**ЛЕКЦІЯ № 6 Професійна адаптація**

**1.  Поняття професійної адаптації**

Під **професійною адаптацією** зазвичай розуміють систему заходів та заходів, які сприяють професійному становленню працівника і формують у нього відповідні професійні якості, а також допомагають в освоєнні працівником елементів організаційної культури та ухвалення нового соціального статусу.Професійна адаптація включає самоідентифікацію з новою роллю, статусної характеристикою і прийняття культури і цінностей професійного середовища.

**Адаптація** - одна з важливих віх у житті людини, через неї він формує свій світогляд і становлення як особистість.

[Соціалізація](http://ua-referat.com/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F) (адаптація) працівника на новому робочому місці залежить від того, наскільки добре людину приймають колектив, та й вся організація в цілому.[Соціалізація](http://ua-referat.com/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F) утруднена в разі рольової невизначеності, коли посадові обов'язки нечітко визначені і структуровані, і рольового конфлікту, коли вимоги організації вступають в конфлікт з особистими стандартами працівника.

**Ресоціалізація** - повторна соціалізація, пов'язана з переходом на нову посаду або на інше місце роботи зі збереженням колишньої посади.

Відповідність працівника і організації базується на відповідності цінностей працівника цінностям організації.

Для того щоб процес адаптації пройшов безболісно для працівника, та й взагалі пройшов і дав позитивний результат, необхідно дотримуватися чотири етапи проведення:

1) необхідно оцінити рівень підготовленості новачка для того, щоб сформувати індивідуальну програму адаптації саме для даного фахівця. Це також дозволить скоротити період адаптації для новачків, які мають великий досвід роботи в даній сфері, або збільшити її період для новачка, не має досвіду роботи в даній сфері;

2) необхідно не теоретично ознайомити новачка з фронтом його майбутньої роботи, а наочно показати робоче місце і розповісти про вимоги, які будуть до нього пред'являтися;

3) необхідно пристосувати новачка до його нового статусу в даній організації, втягнути в міжособистісні стосунки з колегами. При необхідності закріпити за новачком наставника, який ознайомить з трудовими обов'язками і представить новачка колегам, допоможе залучити новачка в колектив;

4) етап завершення процесу адаптації зводиться до поступового подолання виробничих і міжособистісних проблем і переходу до стабільного виконання трудових обов'язків. Цей етап настає приблизно після першого року роботи в новій організації. Але якщо повністю контролювати процес адаптації, то можна скоротити його до декількох місяців, що дуже вигідно для фінансової сторони організації.

**2.  Елементи професійної самоідентифікації**

Основними **елементами професійної самоідентифікації** виступають:

1) статуси і ролі, пропоновані суспільством;

2) [соціальні групи](http://ua-referat.com/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96_%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%BF%D0%B8) і інститути, в рамках яких здійснюється професійна самоідентифікація;

3) цінності, соціальні норми,[знання](http://ua-referat.com/%D0%97%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F), вміння, навички, необхідні для становлення і підтримки професійного статусу;

4) [соціальні технології](http://ua-referat.com/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96_%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%97) з виробництва, відтворення і передачі норм, цінностей та культурних зразків даної професії іншим людям. Професійна адаптація, накладаючись на наявні в індивіда аттітюди, доповнюючи їх, допомагає соціалізуватися людині в даній статусної характеристики й проявляється у відношенні індивіда до праці.

Залучення індивіда в [трудові відносини](http://ua-referat.com/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96_%D0%92%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B8%D0%BD%D0%B8) - показник його професійної самоідентифікації та адаптації.

За ступенем залученості індивіда в [трудові відносини](http://ua-referat.com/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96_%D0%92%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B8%D0%BD%D0%B8) можна судити про перспективи його кар'єрного та особистісного росту.  Трудові відносини, в свою чергу, будуються на трудовому поведінці.  На думку ***Л.***  ***Ш. Крупеніковой,*** трудове поводження можна підрозділити на адаптивне і неадаптивное.

**3.  Адаптивне професійна поведінка**

Адаптивне професійна поведінка включає:

1) **функціональне поведінка,** тобто відповідне даної професійної ролі та адекватне в даних умовах;

2) **економічна поведінка,** коли індивід орієнтується на оптимальний баланс між внеском у трудовий процес і компенсацією вкладених зусиль;

3) **стратифікаційних поведінка** - орієнтація на досягнення певних статусних характеристик;

4) **інноваційний поведінку,** яка припускає введення в трудову діяльність нововведень;

5) **конформне поведінка,** яка характеризується пристосуванням індивіда до установок та думку більшості в колективі;

6) **конвенціональний поведінка** засноване на встановленні домовленістю (явною або латентною) на підтримку певних статусно-рольових позицій;

7) **церемоніально-субординационное поведінку,** яка включає дотримання професійного етикету, продукування та транспортування культурних патернів професії та професійних традицій.

**4.  Неадаптівное професійна поведінка**

Чи не адаптивним професійним поведінкою вважається:

1) **характерологическое поведінку,** під яким розуміється проекція особистісних характеристик (в основному неконг-руентних) на робоче середовище;

2) **протиправна поведінка;**

3) **адміністративно-управлінське поведінку** з перевищенням службових і професійних повноважень;

4) **дисфункциональное поведінку,** включаючи професійну некомпетентність;

5) **індивідуально-цільове поведінка,** пов'язана з реалізацією особистих цілей незалежно від побажань колективу;

6) **імітаційне поведінку,** що виявляється в псевдоактівності працівника;

7) **відхиляється,** що характеризується асоціальними звичками і схильностями у професійній діяльності ([Соціальна робота](http://ua-referat.com/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0) / За заг. Ред. В. І. Курбатова, Ростов-на-Дону, Фенікс, 2000).  За допомогою трудового поведінки людина не тільки сам пристосовується до трудової середовищі, а й перетворює її у відповідності зі своїми професійними установками для досягнення оптимальної професійної діяльності та активності.  У трудовому поведінці відбиваються індивідуальні якості особистості, установки і, звичайно ж, мотивація.