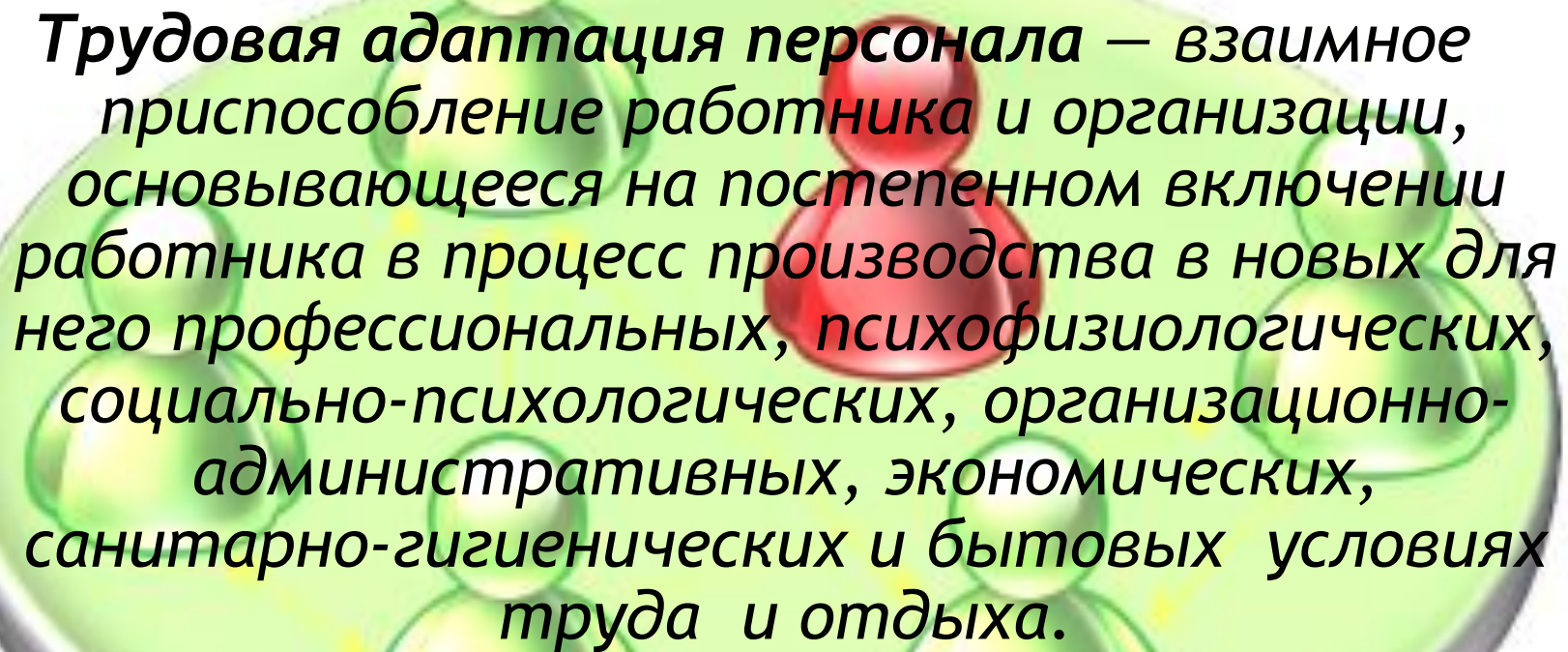


# АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

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!**