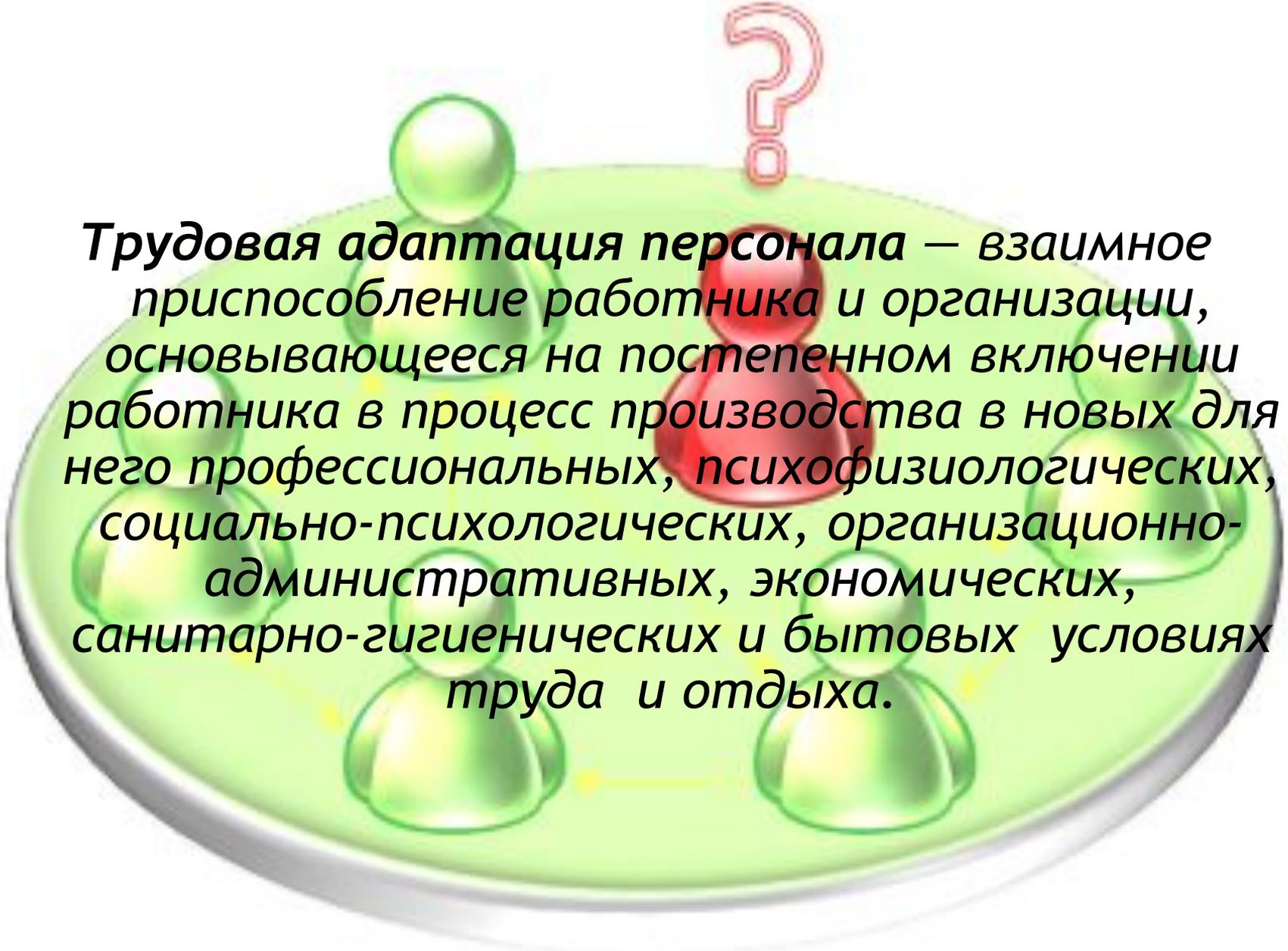


АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Работу выполнила
студентка III курса
Козлова Дарья



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 ПЕРСОНАЛА:



- ❖ *уменьшение стартовых издержек, так как пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;*
- ❖ *снижение степени озабоченности и неопределенности у новых работников;*
- ❖ *сокращение текучести рабочей силы, так как если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением;*
- ❖ *экономия времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;*
- ❖ *развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой.*



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.

Формы адаптации:

- ❖ социальная;
- ❖ производственная;
- ❖ профессиональная;
- ❖ психофизиологическая;
- ❖ социально – психологическая;
- ❖ организационная;
- ❖ экономическая.

Факторы адаптации персонала:

- ❖ соответствие работы полученной в вузе специальности;
- ❖ возможность разнообразить труд специалиста, сделать его более привлекательным;
- ❖ создание условий для внутриорганизационной мобильности, творческого созидания и профессионального продвижения;
- ❖ внедрение научной организации труда на рабочем месте;
- ❖ микроклимат в коллективе;
- ❖ социально - бытовое обеспечение;
- ❖ организация свободного времени

ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Этап I.

Оценка уровня подготовленности новичка.



ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Этап II. Ориентация.



ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Этап III.

Действенная адаптация.



ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Этап IV.

Функционирование.



Заключаящей ступенью работы службы управления персоналом по адаптации новых сотрудников является организация контроля процесса адаптации.



Службы адаптации работника могут выступать как самостоятельные структурные подразделения или же входить в состав других функциональных подразделений - в отдел кадров.



Структурное закрепление функций управления адаптацией может проходить по следующим направлениям:

- 1) выделение соответствующего подразделения (бюро, отдела) в структуре системы управления персоналом.**
- 2) развитие наставничества.**





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!