



ПОЧТА РОССИИ

Система адаптации нового сотрудника

Яльчикский почтамт УФПС
Чувашской Республики - филиала
ФГУП

«Почта России»

Адаптация нового сотрудника – это вид социально-психологической адаптации, представляющий процесс активного вхождения новичка в должность посредством взаимодействия с новой трудовой средой



Цели адаптации



Желание получить лояльного, максимально управляемого сотрудника.

Максимально полное и быстрое и эффективное приспособление к организации выполняемой работе



Задачи адаптации

- Повышение эффективности организации рост ее прибыли
- Повышение эффективности трудовой деятельности сотрудника
- Снижение возможности его увольнения
- Формирование у сотрудника лояльности к организации
- Снижение у него уровня стресса
- Формирование у сотрудника чувства удовлетворенности работой
- Обеспечение работника теоретическими и практическими знаниями об организации и выполняемой работе
- Установление у работника оптимальных для деятельности организации партнерских отношений в коллективе

Предадаптация.



Первичная адаптация.



Действенная адаптация



ЗАВИСИТ ОТ:

- Наличия хорошо продуманной и организованной системы адаптации персонала;
- Качественного уровня проведения профессиональной адаптации нового сотрудника: обучения, стажировки, наставничества;
- Объективности оценки новых сотрудников (как при отборе, так и процессе адаптации работников);
- Престижа и привлекательности работы в данной должности, отделе, компании;
- Гибкости системы обучения персонала, действующей внутри организации;
- Особенности социально-психологического климата, сложившегося в компании;
- Личностных особенностей адаптируемого сотрудника и т.п.

- Итак, система адаптация персонала необходима, и новому сотруднику, и самой компании. Система адаптации персонала позволяет обеим сторонам лучше узнать и понять друг друга. От успеха обеих сторон на этапе адаптации зависит, останется ли сотрудник в компании, станет ли он со временем ее приверженцем.

ДОБРО
ПОЖАЛОВАТЬ
НА
ПОЧТУ
РОССИИ