



Кадровая политика и кадровый аудит организации

Адаптация персонала

Adapto (лат.) - приспособляю

* Адаптация

— это процесс приспособления работника к внешним и внутренним условиям среды.



Уменьшение стартовых
издержек

Сокращение
текучести кадров

Цели адаптации

Снижение
озабоченности
у новых
работников

Развитие удовлетворенности
работой

Виды адаптации

*** - Первичная адаптация**

(человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность или поступает на новое место работы)

— Вторичная адаптация

(при последующей смене работы, должности, переходе в другое подразделение или новую должность, при совмещении профессий и должностей, смене порядка оплаты труда или условий работы и т.д.)

Виды адаптации

По характеру включения работника в изменившуюся трудовую среду адаптация может быть:

- * **добровольной**;
- * **вынужденной** (в основном по инициативе руководства).

Виды адаптаций

*** Социально-психологическая адаптация:**

—это адаптация к ближайшему социальному окружению, к традициям и неписаным нормам коллектива, стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений.

Физиологическая адаптация:

—это адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника, изменения его функционального состояния

Профессиональная адаптация:

—связана с полным и успешным овладением новой профессией, приобретением профессиональных навыков и умений, знаний, опыта, установлении соответствия характера личности характеру профессии

Оценка успешности процесса адаптации

Виды адаптации	Объективные показатели	Субъективные показатели
<i>Социально-психологическая адаптация</i>	-Эмоционально-психологическая устойчивость; -принятие работника членами коллектива как равноправного.	-положительный характер взаимоотношений с сослуживцами, -удовлетворенность своим положением в коллективе
<i>Физиологическая адаптация</i>	-качество и стабильность показателей труда (постоянное, с хорошим качеством выполнение поручаемых заданий, отсутствие нарушений и срыва сроков -уровень трудовой дисциплины	-уменьшение утомления, - приспособление к высоким физическим / умственным нагрузкам;
<i>Профессиональная адаптация</i>	-рост квалификации	-удовлетворенность своей работой, условиями труда, коллективом,

Этапы процесса адаптации

* **Этап 2. Ориентационный**

- * — практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями. К этой работе привлекаются непосредственные руководители, наставники, сотрудники служб по управлению персоналом.
- * **Общая программа ориентации** включает презентацию, экскурсии, практикумы
- * **1. Общее представление об организации:** цели, приоритеты, проблемы; традиции, нормы, стандарты;
 - структура управления и взаимодействия, информация о руководителях
- * **2. Политика организации:** основы кадровой политики, проф подготовка и повышение квалификации;
- * **3. Льготы и гарантии:** учет стажа работы; пособия по временной нетрудоспособности, выходные пособия, пособия по болезни, в случае тяжелых утрат, пособия по материнству; увольнение или уход на пенсию;
- * **4. Охрана труда и соблюдение техники безопасности:** наличие столовой, буфетов;
 - места оказания первой медицинской помощи; правила противопожарной безопасности; правила поведения при несчастных случаях и порядок оповещения о них

Этапы процесса адаптации

* Специальная программа ориентации

осуществляется в формах специальных бесед с сотрудником того подразделения, в которое пришел новичок, так и собеседований с непосредственным руководителем

Содержание специальной программы

1. **Функции подразделения:** цели и приоритеты, организация и структура; направления деятельности; взаимоотношения с другими подразделениями; взаимоотношения внутри подразделения.
2. **Рабочие обязанности и ответственность:** описание текущей работы и ожидаемых результатов;
 - разъяснение важности работы, нормативы качества выполнения работы и оценки исполнения; виды помощи, которая может быть оказана, когда и как просить о ней
3. **Процедуры, правила, предписания:** правила, характерные только для данного вида работы или данного подразделения; поведение в случае аварий, правила техники безопасности; информирование о несчастных случаях и опасности; гигиенические стандарты; правила поведения на рабочем месте; контроль за нарушениями;
 - длительность рабочего дня, перерывы (перекуры, обед);
 - телефонные переговоры личного характера в рабочее время;
4. **Представление сотрудников подразделения.**

Этапы процесса адаптации

* **Этап 3. Действительная адаптация.**

состоит в собственно приспособлении новичка к своему статусу и зависит от его включенности в межличностные отношения с коллегами. В рамках данного этапа необходимо дать новичку возможность активно действовать в различных сферах, проверяя на себе и апробируя полученные знания об организации. Важно оказывать максимальную поддержку новому сотруднику, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами.

* Используются методы: личных бесед и опроса коллег

Этапы процесса адаптации

* **Этап 4. Функционирование**

- * характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе.
- * При спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после 1 — 1,5 лет работы.
- * При регулируемом процессе адаптации может наступить уже через несколько месяцев.

Рассмотрение темы
завершено

The bottom of the slide features a decorative graphic consisting of several overlapping, wavy, light blue lines that create a sense of motion or a stylized horizon.