

Трудовая адаптация персонала



Выполнила: Каницкая Елена,
студентка гр. 11-114

Преподаватель: Сидорина Т.В.,
профессор, д.п.н.

Список использованной литературы

1. Базарова, Б.Л., Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002
2. Берестнева О.Г. Модели и алгоритмы адаптации субъектов профессиональной деятельности к условиям производственной среды//Известия Томского политехнического университета, 2009.
3. Управление персоналом организации : учебник / под ред . А . Я . Кибанова — М . : ИНФРА - М , 2005.
4. Управление персоналом : учебник / общ . ред . А . И . Турчинова . — М . , 2002.
5. <http://ru.wikipedia.org/wiki>
6. http://dorogakks.ucoz.ru/news/lekcija_3/2013-01-13-35
7. <http://www.grandars.ru/college/biznes/adaptaciya-personala.html>

- ***Адаптация*** — приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования.
- ***Трудовая адаптация персонала*** — процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации.

- ***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.
- ***Адаптация*** — процесс знакомства сотрудника с деятельностью и организацией и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды, т.е. процесс приспособления к новой среде.

- ***Психофизиологическая адаптация*** — адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния.
- ***Социально-психологическая адаптация*** — адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписанным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами.

- **Профессиональная адаптация** - активное освоение профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях.
- **Адаптация социальная** – 1) постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; 2) результат этого процесса.
- **Трудовая адаптация** – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующим
- **Ориентация** — практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. и системами.

Трудовая адаптация персонала

Адаптация персонала в организации является необходимым звеном кадрового менеджмента.

Адаптация работника в организации представляет собой многосторонний процесс его приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности, к непосредственной социальной среде, совершенствования деловых и личных качеств работника.

Это процесс, который требует как от работника, так и от коллектива взаимной активности и заинтересованности друг в друге.



Цели трудовой адаптации персонала по А.Я. Кибанову:

1. уменьшение стартовых издержек. Т.к. пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат
2. снижение степени неопределенности у новых сотрудников
3. сокращение текучести рабочей силы, т.к. если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением
4. экономия времени руководителя и сотрудников
5. развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой.



Цели и задачи системы управления профориентацией и адаптацией персонала в организации



Выделяют два направления трудоустройственной адаптации:

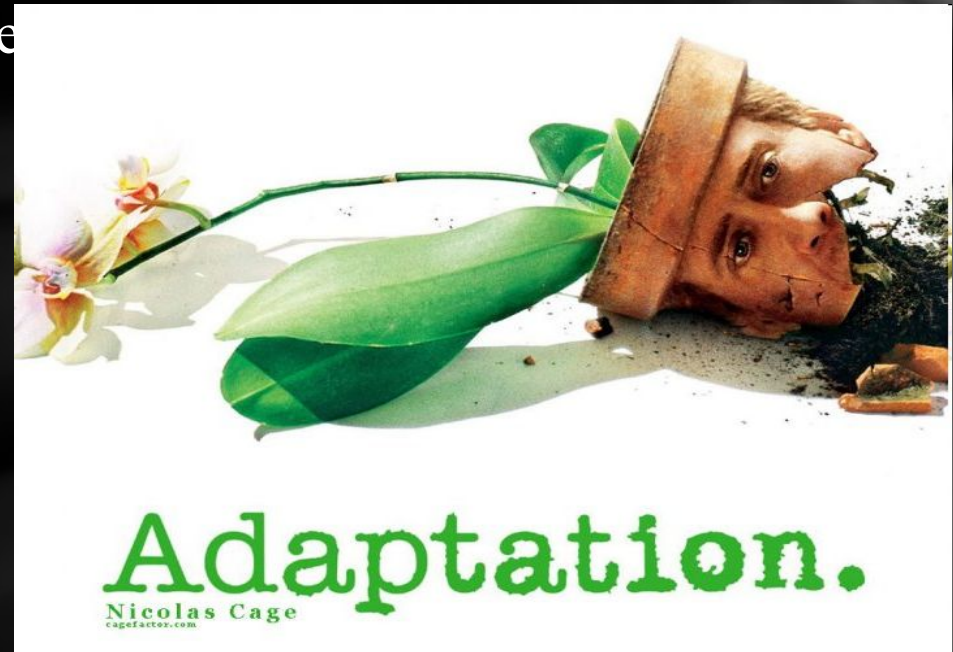
Первичная трудоустройственная адаптация – это введение в организацию кадров, не имеющих опыта работы в подобных организациях.

Вторичная трудоустройственная адаптация – приспособление работников, имеющих опыт работы в других организациях.



Типы адаптации персонала

- *Отрицание* (неприятие никаких норм и ценностей);
- *Конформизм* (полное принятие всех норм и ценностей);
- *Мимикрия* (соблюдение вспомогательных норм и ценностей, маскирующее отрицание основных);
- *Адаптивный индивидуализм* (полное соблюдение основополагающих норм и ценностей при частичном принятии или отрицании вспомогательных).



Формы адаптации персонала

- **Социальная адаптация**
- **Производственная адаптация**
- **Профессиональная адаптация**
- **Психофизиологическая адаптация**
- **Социально-психологическая адаптация**
- **Организационная адаптация**
- **Экономическая адаптация.**



Виды адаптации и факторы, на нее влияющие



Этапы процесса адаптации персонала

- **Подготовительный этап адаптации** (Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях других компаний, период его адаптации будет минимальным)
- **Информационный этап адаптации** (Практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации)
- **Ознакомительный этап адаптации** (Приспособление работника к своему статусу, включение в межличностные отношения с коллегами.)
- **Адаптационный этап** (постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе.)

Задачами специалиста по управлению адаптацией по Кибанову, являются:

- **организация семинаров, курсов по различным вопросам адаптации**
- **проведение индивидуальных бесед руководителя, наставника с новым сотрудником**
- **интенсивные краткосрочные курсы для руководителей, вновь вступающих в должность.**



Задачами специалиста по управлению адаптацией по Кибанову, являются:

- специальные курсы 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.



Технология формирования критериев адаптации

Таблица 1. Технология формирования критериев адаптации

Этапы формирования критериев	Содержание	Методы и инструменты
Предварительный анализ	Формирование предварительного набора наиболее адаптационных характеристик	Методы экспертного оценивания, анкетирование и статистическая обработка результатов анкетирования и экспертного оценивания
Проведение пилотных экспериментальных исследований	Формирование окончательного набора характеристик и результатов анализа взаимосвязей характеристик и определение их важности (весов)	Анкетирование, тестирование, статистическая обработка результатов анкетирования
Разработка системы показателей для измерения показателей адаптации	Формирование набора показателей, с помощью которых можно измерить (оценить) уровень адаптации (психологической, социальной и т.д.); анализ взаимосвязей между показателями	Анкетирование, анализ документов, методы статистического и интеллектуального анализа данных

Основные ошибки работодателей:

- На введение в должность выделяется слишком мало времени
- Вводный курс проводится слишком поспешно;
- Информация подается слишком формально и скучно
- Личное общение подменяется самостоятельным чтением корпоративного кодекса и других документов;
- Присутствия новых сотрудников никто не замечает;
- Не проводятся мероприятия по представлению новых работников коллективу, они не включаются в командную работу;
- Курс иногда проводится в слишком неформальной манере.



Зарубежный опыт адаптации. Япония.

Руководство компаний стремится привлечь молодых людей непосредственно со школьной скамьи, потому что отсутствие каких-либо навыков в работе свидетельствует о неиспорченности, отсутствии стороннего влияния, готовности воспринять правила поведения, принятие в данной корпорации. Поступившая молодежь проходит обязательный курс начальной подготовки — адаптации. Это происходит в течение относительно короткого периода — двух месяцев.

Особое внимание в социальной и профессиональной адаптации в японских фирмах отводится программам воспитания корпоративной культуры организации, ее имиджу, воспитанию гордости за свою компанию, корпорацию.

Это так называемый “корпоративный дух” фирмы или компании. Он воспитывается через систему приобщения работника к делам фирмы, к ее атмосфере, задачам и миссии.



Зарубежный опыт адаптации. США.

Углубленные программы адаптации работников применяются на средних и крупных фирмах США. В процессе их проведения участвуют как менеджеры по управлению персоналом, так и линейные менеджеры. На малых предприятиях программа адаптации проводится менеджером-практиком, иногда с включением работника профсоюза, используются самые различные программы — от программ, предусматривающих, в основном, устную информацию, до формализованных процедур, связывающих устные представления с письменными и графическими установками. В формальных программах адаптации часто используют аппаратуру, слайды, фотографии.



Зарубежный опыт адаптации. Германия.

В Германии имеется “Закон о правовом режиме предприятия”, который требует от работодателя ознакомления нового сотрудника с условиями работы и с будущей сферой его деятельности, а также представление его будущим коллегам по работе. Работник должен знать режим и условия труда и свои обязанности. Для этого используются собеседования. Новичок знакомится с правилами, процедурами. Он получает наставления со стороны старших по должности и др.



Российский опыт.

Как показал опыт отечественных организаций, в стране недостаточно внимания уделяется проблеме профориентации и адаптации кадров. К сожалению, управленческие работники не до конца понимают значение профориентации и адаптации как методов регулирования предложения рабочей силы в организации. К тому же сейчас управленческое звено народнохозяйственного и отраслевого уровней ослаблено в организационно-методическом отношении, что привело к образованию множества органов управления в регионе (центры профориентации и занятости, кабинеты профориентации в школах, специальных учебных заведениях, в организациях) без достаточной регламентации их полномочий.

Узкая ведомственность противодействует развитию прямых связей органов управления профориентацией и адаптацией. И это не позволяет устранить организационные недостатки в практике профориентации и адаптации, углубляя их на каждом последующем уровне управления.

Создание конструктивной программы адаптации персонала на предприятии представляет собой достаточно сложную задачу, но от ее решения зависит решение таких важных моментов и вопросов для предприятия, как вхождение работника в рабочий коллектив, в его неформальную структуру и ощущение себя членом команды.

При использовании грамотно разработанной системы адаптации человек, недавно пришедший в организацию, чувствует себя на новом месте более комфортно, а руководство получает от него максимальную отдачу в работе.

Адаптация – процесс обоюдный: человек приспосабливается к новой для него организации, и организация приспосабливается к новому для нее человеку. И от того, насколько гладко пройдет этот процесс во многом зависит дальнейшая продуктивность, как нового сотрудника, так и его коллег.



Спасибо за внимание!