ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОУ ВПО "ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ"

Реферат

по дисциплине "Экономика труда"

На тему: Профессиональная адаптация: сущность, подходы, свойства

Омск 2006

# 1. Сущность профессиональной адаптации

Основная проблема, решаемая в процессе приспособления к новой ситуации, - это сближение целей и ценностных ориентаций различных слоев населения, усвоение новых норм поведения с учетом сложившихся традиций, культуры, нахождения своего места и роли в изменяющейся социальной и рыночной среде.

Следует различать понятия "социальная адаптация" и "трудовая адаптация". Последняя включает лишь соответствующие отношения по поводу производства благ, она неотделима от конкретного характера труда в сфере производства. Социальная адаптация рассматривает любые аспекты, в том числе и внеэкономические, в связи с приспособленческой, или адаптационной, деятельностью при изменяющихся внешних условиях всего населения (в отличие от субъекта трудовой адаптации - трудовых ресурсов). Трудовая адаптация находится в тесной связи с адаптацией социальной, приспособление же всего населения есть результирующая взаимодействия этих процессов.

Решающее значение для успешности процесса адаптации имеет внутренний потенциал работника, его "стартовые" условия. В плановой экономике часто начальный потенциал молодежи был предпочтительнее из-за развитой системы профессионально-технического образования.

О ходе процесса трудовой адаптации необходимо судить по комплексу качественных характеристик работы: стабильное, устойчивое выполнение заданий; соблюдение нормативов качества, использования оборудования, расходование ресурсов; удовлетворенность трудом, баланс поощрений и взысканий.

Исследователями выделяются своеобразные временные пороги стабильности при трудовой адаптации [8, с. 59]: годичный срок, трехлетний, пятилетний. Если первые два порога связаны с процессом вживания в новую производственную ситуацию, то последний говорит о возникновении стремления к росту (и в то же время о безусловном завершении адаптационного процесса) - профессиональному, социальному и т.д.

Трудовая адаптация на предприятии является своего рода индикатором успешности или провала (при прочих равных условиях) политики по поиску, отбору, найму рабочей силы. Выделяются следующие стадии в процессе трудовой адаптации: общее ознакомление с ситуацией; приспособление, привыкание, усвоение новых стереотипов; ассимиляция, или полное приспособление; идентификация, или отождествление личных целей с целями организации.

В адаптационный период следует принимать меры к недопущению ряда негативных моментов, приводящих к психологической дезадаптации работника. Это приведет либо к удлинению адаптационного периода и низкой производительности труда в течение него, либо к уходу адаптирующегося с предприятия. Речь идет о следующих психологических проблемах, на которые следует обратить внимание: недоумение, испуг, уныние, возмущение, пассивное ("покорное") приятие и т.д. [9, с. 38-40].

Профессиональная адаптация: процесс освоения профессиональной деятельности через приобретение практических, теоретических умений и навыков, овладения необходимым объемом знаний для выполнения должностных обязанностей на высоком качественном уровне. По прошествии адаптационного периода "новичок" имеет не менее чем средний уровень навыков, что делает его положение устойчивым среди коллег.

# 2. Подходы к изучению профессиональной адаптации

Использование различных подходов к изучению адаптации – междисциплинарного, структурного, процессного – позволяет выделить основные свойства данной проблемы.

Процессный подход.

Управление трудовой адаптацией на предприятии может быть представлено в виде процесса - серии взаимосвязанных непрерывных действий со стороны управляющего персонала, направленных на устранение конфликта между личностными и корпоративными потребностями.

Управление трудовой адаптацией отражает особенности приспособленческих процессов, поэтому состоит из трёх этапов: управления предадаптацией, управления адаптацией новых работников, управления адаптацией работников к внутрифирменным изменениям. Процессный подход в управлении означает реализацию концепции непрерывной адаптации. На каждом этапе необходимо выполнение основных управляющих функций - планирования, организации, мотивации и контроля.

Функция планирования сводится к оценке уровня и характера протекающих приспособленческих процессов. В этом отношении большое значение имеют три показателя: адаптивность, адаптированность, адаптируемость. Адаптивность - степень изменчивости и приспосабливаемости работников к изменяющимся социально-экономическим условиям, их готовность к инициативным решениям и изменениям. Адаптивность имеет прямую зависимость с личностным потенциалом работника, который определяет его трудовое поведение. Уровень адаптивности определяется комплексом личностных показателей, характеризующих психофизиологическую организацию человека и его социально-экономические возможности. Другой показатель - адаптированность работника - показывает уровень его приспособления с точки зрения результата. Измеряется с помощью группы показателей, таких как степень удовлетворённости различными условиями труда и жизни, психофизиологическое и социально-экономическое самочувствие работника, оценка им происходящих изменений. Для успешности приспособленческих процессов планированию подлежат и институциональные условия труда на предприятии. Адаптируемость - это мера предоставляемых возможностей со стороны предприятия для позитивной трудовой адаптации работника. Как показано выше, все три показателя связаны с созданием высокого уровня трудовой жизни работника.

Планирование адаптационных процессов включает определение целей организации. В данном случае - это сохранение и воспроизводство адаптивности работника, достижение его адаптированности, создание адаптирующей среды.

На стадии предадаптации руководители анализируют рынок труда, планируют количество и структуру будущего производственного персонала, формируют требования к персоналу. В этом отношении полезным будет составление адаптациограммы, описывающей не только требования, предъявляемые профессиональной деятельностью, но и требования, необходимые для быстрой адаптации к окружающей среде. При приёме на работу анализируются адаптационные возможности работника, включая оценку психофизиологического типа личности (состояние здоровья, подвижность нервной системы, интро- и экстраверсия), социально-демографические критерии (пол, возраст, образование, профессиональный опыт), социально-экономические формы поведения (отношение к целям общества; следование социально одобряемым нормам достижения, наличие практической заинтересованности; усилие по достижению целей). Проводится оценка кандидатов и конкурсный отбор работников.

Адаптация нового работника как область кадрового управление на втором этапе наиболее изучена и представляет собой программу действий руководства, включающую ознакомление работника с профессиональной деятельностью и коллективом предприятия, ориентирование работника на соответствующие результаты, его обучение.

В настоящее время организации подвержены изменениям со стороны внешней социально-экономической среды. Это заставляет организацию менять свои приоритеты, разрабатывать новые стратегии. Ключевым аспектом кадровой политики в этой ситуации является отбор людей, способных выполнять несколько задач и мотивированных на изменение. В соответствии с поставленной целью среди основных инструментов их достижения выступают высокая адаптивность работников, их адаптированность к возможной реорганизации предприятия. Для того чтобы сохранить производственный персонал, руководство компании должно разрабатывать на предприятии специальные программы, адаптирующие работника к новым условиям. В центре их внимания находятся система повышения квалификации и переобучения, переориентация и перепрофилирование.

Для выполнения поставленных целей необходимо создание определённой структуры управления трудовой адаптацией. В крупной организации в составе отдела кадров это может быть менеджер по адаптации работников или кадровая служба адаптации и развития персонала, выполняющая всю работу, связанную с приспособлением работников к трудовой ситуации. Немаловажное значение в этой работе имеет организация внешних связей с профессиональными лицеями, колледжами и вузами. Одним из решений могла бы стать формализация этих отношений в виде заключения договоров между трудовой сферой и сферой образования. Для их реализации в законы РК "О социальном партнёрстве", "О труде", "Об образовании" необходимо внести дополнения, обязывающие вузы приближать процесс обучения к профессиональной практической деятельности.

Чтобы достичь высокой адаптивности и адаптированности работников, требуется формирование системы мотивации, ориентированной на изменение. Конечным результатом любой системы мотивации является реализация и накопление адаптивного потенциала работников, их удовлетворённость работой.

Для обеспечения достижения целей необходим постоянный мониторинг показателей адаптированности - до и после принимаемых управленческих решений, определение их взаимосвязи с показателями индивидуальной и коллективной производительности труда. Возможно установление требований адаптивности для входящих в организацию новых работников, нормативов адаптированности как пороговых показателей системы качества трудовой жизни на предприятии.

Система правил и процедур, приводящих к высокому уровню адаптированности работников, может рассматриваться как адаптационная кадровая политика. Основной нормой адаптационной политики является формулирование таких принципов, как гибкость и мобильность персонала. Все адаптационные технологии сводятся к реализации программ повышения качества жизни. Для определения их эффективности необходим мониторинг персонала: отработка конкретных мер по использованию и развитию адаптационного потенциала, оценка эффективности этих мер. Так как трудовая адаптация начинается на стадии предадаптации, перед предприятиями встаёт задача построения адаптационной стратегии, основными направлениями которой является организация связей с рынком труда и со сферой образования. С усилением конкурентной борьбы на рынке крупные предприятия разрабатывают долгосрочные стратегии, которые включают: выплату студентам стипендий и денежное поощрение дипломных работ; представление студентам рабочих мест во время прохождения практики или каникул; приглашение студентов на ярмарки, к участию в учебных предпринимательских играх. Благодаря такой работе большие компании привлекали молодых специалистов различной квалификации, достигая различных кадровых преимуществ по сравнению с мелкими и средними фирмами [1, с. 79].

В целом технология проведения адаптационной кадровой политики может быть представлена в виде схемы (рис. 1). В центре внимания находится кадровая служба адаптации и развития персонала - организационная подструктура, выполняющая важные функции на каждой стадии трудовой адаптации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Кадровая служба адаптации | т развития персонала |
| Предадаптация | Адаптация новых работников | Адаптация работников в новых условиях |
| Планирование потребности в новых кадрах | Планирование конечных результатов работы новых работников | Планирование конечных результатов работы персонала в новых условиях |
| Мониторинг рынка труда | Мониторинг условий для адаптации новых работников | Мониторинг условий для адаптации персонала в условиях меняющейся стратегии организации |
| Формирование критериев отбора персонала | Формирование принципов включения новых работников в трудовые отношения | Формирование принципов включения работников в новые трудовые отношения |
| Оценка адаптивных возможностей  кандидатов | Организация адаптирующих мероприятий для входящего персонала | Организация адаптирующих мероприятий в условиях новых стратегии |
| Привлечение и набор персонала | Оценка эффективности труда работников и уровня его адаптированности | Оценка эффективного труда работников и уровня его адаптированное к новым трудовым отношениям |

Рис. I. Технология адаптационной кадровой политики

Кадровая адаптационная политика обеспечивает:

- своевременное укомплектование организации работниками с необходимым уровнем адаптивного трудового потенциала;

- актуализацию адаптивного трудового потенциала, его развитие;

- непрерывный мониторинг уровня адаптированности работников;

- формирование мотивации к мобильности и гибкости как к основным свойствам адаптации;

- реализацию программ по повышению качества трудовой жизни;

- непрерывный мониторинг эффективности труда работников.

Все перечисленные вопросы являются довольно трудоёмкими для исследования и могут стать темой отдельного диссертационного исследования. В целом область адаптационного менеджмента, выступая как модель управления человеческими ресурсами, обширна и требует использования различных подходов.

Рассмотренный выше процессный подход к управлению трудовой адаптацией акцентирует своё внимание на совокупности действий управляющего персонала - процедур планирования, организационных изменений, внедрение систем мотивации и мониторинга. Объектом адаптационного менеджмента является работник как носитель собственных целей и инициатив, производственный коллектив с его социально-экономическими связями. В центре внимания в управлении трудовой адаптацией находятся также вопросы технико-организационного и социально-экономического содержания труда. Трудовое поведение работника формируется в соответствии с его внутренними убеждениями и возможностями. Условия для адаптации задаются извне - это психофизиологическая и социально-экономическая среда организации. Они сводятся к внедрению программ повышения качества трудовой жизни.

# 3. Свойства профессиональной адаптации

Адаптация как процесс обладает непрерывностью, казуальностью, результативностью. Непрерывность адаптации означает, что приспособление человека проходит в процессе всей его трудовой жизни. Непрерывность процесса – это одновременное его осуществление во всех формах: психофизической, социальной и экономической. Казуальность означает наличие причины адаптации. Это, как правило, наличие противоречий между интересами работника и условиями среды, которые актуализируют ту или иную потребность работника. Актуализируются и психофизиологические и социально-экономические потребности. Но каждая потребность может быть реализована через комплекс взаимосвязанных целей. Например, потребность в здоровье может быть связана с комплексом потребностей, влияющих на уровень жизни (высокая должность, рост доходов и т.д.). Результативность адаптации выражается в комплексе характеристик – достижении комфорта, достаточно высокого социального статуса и экономического благосостояния (рис. 1).



Рис. 1. Свойства адаптации как процесса: непрерывность, казуальность и результативность

Адаптацию можно представить в виде целостной системы субъектно-объектных отношений - совокупности взаимосвязанных и определённым образом упорядоченных элементов системы, которые изменяются с целью достижения равновесия. Таким образом, адаптация как система имеет свойства: взаимообусловленность, равновесность, изменчивость.

Взаимообусловленность и изменчивость элементов системы представляет собой изменения поведения работника и условий среды, которые имеют между собой прямые и обратные связи. Равновесие - это состояние, к которому стремится субъект в отношениях с окружающей средой.

Объединяющим свойством трудовой адаптации как процесса и как системы является целостность [1, с. 65-84]. Целостность трудовой адаптации есть единство всех её проявлений. Трудовая адаптация проявляется как триединый процесс - психофизиологическая, социальная и экономическая адаптация. Эти формы следует различать и как механизмы взаимодействия работника и среды, и как уровни адаптации, и как факторы.

Адаптация как система подвергается постоянным изменениям, поэтому для неё характерны те же свойства - непрерывность, казуальность и результативность. В то же время любой процесс, в том числе и адаптационный, имеет структуру, поэтому для него характерны признаки - взаимообусловленность, равновесность, изменчивость. Таким образом, прослеживается единство процесса и структуры адаптации.

Иерархия уровней адаптации зависит от важности каждого из них. Прежде всего, адаптация человека - это психофизиологический процесс. Так как адаптация человека протекает в обществе - это социальный процесс. Жизнь общества и человека немыслима без экономической деятельности, т. е. труда. Поэтому всякая адаптация в широком смысле имеет экономический аспект.

Адаптация зависит от множества факторов, которые есть отражение характеристик работника (внутренние факторы) и изменений окружающей среды (внешние факторы).

Выделение свойств трудовой адаптации позволяет углубить её определение. Трудовая адаптация - это целостно-непрерывный, причинно-следственный процесс развития и взаимодействия системы субъектно-объектных отношений между работником и окружающей его средой, структурно-направленный на достижение равновесия и высокого результата.

# Библиографический список

1. Бляхман Л. С., Сидоров В. А. Качество работы: роль человеческого фактора. М., 1990. 191 с. (1.1.)
2. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия: Учеб. – практ. пособие. 2-е изд. М.: Дело, 2000. 272 с. (1.1.)
3. Актуальные проблемы управления: Сб. научн. тр./ Под. ред. А. Е. Миллера. Омск: издательство ОмГТУ, 1998. 188 с. ISBN 5-8149-0089-X (Цыганков)
4. ИЛИ Цыганков В. А. Основные направления адаптации персонала предприятия к работе в условиях рынка // Экономика и управление на предприятиях. Омск, 1998. С.70-77.
5. Современные проблемы социально-трудовых отношений: Сб. научн. тр. / Под ред. В. Ф. Потуданской. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2003. 160 с. ISBN 5-8149-0162-4
6. Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: Матер. регион. научн.-практ. конф. /Отв. ред. В. Ф. Потуданская. Омск: издательство ОмГТУ, 2005. 256 с. ISBN 5-8149-0231-0