***

Подготовка к первому рабочему дню

Для успешного вхождения в организацию (на предприятие) выпускникам следует проявить инициативу и познакомиться с тремя группами вопросов:

- 0 1. Знакомство с должностью (профессией, специальностью).
- 0 2. Знакомство с подразделением.
- 0 3. Знакомство с организацией (предприятием).

1. Знакомство с должностью (профессией) предполагает рассмотрение следующих вопросов:

- 0 функциональные обязанности (должностная инструкция) и план работы новичка (плановые показатели) на ближайший период;
- 0 содержание заданий, которые предстоит выполнять в первые 2-3 месяца работы (период испытательного срока);
- 0 требования, предъявляемые к вашей работе (качество, производительность, степень ответственности);
- 0 роль ответственного (куратора) в обучении вновь принятого в подразделение;
- 0 значение (роль и место в технологической цепочке) работы, которую предстоит выполнять для успеха подразделения;
- 0 коллеги по работе и их функциональные обязанности;
- 0 время начала и окончания работы, обеденного перерыва;
- 0 размер заработной платы, сроки выплаты заработной платы, в т.ч. первой;
- 0 место хранения личных вещей.

2. Знакомство с подразделением предполагает рассмотрение вопросов:

- 0 структура данного подразделения;
- 0 реализуемые функции и задачи (Положение о подразделении);
- 0 содержание деятельности;
- 0 план работы данного подразделения;
- 0 состав сотрудников.

3. Знакомство с организацией включает изучение вопросов:

- 0 структура организации, ее учредительные документы (Устав или Положение);
- 0 политика; перспективы развития;
- 0 внутренние нормативные документы (локальные акты): регламент работы и дисциплинарные требования; система стимулирования, льготы;
- 0 перспективы карьерного роста и повышения квалификации;
- 0 организационная (корпоративная) культура: нормы, правила, ценности, установки и т.п.

Ошибки и затруднения в период адаптации, способы их преодоления

- 0 Часто затруднения выпускников связаны с их неадекватными ожиданиями и представлениями в отношении работодателя (непосредственного руководителя), сотрудников, представлений о своей работе. Одновременно у работодателя и коллег есть свои ожидания и планы на новичка. Некоторые выпускники, не имея реального трудового опыта, переносят те отношения, которые были во время производственной практики, на трудовые отношения в коллективе. Поэтому весьма часто эти взаимные ожидания и представления не совпадают.
- 0 Смотри таблицу 1 в другом документе

Саморегуляция. Управление поведением в напряженных (стрессовых) ситуациях

- o Подумайте, а как вы начинаете свой день?*
- o Насколько позднее пробуждение и спешка влияют на состояние и успехи дня?*
- o Как вы справляетесь с ситуациями напряжения, стресса?*
- o Какие способы снижения (снятия) напряжения и восстановления внутреннего равновесия используете?*