

**Государственное профессиональное образовательное
автономное учреждение ярославской области
рыбинский промышленно-экономический колледж**

Адаптация НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

преподаватель: Пархонина Г.А.

Для нового сотрудника адаптация — это ответственный и зачастую болезненный период привыкания к новому месту работы, новым коллегам и даже новым обязанностям. Другими словами, адаптация — это методика, основной задачей которой является эффективное вовлечение нового члена команды в процессы, происходящие в компании, и подготовка в срок лояльного сотрудника с акцентом на необходимых для успешной работы знаниях и навыках.



Поэтому период адаптации включает в себя несколько аспектов: психологический, социальный, профессиональный и организационный. **Психологический (психофизиологический).** Режим и ритм рабочего процесса, условия труда, рабочее место, физические и психологические нагрузки — это моменты, касающиеся непосредственного привыкания. Ведь для новичка очень важно быть успешным на новом месте, и каждому необходимо разное время для психологической адаптации.



Социальный. При переходе в другую компанию сотрудник по-новому выстраивает отношения с коллегами. Особенно тяжело приходится человеку, если он изменяет социальный статус при переходе на более ответственный участок работы или руководящую должность (новые корпоративные ценности и традиции, организационная культура компании, новые взаимоотношения в коллективе, порядок внутриорганизационной коммуникации, принятые нормы и стандарты поведения, способы взаимодействия).



Профессиональный. Подразумевает реализацию профессиональных навыков и умений на новом месте, а также способы повышения квалификации, критерии результативности оценки труда, порядок выполнения функциональных обязанностей.



Организационный. Статус и значимость занимаемой должности в иерархической структуре компании, роль структурного подразделения в общей функциональной системе, корпоративные механизмы управления на предприятии, положение компании на рынке.



Психологами замечено, что полное «вливание» сотрудника в жизнь организации происходит через 10–12 месяцев. Самыми сложными в процессе адаптации по праву считаются первые 2–3 месяца, совпадающие к тому же с периодом испытательного срока, во время которого профессиональные и личностные качества сотрудника подвергаются пристальному вниманию и оценке, как со стороны руководителя, так и со стороны коллег. Четкая процедура адаптации, действующая в компании, позволяет значительно сократить срок окончательной «акклиматизации» новичков (до 3–6 месяцев).



Адаптация к должности

Сотруднику необходимо понять формальную сторону общения, сложившуюся в организации, а именно:



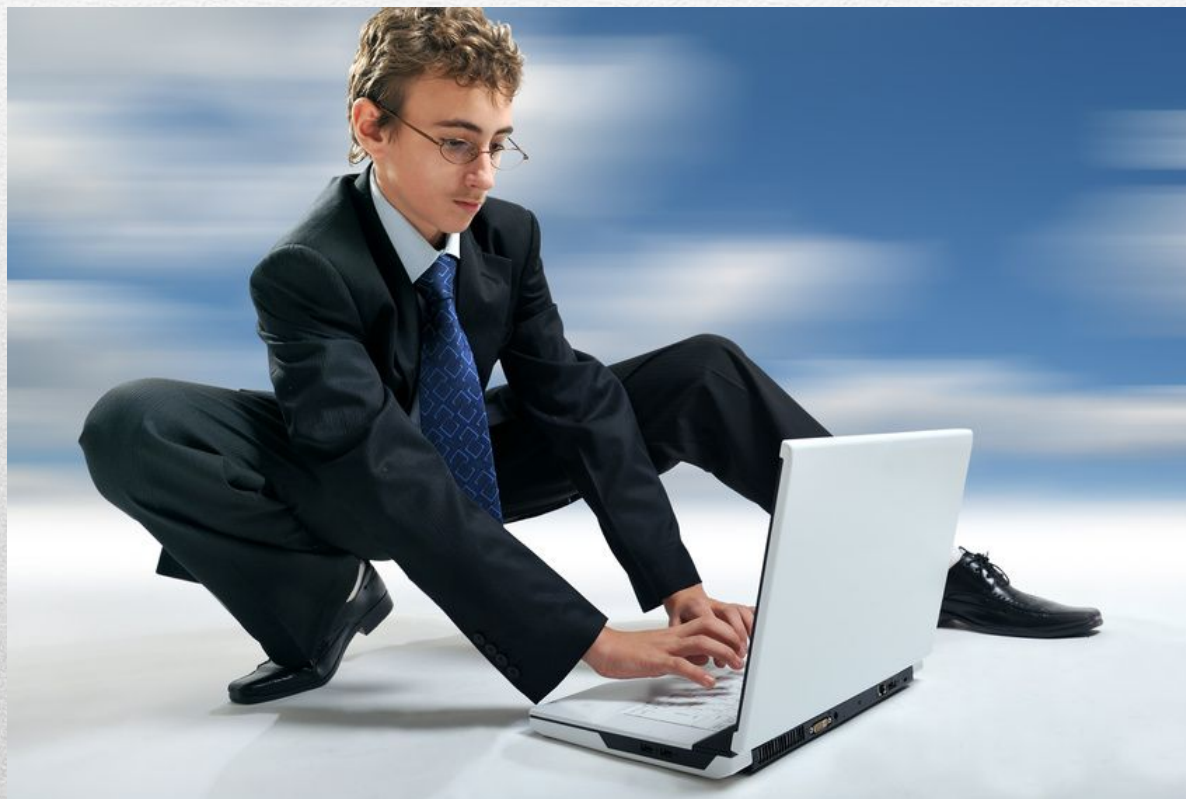
Систему подчиненности, т. е. иерархии. Самый распространенный способ объяснения этого — рассмотрение организационной структуры. Однако не всегда должность соответствует реальному статусу сотрудника в компании. В каждой организации могут быть и неавторитетные руководители, и «серые кардиналы», и «свои люди». Желательно каким-либо способом рассказать новому сотруднику о таких подводных камнях.



Прописанные и предполагаемые полномочия. Они определяют не только вертикальные, но и горизонтальные связи сотрудника в организации, возможности его взаимодействия с работниками других подразделений. Желательно описать нормы поведения и общения, сложившиеся в компании.



Содержание документов, закрепляющих уровень ответственности и регламентирующих деятельность сотрудника в организации. Следует предоставить информацию о нахождении и доступности этих документов.



Информацию о:
организации, ее планах, продуктах, клиентах, конкурентах;
системе оплаты труда, льготах и причинах поощрений;
возможностях карьерного или профессионального роста.



Профессиональная адаптация

Профессиональная адаптация связана со следующими факторами:

Определением содержания работы, т. е. каков должен быть результат деятельности. Желательно объяснить сотруднику, какие моменты при выполнении работы требуют особого подхода, иными словами, что оценивает непосредственный руководитель, когда принимает работу.



Выяснением особенностей эксплуатации оборудования. В данном случае может быть необходимо обучение, или как минимум, демонстрация работы техники.



Предоставлением новому сотруднику рабочего места: выделением для него стола, стула, шкафчика/ ящика в столе, т. е. маленького кусочка своей территории. Психологи считают необходимым ощущение личного пространства. Отсутствие закрепленного за сотрудником рабочего места — одна из распространенных причин ухода во время испытательного срока.



Определением требований к документации, за которую отвечает данный сотрудник. Метод подготовки документов может быть принципиально другим, чем тот, который применялся на прежнем месте работы.



В настоящее время работодатели ощущают дефицит сотрудников многих востребованных профессий. При этом к таким специалистам предъявляются высокие требования, а заработная плата предлагается небольшая. Ситуация будет усугубляться с каждым годом, и через несколько лет образуется критическая масса недостающих кадров. Неизвестно, какие меры предпримет правительство, однако компаниям необходимо искать выход из складывающегося положения.



Спасибо за внимание



до встречи!