**Лекция №5**

**Тема: Профессиональная адаптация.**

Профессиональная адаптация — это прежде всего приспособление, привыкание человека к требованиям профессии, усвоение им производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций и к новым для него условиям труда.

 Разновидностью профессиональной адаптации является производственная адаптация — приспособление к условиям конкретного труда в данной производственной группе. 

Профессиональная адаптация предполагает овладение человеком ценностными ориентациями в рамках данной профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение ориентиров человека и профессиональной группы, вхождение в ролевую структуру профессиональной группы. Профессиональная адаптация предполагает также принятие для себя всех компонентов профессиональной деятельности: ее задач, предмета, способов, средств, результатов, условий в рамках данной профессии. Со временем профессиональная адаптация приобретает активный характер, поскольку человек не только приноравливается к профессии, но и профессию приспосабливает под себя. Поэтому целесообразно изучать многоуровневую взаимную адаптацию человека и профессии. К адаптации не сводится профессиональное развитие человека, вслед за адаптацией могут следовать этапы обогащения человеком профессии, творческое преобразование ее опыта.

Социальная составляющая социально-профессиональной адаптации связана с адаптацией работника к условиям организации труда, системе управления, методам руководства, всему сложному комплексу социальных взаимосвязей на предприятии или организации.

Социально-психологическая составляющая социально-профессиональной адаптации заключается в процессе включения индивида в трудовой коллектив, освоения им отношений и норм поведения в коллективе. Как мы видим, процессы профессиональной и социально-психологической адаптации, обладая относительной самостоятельностью, протекают в условиях постоянного взаимодействия и взаимовлияния. 

Социально-профессиональная адаптация (адаптированность как результат процесса успешной социальной и профессиональной адаптации) характеризуется:

1. высоким уровнем мотивации субъекта к овладению профессиональными компетенциями;
2. сформированным устойчивым позитивным отношением к задачам, положительным традициям и перспективам предприятия; продуктивным осуществлением своей ведущей профессиональной деятельности;
3. активной включенностью в систему межличностных коммуникаций в коллективе;
4. заинтересованностью в саморазвитии и повышении квалификации, активным потреблением информации, стремлением к духовному росту;
5. состоянием устойчивого психологического комфорта, хорошим самочувствием.

На основании исследования ею было установлено, что чем меньше молодому специалисту требуется времени на адаптацию в коллективе, тем, как правило, короче срок, необходимый для профессиональной адаптации .

Профессиональную адаптацию обычно связывают с начальным этапом профессионально-трудовой деятельности человека. Однако фактически она начинается еще во время профессионального обучения, когда не только усваиваются знания, формируются умения и навыки, правила, нормы поведения, но складывается характерный для работников данной профессии образ жизни. Общая длительность периода профессиональной адаптации зависит как от особенностей конкретной профессии (специальности), так и от индивидуальных способностей человека, его склонностей и интересов.

Конечным результатом успешной  производственной адаптации является идентификация, т.е. полное овладение профессией, отождествление интересов работника с интересами предприятия, ассимиляция работника с предприятием, рабочим местом.   
Профессиональная адаптация выступает в качестве одной из стадий профессионализации (процесса становления профессионала), который включает: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др. В то же время она указывает, что профессионализация является одной из сторон социализации, с станоятение профессионала представляет собой один из аспектов развития личности.

Профессионализм имеет две стороны: состояние мотивационной сферы профессиональной деятельности человека (какие мотивы побуждают человека, какой смысл имеет в его жизни профессиональная деятельность, каких целей он лично стремится достичь, насколько он удовлетворен трудом и т.д.) и состояние операционной сферы профессиональной деятельности человека (какие технологии использует, какие средства - знания, мыслительные операции, способности — применяет).

В этом плане адаптация является одной из характеристик мотивационной сферы профессиональной деятельности.

Профадаптация определяется как социально-экономический процесс приобщения подрастающего поколения к трудовой деятельности, в более узком смысле — как одна из узловых проблем использования трудовых ресурсов . В период вступления в профессиональную жизнь осуществляется передача новому поколению накопленного опыта производственных отношений.

Процесс профессиональной адаптации можно разбить на четыре периода:

а) подготовка к труду в общеобразовательной школе (старшей профильной школе);

б) выбор профессии;

в) профессиональная подготовка и обучение;

г) начало трудовой деятельности

Способность работника адекватно изменять свои функциональные параметры при сохранении оптимальности в различных условиях деятельности является наиболее характерным показателем профессионального здоровья, предпосылкой к обеспечению высокой профессиональной эффективности и профессионального долголетия.

В психологии труда рассматривается развитие профессионально важных качеств, которые определяют успешность труда, производительность, а также развитие самого работника и эффективность его взаимодействия в трудовом коллективе.   
Степень производственной адаптации зависит от ряда объективных и субъективных факторов, среди которых:

* характер первоначальной установки на работу, с которой новичок приходит на предприятие;
* степень соответствия предварительной информации о работе реальным производственным условиям, в которые попадает адаптант;
* характер и форма производственного обучения;
* содержание и условия труда;
* уровень развития коллектива и другие социально-психологические характеристики той производственной группы, в которую вступает молодой рабочий.

Профессиональная адаптация непосредственно зависит от организации и условий труда как на предприятии в целом, так и на конкретном рабочем месте. Межличностная адаптация предполагает включение молодого рабочего в систему коммуникаций, традиций и ценностей коллектива, что отражается в проявлении чувства контакта, ощущении своей полезности для коллектива, в простоте и легкости общения. Личностная адаптация предполагает включение молодого специалиста в систему повышения квалификации и учебно-культурных мероприятий предприятия.

Непосредственно на предприятии работа по профессиональной адаптации молодых рабочих начинается со дня приема их на работу. За это время молодой рабочий знакомиться со своей новой социальной и профессиональной ролью. Он постепенно входит в жизнь трудового коллектива подразделения, начинает освоение его ценностных ориентаций, норм и традиций, своих новых профессиональных обязанностей. Наряду с продолжением дальнейшей социальной адаптации начинается активный период профессиональной адаптации. Молодой рабочий осваивает профессию, изучает технологический процесс, налаживает производственные контакты с членами коллектива, приспосабливается к требованиям производственной дисциплины, включается в общественную жизнь коллектива. Во время всего периода адаптации важно обеспечить сопровождение новичков, создать вокруг них атмосферу внимания, доброжелательности, необходимой поддержи и контроля.