

Аннотация к рабочей программе учебной дисциплины
«Управление адаптацией персонала»

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): «Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Цель изучения дисциплины	подготовка бакалавров к будущей профессиональной деятельности путем формирования знаний, умений и навыков на основе получения представления об управлении адаптацией персонала, как процессе вхождения в профессиональную деятельность.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - сформировать знания, навыки и умения по организации профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельности по их закреплению и рациональному использованию; - раскрыть основные понятия теории адаптации; - изучить необходимость и возможности управления процессом адаптации в организации; - проанализировать программы адаптации, действующие в организациях; - изучить методы организации профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, а также деятельности по их закреплению и рациональному использованию.
Наименование раздела / темы учебной дисциплины	Содержание темы
Раздел 1. Понятие адаптации, ее место в системе управления персоналом	
Тема 1. Понятие адаптации	Значение адаптации для практики управления. История появления термина и различные трактовки содержания адаптации в современной науке: адаптация как процесс знакомства сотрудника с деятельностью и организацией и возможное изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды; адаптация как взаимное приспособление работника и организации, которое основано на постепенной вработываемости сотрудника в новые профессиональные, социальные и организационно-экономические условия труда; адаптация как личностный рост в результате работы над собой. Понятие дезадаптации. Виды дезадаптации. Поведение сотрудника, испытывающего дезадаптацию.
Тема 2. Виды адаптации	Понятие первичной и вторичной адаптации. Понятие и характеристика социально-психологической; профессиональной; организационной; психофизиологической адаптации. Экономическая адаптация как важная составляющая организационной адаптации. Стихийная адаптация. Сроки и этапы адаптации.
Тема 3. Стратегии адаптации	Понятие стратегии, стратегии адаптации. Характеристика типов адаптивного поведения З. Фрейда: поведение, направленное на преобразование среды или на изменение себя самого. Идеи Ж.Пиаже о механизмах адаптации. Понятие копинг-стратегии. Модель «поведения преодоления» С. Хобфолла. Классификация копинг-стратегий Н.Н.Мельниковой.

Тема 4. Критерии адаптированности персонала	Результативность деятельности как объективный показатель адаптированности персонала. Эмоциональный комфорт как субъективный показатель адаптированности персонала. Показатели эффективности профессиональной адаптации, социально-психологической, психофизиологической адаптации. Модель социальной адаптации А.А.Реана.
Раздел 2. Анализ форм и методов управления адаптацией персонала	
Тема 5. Наставничество как традиционная форма адаптации персонала	Понятие наставничества. Характеристика коучинга. Сравнительная характеристика наставничества и коучинга. Ошибки при организации наставничества. Личностные характеристики наставника. Положение о наставничестве в организации. Зарубежный опыт организации наставничества.
Тема 6. Формы и методы организации адаптации в современной России	Программы общей, специализированной или профессиональной адаптации. Компоненты программы общей адаптации. Мероприятия, рекомендованные для прохождения социально-психологической, профессиональной, психофизиологической, организационной адаптации. Испытательный срок. Правовые аспекты установления испытательного срока. Личностные характеристики и их учет при организации адаптации. Совместимость людей в группе. Тренинг как форма организации адаптации. Особенности проведения первичной и вторичной адаптации.
Раздел 3. Оценка эффективности процесса адаптации	
Тема 7. Процесс адаптации	Анкетирование как метод оценки эффективности процесса адаптации. Социометрия, ее возможности для оценки прохождения процесса адаптации нового сотрудника. Наблюдение, тестирование как методы оценки эффективности процесса адаптации.