

**Аннотация к рабочей программе учебной дисциплины
«Управление адаптацией персонала»**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) – «Управление 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 встраиваемости 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.

<p>Тема 3. Стратегии адаптации</p>	<p>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.</p>
<p>Тема 4. Критерии адаптированности персонала</p>	<p>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.</p>
<p align="center">Раздел 2. Анализ форм и методов управления адаптацией персонала</p>	
<p>Тема 5. Наставничество как традиционная форма адаптации персонала</p>	<p>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.</p>
<p>Тема 6. Формы и методы организации адаптации в современной России</p>	<p>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.</p>
<p align="center">Раздел 3. Оценка эффективности процесса адаптации</p>	
<p>Тема 7. Процесс адаптации</p>	<p>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.</p>