

Адаптация персонала

Трудовая адаптация персонала –

взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха.

Цели адаптации

уменьшение стартовых издержек

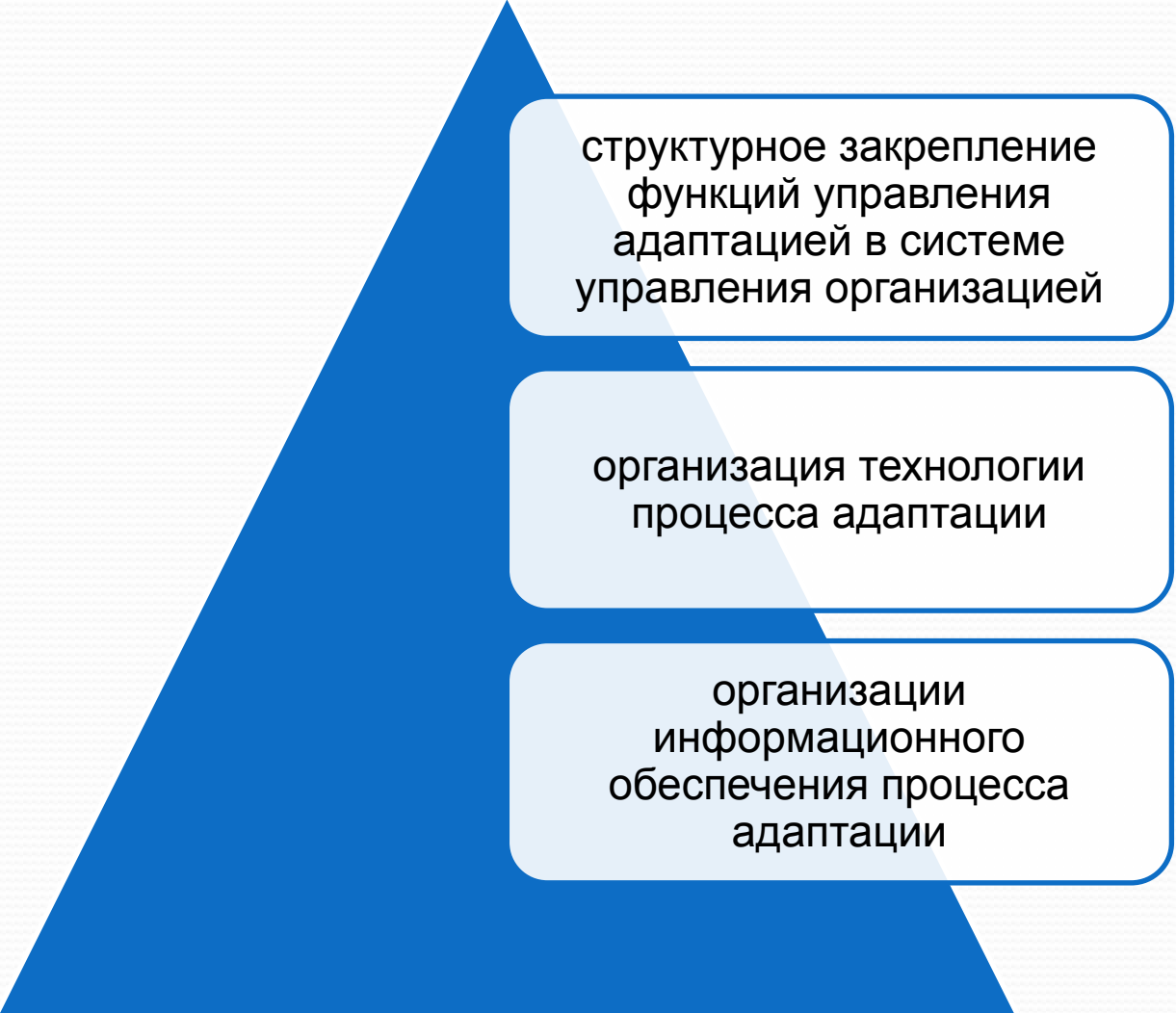
снижение степени озабоченности и неопределенности у новых работников

сокращение текучести рабочей силы

экономия времени руководителя и сотрудников

развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой

Механизм управления процессом адаптации



структурное закрепление
функций управления
адаптацией в системе
управления организацией

организация технологии
процесса адаптации

организации
информационного
обеспечения процесса
адаптации

Задачи подразделения или специалиста по управлению адаптацией

- организация семинаров, курсов по различным вопросам адаптации;
- проведение индивидуальных бесед руководителя, наставника с новым сотрудником;
- прохождение интенсивных краткосрочных курсов для руководителей, вновь вступающих в должность;
- прохождение специальных курсов подготовки наставников;
- использование метода постепенного усложнения выполняемых новичком заданий;
- выполнение разовых общественных поручений для установления контактов нового работника с коллективом;
- подготовка замены при ротации кадров;
- проведение в коллективе специальных ролевых игр по сплочению сотрудников.

Распределение обязанностей при адаптации

<i>Функции и мероприятия по ориентации</i>	<i>Обязанности</i>	
	<i>непосредственного руководителя</i>	<i>менеджера по персоналу</i>
Составление программы ориентации	Выполняет	Ассистирует
Ознакомление новичков с фирмой и ее историей, кадровой политикой, условиями труда и правилами		Выполняет
Объяснение задач и требований к работе	Выполняет	
Введение работника в рабочую группу	Выполняет	
Поощрение помощи новичкам со стороны опытных работников	Выполняет	

Социальная адаптация –

это процесс вживания индивида в социальную среду и превращение ее в сферу его деятельности, что предполагает следующие этапы:

- внедрение в среду;
- принятие и усвоение норм и ценностей этой среды;
- активное отношение субъекта к этой среде с целью наиболее полного удовлетворения обоюдных интересов.

Формы адаптации

Производственная адаптация –

процесс включения работника в новую для него производственную сферу, усвоения им производственных условий, норм трудовой деятельности, установления и расширения взаимосвязей между работником и производственной средой.



Формы адаптации

Профессиональная адаптация –

характеризуется дополнительным освоением возможностей, знаний и навыков, а также формированием профессионально необходимых качеств личности, положительного отношения к своей работе.

Формы адаптации

Психофизиологическая адаптация –

приспособление к новым физическим и психическим нагрузкам, физиологическим условиям труда.

Социально-психологическая адаптация –

одновременно с освоением условий труда работник вступает в процесс социально-психологической адаптации к коллективу организации.



Организационная адаптация –

сотрудник знакомится с особенностями организационного механизма управления предприятием, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре.

При данной адаптации у сотрудника должно сформироваться понимание собственной роли в производственном процессе.

Формы адаптации

Экономическая адаптация.

Каждая профессия отличается особыми способами материального стимулирования, а заработная плата связана с его условиями и организацией. Объектом экономической адаптации является уровень заработной платы и, что стало актуальным в последнее время, своевременность ее выплаты.

Формы адаптации

Санитарно-гигиеническая адаптация –

работник осваивается с новыми требованиями трудовой, производственной и технологической дисциплины, правилами трудового распорядка (подготовка рабочего места к трудовому процессу, придерживаясь гигиенических и санитарных норм, требований техники безопасности и сохранения здоровья)

Виды адаптации

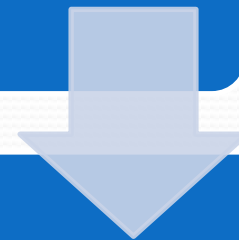
Первичная адаптация

- приспособление молодых кадров, не имеющих опыта профессиональной деятельности (как правило, в данном случае речь идет о выпускниках учебных заведений)

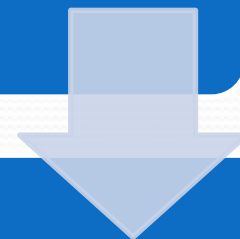
Вторичная адаптация

- приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности (как правило, меняющих объект деятельности или профессиональную роль, например, при переходе в ранг руководителя)

**Стадия
ознакомления**



**Стадия
приспособления**



**Стадия
ассимиляции**

Выгоды работника:

- Получение полной информации, требуемой для эффективной работы;
- Снижение уровня неопределенности и беспокойства;
- Повышение удовлетворенности работой и развитие позитивного отношения к компании в целом;
- Освоение основных норм корпоративной культуры и правил поведения;
- Выстраивание взаимодействия с коллегами.

Выгоды организации:

- Создание механизма оценки компетенций сотрудника и его потенциала по итогам работы в первые месяцы;
- Выявление недостатков существующей в компании системы подбора;
- Повышение лояльности сотрудника к компании как работодателю