

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

**Выполнила студентка
гр.О-3272**

Н.В.Александрова

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. Теоретические основы
- 2. Система адаптации в ОАО «Томская энергосбытовая компания»
- 3. Совершенствование системы адаптации на предприятии
- 4. Заключение



□ *Цель :*

разработка практических рекомендаций по совершенствованию системы адаптации на предприятии ОАО «Томская энергосбытовая компания»

□ *Предмет исследования*

процесс формирования системы адаптации, на примере предприятия ОАО «Томская энергосбытовая компания»



▣ *Задачи:*

1. Теоретически рассмотреть, что представляет собой адаптация.
2. Провести анализ системы адаптации.
3. Дать общую характеристику ОАО «Томская энергосбытовая компания».
4. Предложить рекомендации по совершенствованию системы адаптации в компании.



ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

- Адаптация — это процесс ознакомления работника с новой организацией и изменения его поведения в соответствии с требованиями и правилами корпоративной культуры новой компании.



ЦЕЛЬ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ

снижение издержек организации, которое происходит за счет следующих факторов:

ускорение процесса вхождения
нового сотрудника в должность

формирование у «новичка»
чувства удовлетворенности
работой

сокращение уровня текучести
кадров



ЭТАПЫ АДАПТАЦИИ

До начала работы нового
сотрудника в компании

Вводный: первый день сотрудника
в компании.

Ознакомление и общая
ориентация.

Вхождение в должность.

Действенная ориентация.

Функционирование.

Завершение.





ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ТОМСКАЯ ЭНЕРГОСБЫТОВАЯ КОМПАНИЯ»

Основные виды деятельности:

Покупка электрической
энергии

Продажа электрической
энергии потребителям

Сбор платежей за
отпускаемые товары и
оказываемые услуги

Диагностика,
эксплуатация, ремонт,
замена и проверка
средств измерений и
учета электрической
энергии



ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ДЕПАРТАМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- подбор, расстановка, оформление движения кадров;
- ведение систематической работы с персоналом;
- обеспечение выполнения производственных планов и заданий для отдела кадров;
- повышение квалификации персонала.



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА НА ПРЕДПРИЯТИИ

- формирование кадрового потенциала сотрудников
- постоянная профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации;
- подбор персонала на конкурсной основе ;
- привлечение молодых специалистов;
- работа с кадровым резервом.



СИСТЕМА АДАПТАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

- Процесс отбора :
- Анкетирование.
- Собеседование.
- Повторное собеседование.
- Прием на работу
- Выполнение должностных обязанностей в течение испытательного срока.
- По истечении испытательного срока перевод на должность



ЭТАПЫ АДАПТАЦИИ

- Ознакомление с общими положениями предприятия
- Обучение
- Адаптация в коллективе



ОЗНАКОМЛЕНИЕ С ОБЩИМИ ПОЛОЖЕНИЯМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

- режим работы
- распорядок дня
- техника безопасности
- охрана труда



ОБУЧЕНИЕ

- обучение новичка
- помощь в решении определенных задач
- умение дать полные ответы на возникающие вопросы у нового сотрудника



АДАПТАЦИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

- ❖ Официальное представление коллективу
- ❖ Личное знакомство с коллективом отдела
- ❖ Предоставление рабочего места



Недостатки в системе адаптации ОАО «ТОМСКАЯ ЭНЕРГОСБЫТОВАЯ КОМПАНИЯ»

- обучение «старым» работником нового - никак не вознаграждается.
- новичку самому приходится знакомиться с новым коллективом.



- не существует мотивирующих факторов
- не существует понятия адаптации, программы адаптации и процедур адаптации



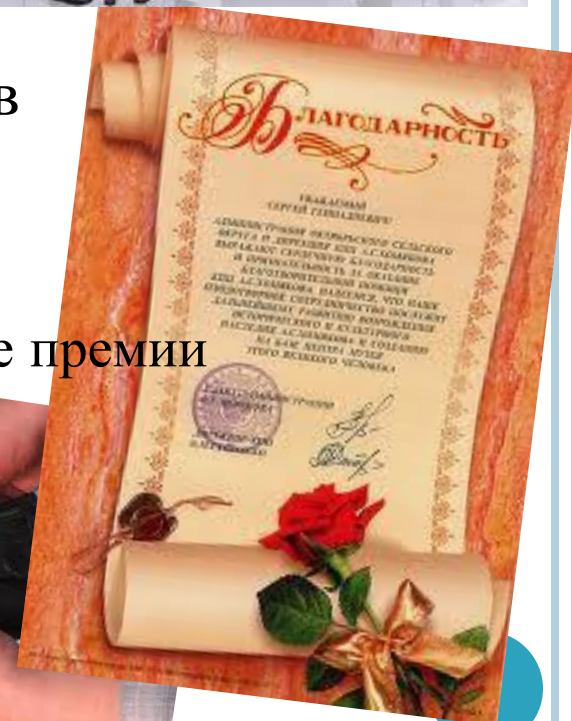
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ

□ Разработать программу адаптации



□ Обеспечить вознаграждение сотрудников

- доплаты к основной заработной плате
- благодарности в устной форме или в форме премии



- ❑ Проводить общие собрания, дискуссии с работниками
- ❑ Проводить корпоративные вечера
- ❑ Проводить тренинги по сплоченности коллектива



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Изучение системы адаптации, как структурного элемента в организациях, помогло понять, что представляет собой адаптация, какие этапы и стадии она включает в себя и в какой степени формирование системы адаптации приносит эффект организации.



Спасибо за внимание!

