

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

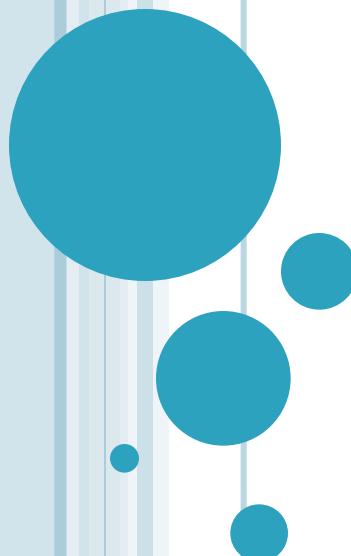
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования

**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.





ТОМСКЭНЕРГОСБЫТ

# 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



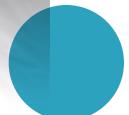
# ОЗНАКОМЛЕНИЕ С ОБЩИМИ ПОЛОЖЕНИЯМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

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



# Обучение

- обучение новичка
- помочь 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

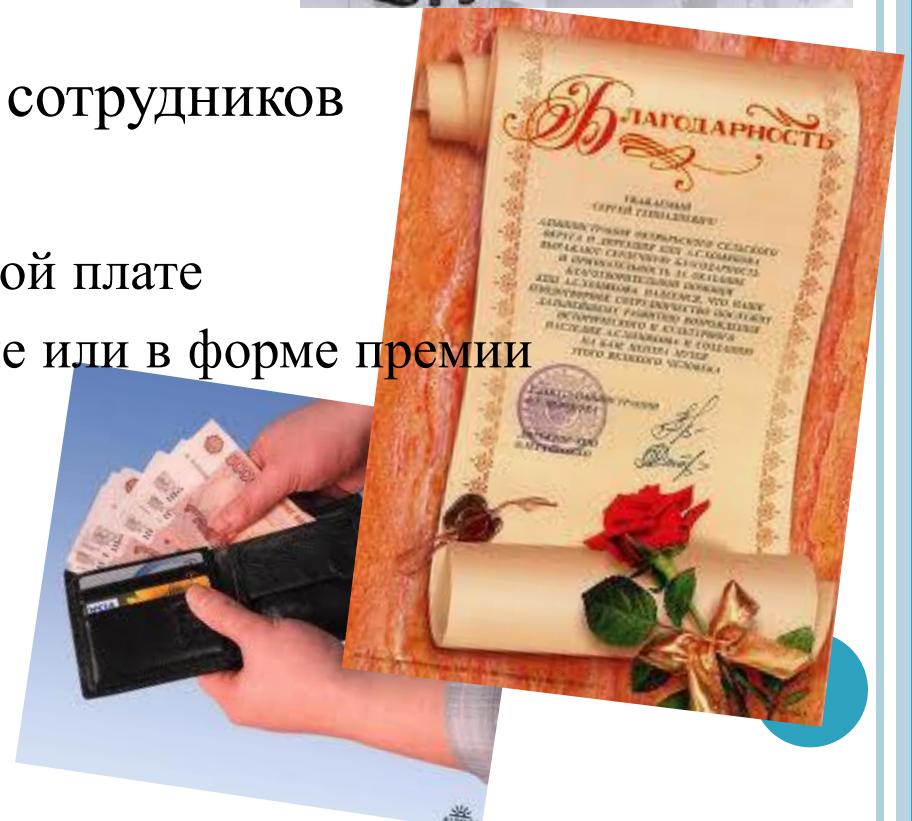
# РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ

□ 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!

