Адаптація персоналу

Адаптація персоналу – це процес пристосування колективу до умов зовнішнього і внутрішнього середовища організації, що постійно змінюються. **Адаптація працівника** – це пристосування індивідуума до робочого місця і трудового колективу.

Термін «адаптація» надзвичайно широкий і застосовується в різних галузях науки. У соціології та психології виділяють соціальну та виробничу адаптацію. Певною мірою ці два види адаптації перетинаються один з одним, але кожна з них має і самостійні сфери програми: соціальна діяльність не замикається на виробництві, а виробнича - включає і технічні, і біологічні,та соціальні аспекти.

© КОРПОРАЦИЯ ПАРУС 1999-2012

Принциповими цілями адаптації, за А.Я. Кибанова, є:

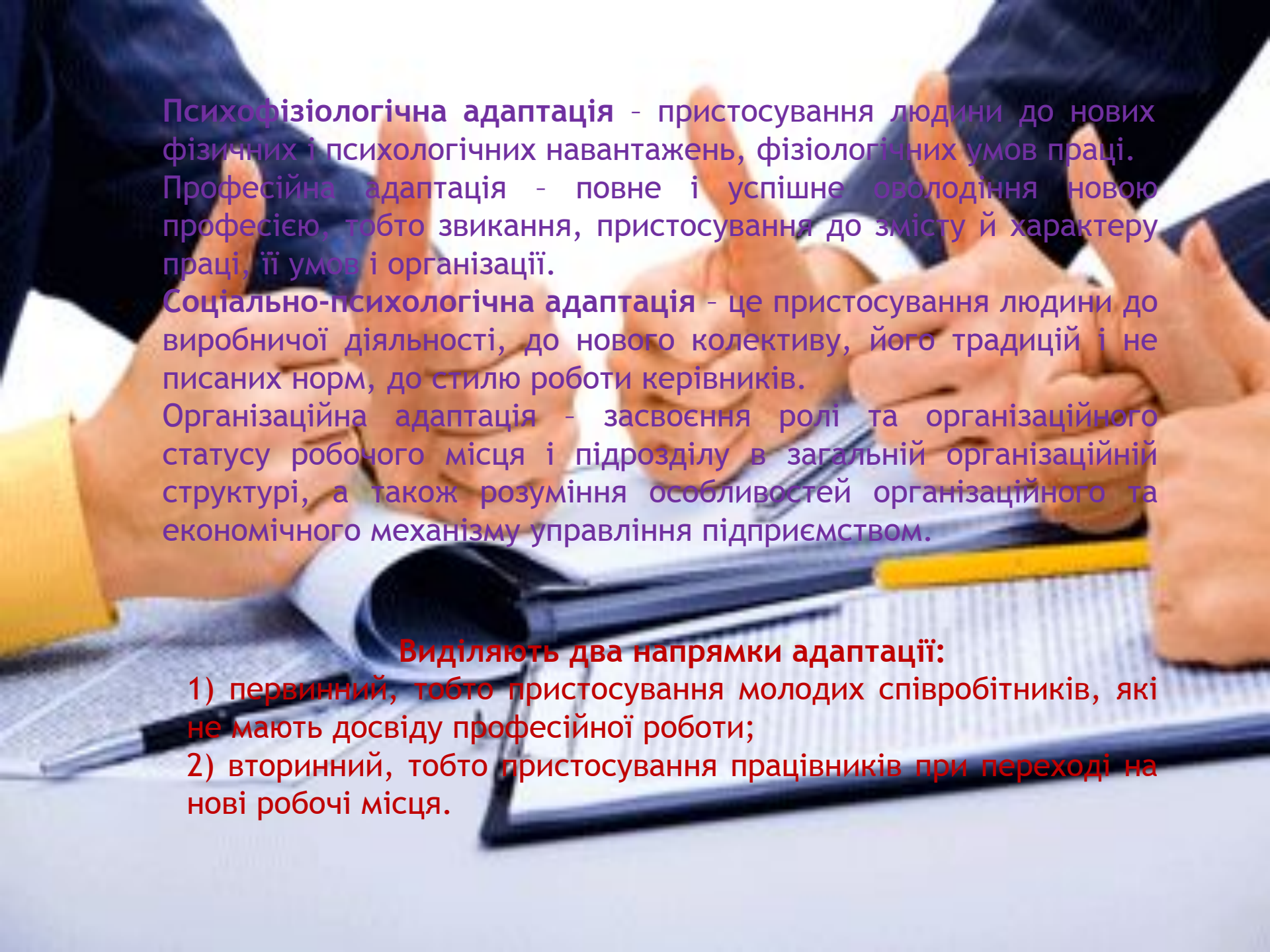
. зменшення стартових витрат, тому що поки новий працівник погано знає своє робоче місце, він працює менш ефективно і вимагає додаткових витрат;

. зниження стурбованості й невизначеності у нових працівників;

. скорочення плинності робочої сили, тому що якщо новачки відчувають себе незатишно на новій роботі і непотрібними, то вони можуть відреагувати на це звільненням;

. економія часу керівника і співробітників, тому що проводиться за програмою робота допомагає заощаджувати час кожного з них;

. розвиток позитивного ставлення до роботи, задоволеності роботою



Психофізіологічна адаптація – пристосування людини до нових фізичних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці.
Професійна адаптація – повне і успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту й характеру праці, її умов і організації.
Соціально-психологічна адаптація – це пристосування людини до виробничої діяльності, до нового колективу, його традицій і не писаних норм, до стилю роботи керівників.
Організаційна адаптація – засвоєння ролі та організаційного статусу робочого місця і підрозділу в загальній організаційній структурі, а також розуміння особливостей організаційного та економічного механізму управління підприємством.

Виділяють два напрямки адаптації:

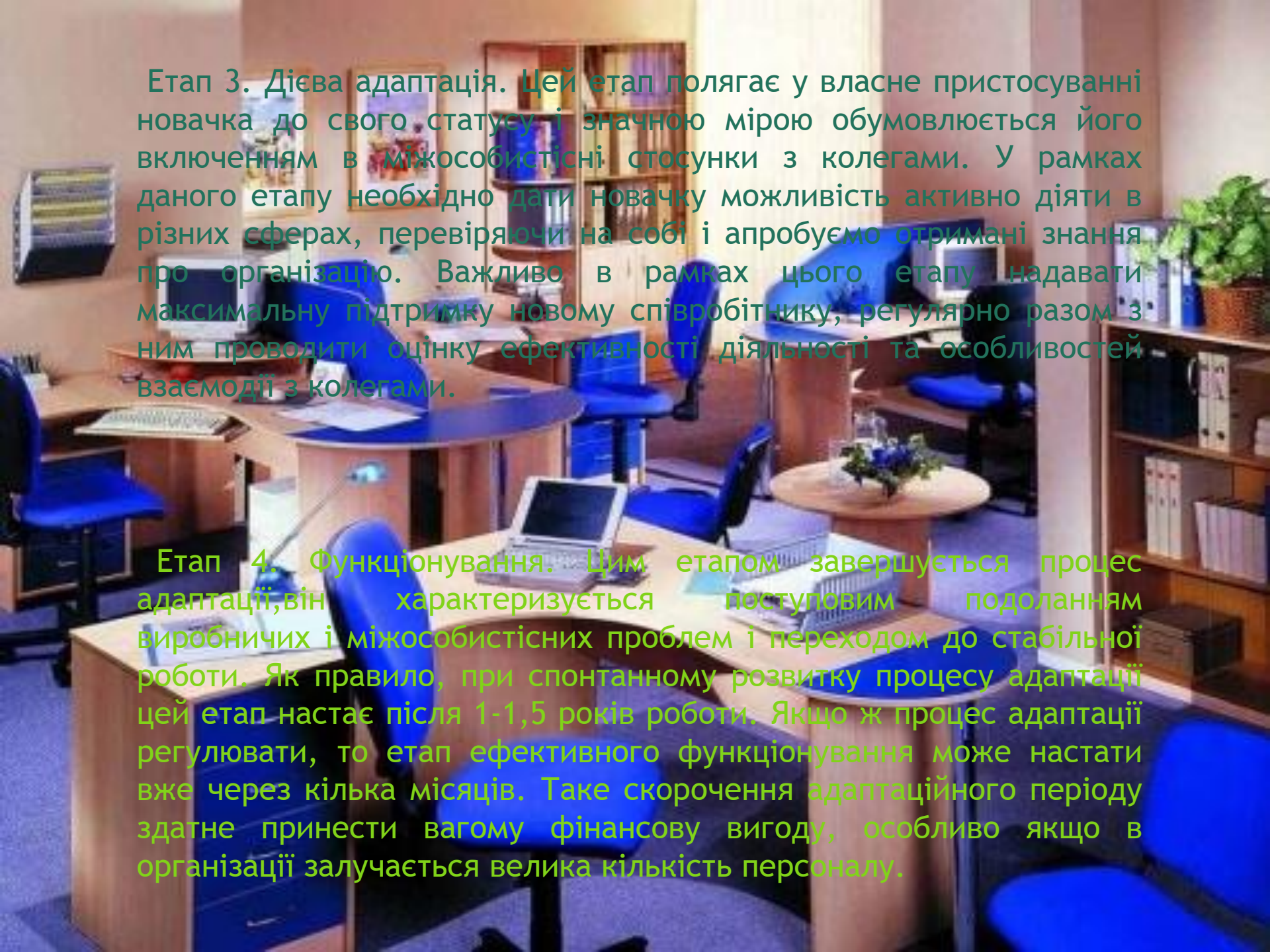
1) первинний, тобто пристосування молодих співробітників, які не мають досвіду професійної роботи;
2) вторинний, тобто пристосування працівників при переході на нові робочі місця.

ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ
ПЕРСОНАЛА

Етапи адаптації

Етап 1. Оцінка рівня підготовленості новачка необхідна для розробки найбільш ефективної програми адаптації. Якщо співробітник має не тільки спеціальну підготовку, а й досвід роботи в аналогічних підрозділах інших компаній, період його адаптації буде мінімальним.

Етап 2. Орієнтація - практичне знайомство нового працівника з своїми обов'язками та вимогами, які до нього пред'являються збоку організації. Значну увагу, наприклад, в компаніях США, приділяється адаптації новачка до умов організації. До цієї роботи залучаються як безпосередні керівники новачків, так і співробітники служб з управління персоналом.



Етап 3. Дієва адаптація. Цей етап полягає у власне пристосуванні новачка до свого статусу і значною мірою обумовлюється його включенням в міжособистісні стосунки з колегами. У рамках даного етапу необхідно дати новачку можливість активно діяти в різних сферах, перевіряючи на собі і апробуємо отримані знання про організацію. Важливо в рамках цього етапу надавати максимальну підтримку новому співробітнику, регулярно разом з ним проводити оцінку ефективності діяльності та особливостей взаємодії з колегами.

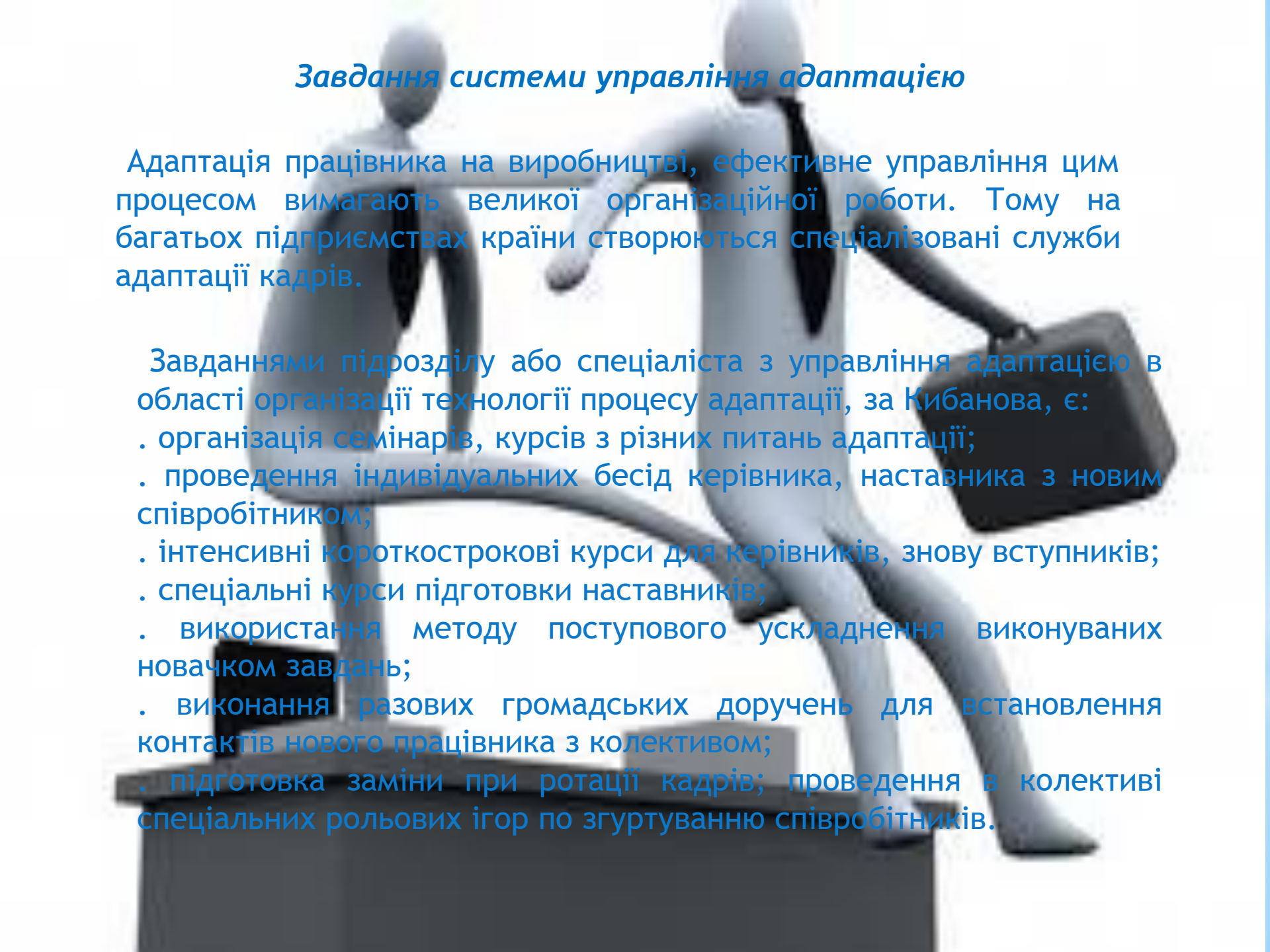
Етап 4. Функціонування. Цим етапом завершується процес адаптації,він характеризується поступовим подоланням виробничих і міжособистісних проблем і переходом до стабільної роботи. Як правило, при спонтанному розвитку процесу адаптації цей етап настає після 1-1,5 років роботи. Якщо ж процес адаптації регулювати, то етап ефективного функціонування може настати вже через кілька місяців. Таке скорочення адаптаційного періоду здатне принести вагому фінансову вигоду, особливо якщо в організації залучається велика кількість персоналу.

Організація ефективного управління адаптацією

Управління процесом адаптації - це «активний вплив на фактори,що визначають її хід, терміни, зниження несприятливих наслідків і т.п. ».

Необхідність управління адаптацією зумовлюється великою шкодою як для виробництва, так і для працівників, а його можливість доведена досвідом вітчизняних і зарубіжних підприємств та організацій.

Розробка заходів, які позитивно впливають на адаптацію, припускає знання як суб'єктивних характеристик робочого (стать, вік, його психофізіологічні характеристики, а також утворення, стаж і ін), так і факторів виробничого середовища, характеру їх впливу (пряме або непряме) на показники і результати адаптації. Тому при оптимізації процесу адаптації слід виходити з наявних можливостей підприємства і обмежень у зміні робочого, необхідно також враховувати розрізнення на новому і на попередньому місці роботи, особливості нової і колишньої професій, бо вони можуть бути істотними, що послужить серйозним бар'єром для професійної мобільності та проведення кадрової політики підприємств.



Завдання системи управління адаптацією

Адаптація працівника на виробництві, ефективне управління цим процесом вимагають великої організаційної роботи. Тому на багатьох підприємствах країни створюються спеціалізовані служби адаптації кадрів.

Завданнями підрозділу або спеціаліста з управління адаптацією в області організації технології процесу адаптації, за Кибанова, є:

. організація семінарів, курсів з різних питань адаптації;

. проведення індивідуальних бесід керівника, наставника з новим співробітником;

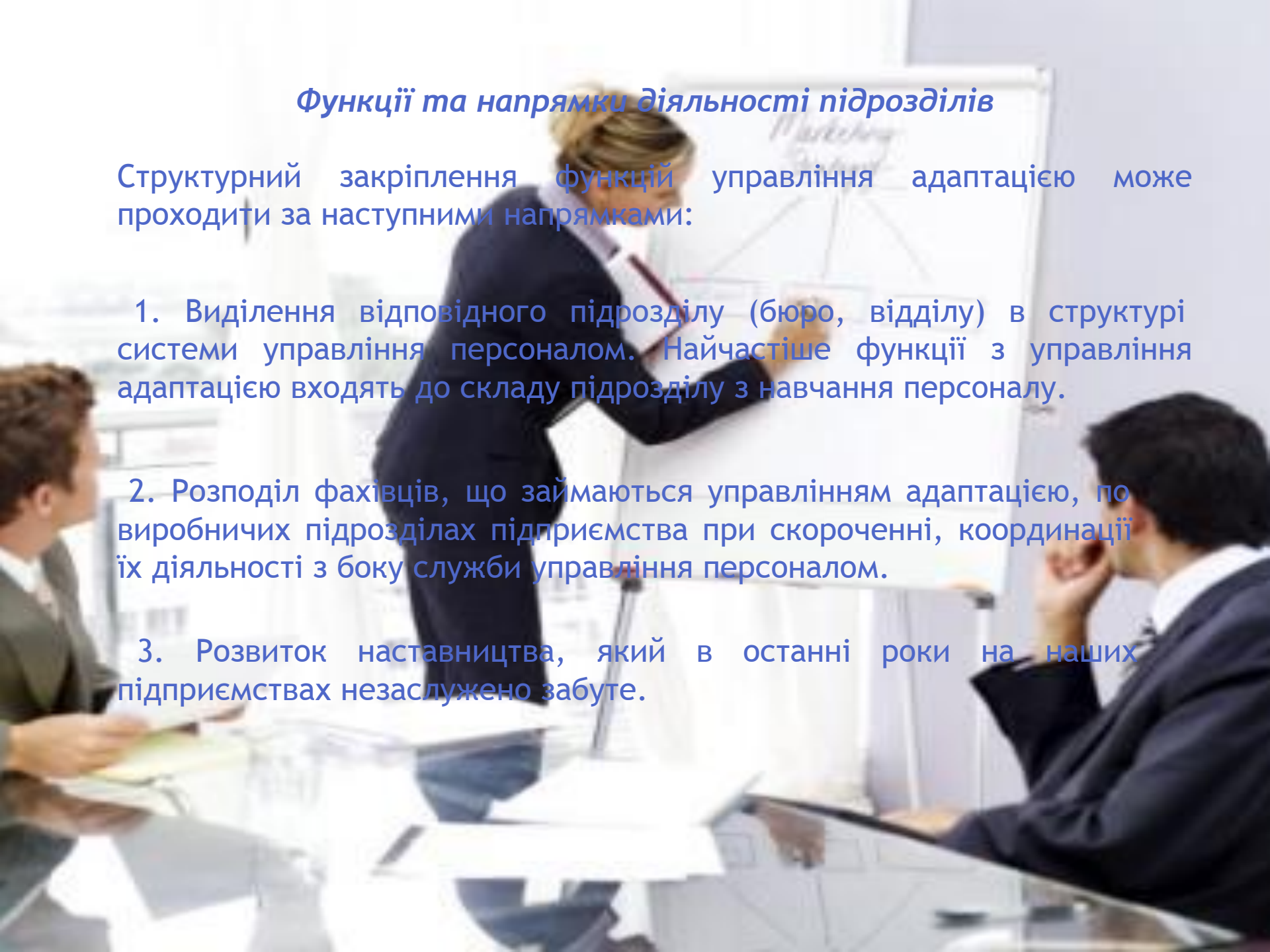
. інтенсивні короткострокові курси для керівників, знову вступників;

. спеціальні курси підготовки наставників;

. використання методу поступового ускладнення виконуваних новачком завдань;

. виконання разових громадських доручень для встановлення контактів нового працівника з колективом;

. підготовка заміни при ротації кадрів; проведення в колективі спеціальних рольових ігор по згуртуванню співробітників.



Функції та напрямки діяльності підрозділів

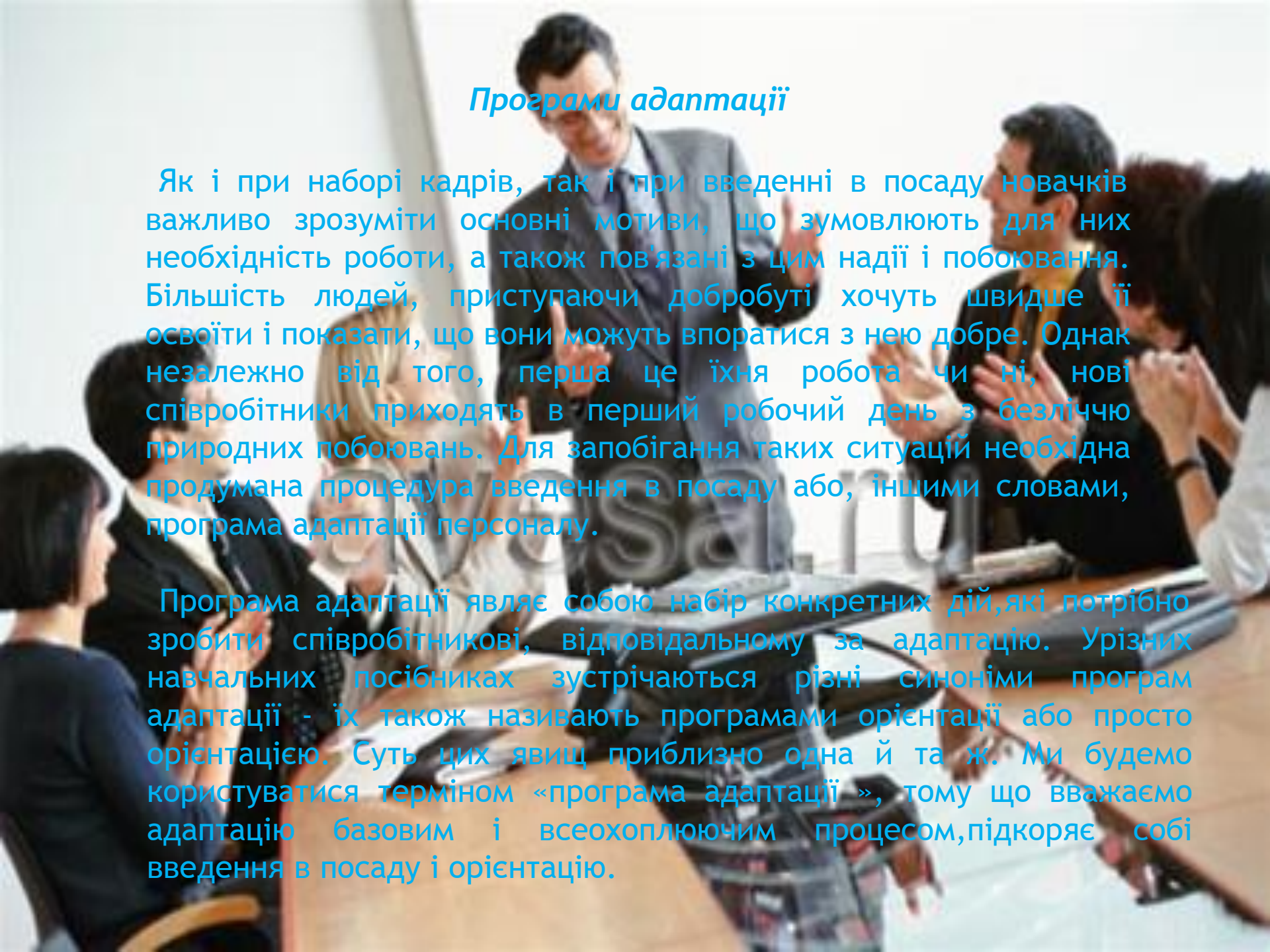
Структурний закріплення функцій управління адаптацією може проходити за наступними напрямками:

1. Виділення відповідного підрозділу (бюро, відділу) в структурі системи управління персоналом. Найчастіше функції з управління адаптацією входять до складу підрозділу з навчання персоналу.

2. Розподіл фахівців, що займаються управлінням адаптацією, по виробничих підрозділах підприємства при скороченні, координації їх діяльності з боку служби управління персоналом.

3. Розвиток наставництва, який в останні роки на наших підприємствах незаслужено забуте.

Структура персонала Общества



Програми адаптації

Як і при наборі кадрів, так і при введенні в посаду новачків важливо зрозуміти основні мотиви, що зумовлюють для них необхідність роботи, а також пов'язані з цим надії і побоювання. Більшість людей, приступаючи добробуті хочуть швидше її освоїти і показати, що вони можуть впоратися з нею добре. Однак незалежно від того, перша це їхня робота чи ні, нові співробітники приходять в перший робочий день з безліччю природних побоювань. Для запобігання таких ситуацій необхідна продумана процедура введення в посаду або, іншими словами, програма адаптації персоналу.

Програма адаптації являє собою набір конкретних дій,які потрібно зробити співробітникові, відповідальному за адаптацію. Урізних навчальних посібниках зустрічаються різні синоніми програм адаптації - їх також називають програмами орієнтації або просто орієнтацією. Суть цих явищ приблизно одна й та ж. Ми будемо користуватися терміном «програма адаптації », тому що вважаємо адаптацію базовим і всеохоплюючим процесом,підкоряє собі введення в посаду і орієнтацію.

Поиск
персонала
http://business-opening.ru