

Тема:

Профориентация и адаптация персонала

1. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала.
2. Методы и условия адаптации персонала.

1

Сущность и виды профориентаци и и адаптации персонала



Профессиональная ориентация

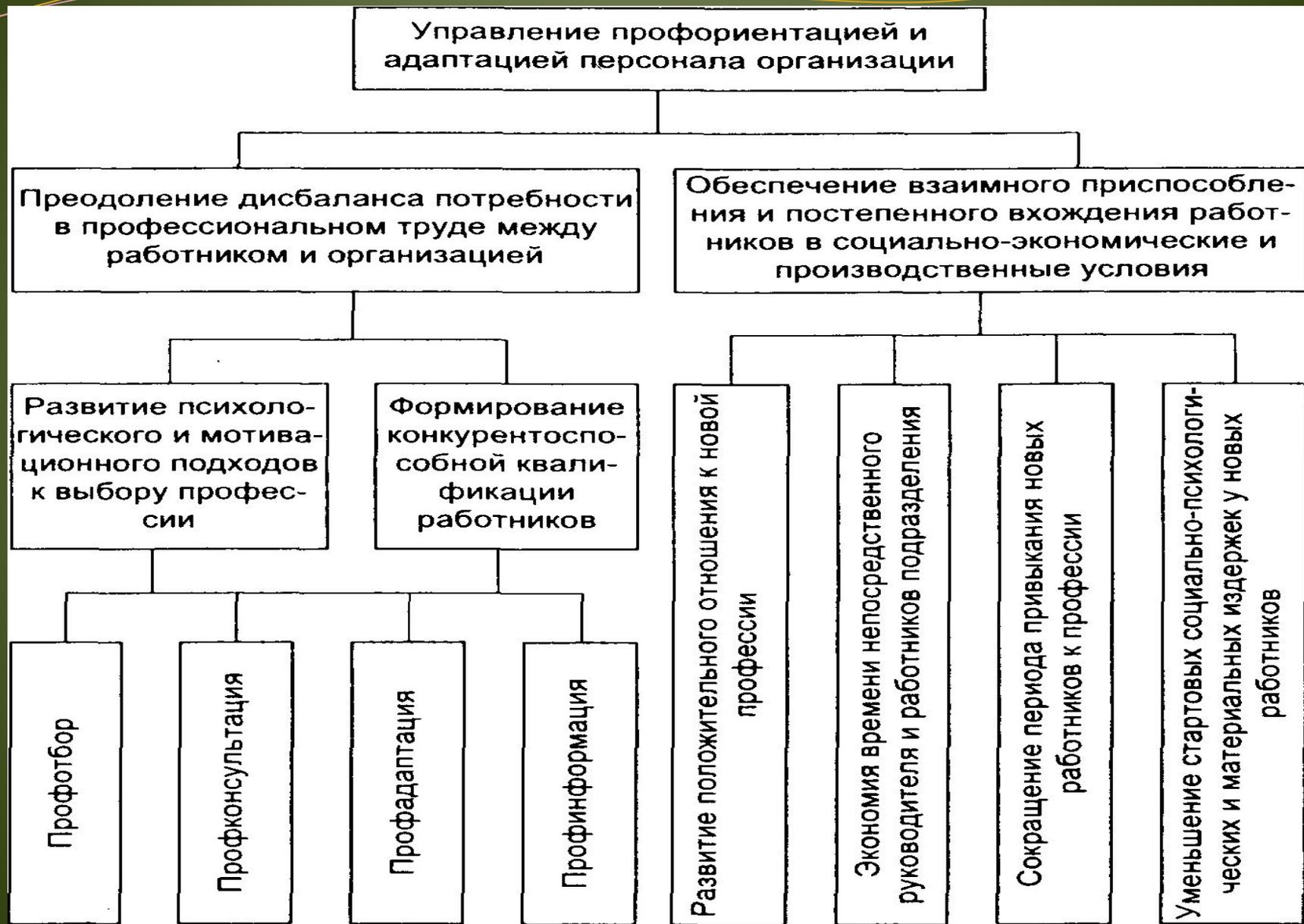
Формирование у человека интереса к определенному виду трудовой деятельности, выбор наиболее целесообразной профессии, с учетом психофизиологических характеристик, интересов, способностей и потребностей экономики и общества.

Цель профориентации

оказание помощи молодым людям и людям ищущим работу, в выборе профессии, специальности, нахождения места учёбы или работы с учетом склонностей и интересов и состояния и перспектив развития рынков труда и образовательных услуг.

Задачи профориентации

- информирование заинтересованных лиц о видах профессиональной деятельности, потребностях в профессиях,
- создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников,
- выявление степени соответствия психофизиологических качеств человека профессиональным требованиям



Формы профориентационной работы

1. Профессиональное обучение.
2. Профессиональное информирование.
3. Профессиональное консультирование.
4. Профессиональный отбор.

Адаптация персонала

взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс деятельности в новых для него условиях труда и отдыха.

Цели проф. адаптации

- максимально быстрое достижение им рабочих показателей;
- привыкание к коллективу, компании, ее неофициальной структуре;
- освоение основных требований корпоративной культуры и правил поведения;
- уменьшение стартовых издержек фирмы;

- снижение тревожности и неуверенности, испытываемых новичком;
- сокращение текучести кадров;
- экономия времени непосредственного руководителя и сослуживцев;
- развитие у нового сотрудника позитивного отношения к обязанностям, содействие появлению у него реальных ожиданий, удовлетворенности работой.

Формы адаптации

1. Социальная
2. Производственная
3. Профессиональная
4. Психофизиологическая
5. Социально-психологическая
6. Организационная
7. Экономическая
8. Непроизводственная

Виды адаптации

Первичная – приспособление молодых кадров, не имеющих опыта профессиональной деятельности.

Вторичная – приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности.



2

Методы и условия адаптации

Методы адаптации

Инструктаж

Ротация

Наставничество

Обучение на рабочем месте

Обучение вне рабочего места

Самостоятельное обучение

Факторы, влияющие на адаптацию

- Характер и содержание труда.
- Уровень организации и условия труда.
- Нормы взаимоотношений в коллективе.
- Система организации труда.
- Организационная структура.
- Профессиональная структура организации.

Факторы, влияющие на адаптацию

- Размер зарплаты, структура вознаграждения.
- Состояние производственной и технической дисциплины.
- Правила трудового распорядка.
- Наличие и способы распределения социальных благ.
- Неформальное общение
- Наличие социальной инфраструктуры.

Стадии адаптации

1. Ознакомление.
2. Приспособление.
3. Ассимиляция.

Условия успешности адаптации

1. Качественный уровень работы по профориентации.
2. Объективность деловой оценки.
3. Престиж профессии, организации.
4. Особенности организации труда и мотивации.
5. Гибкость системы обучения.
6. Особенности социально-психологического климата.
7. Личностные свойства.

Показатели эффективности адаптации

- **Объективные** - характеризуют эффективность трудовой деятельности, активность участия сотрудников в ее различных сферах.
- **Субъективные** – характеризуют удовлетворенность сотрудника работой в целом или отдельными ее проявлениями.

Процесс адаптации можно считать законченным, если:

- работа не вызывает у сотрудника чувства напряжения, страха, неуверенности, стала привычной для него;
- он овладел необходимым объемом знаний и навыков;
- поведение новичка отвечает требованиям его должности и начальства;

Процесс адаптации можно

считать законченным, если:

- рабочие показатели сотрудника устраивают непосредственных руководителей (соответствуют установленным нормативам);
- у человека выражено желание совершенствоваться в профессии, с которой он связывает свое будущее;
- он чувствует удовлетворенность выполняемой работой, считает оценку своего трудового вклада справедливой;
- удачу в профессиональной деятельности связывает с жизненным успехом.

Возможные ошибки в организации адаптации

1. Чрезмерно большой объем сведений в первые дни на рабочем месте.
2. Отсутствие информационных буклетов и памяток.
3. Пренебрежение письменным оформлением процессов адаптационного периода и испытательного срока.
4. Перегрузка наставников, отвлечение их от основной работы.
5. Отсутствие контроля над ходом адаптации со стороны службы персонала.