

РОСЖЕЛДОР
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО РГУПС)

Кафедра «Теория организации и управление персоналом»

Адаптация персонала

Адаптация персонала – процесс, во время которого сотрудник знакомится со своими должностными обязанностями, условиями труда, корпоративной культурой, коллегами. В общем, вливается в компанию, «притирается», приспосабливается к новому месту работы.



Исследования показали, что 90% людей, которые увольняются в течение первого полугодия после поступления на работу, приняли это решение в первые дни.

Рейтинг фобий нового сотрудника



Не справлюсь с обязанностями, не смогу уложиться в срок.



Не найду общего языка с коллегами.



У меня найдут профессиональные недостатки или пробел в знаниях.



Не сработаюсь с руководителем.



Потеряю это место.



Виды адаптации персонала

Производственная адаптация

профессиональная

психофизиологическая

санитарно-гигиеническая

организационная

Внепроизводственная адаптация — это выстраивание неформальных отношений с коллегами.



Цели и задачи адаптации

Выгоды для сотрудника:

1. Получение полного объёма актуальной информации. Сотруднику не приходится бегать по офису в ее поисках, отвлекая коллег от работы.
2. Снижение уровня стресса. По данным психологов, по уровню стресса смена работы стоит на третьем месте (после смерти близкого человека и развода). Задача – поддержать человека в этот период.
3. Повышение удовлетворения от работы.
4. Освоение норм корпоративной культуры и правил поведения.
5. Получение обратной связи от наставника или руководителя, то есть понимание своей «зоны роста».
6. Профессиональное развитие.

Выгоды для компании:

1. Снижение издержек.
 2. Снижение текучести кадров, и, как следствие, формирование благоприятного HR-бренда.
 3. Появляется механизм оценки работы сотрудника по итогам первых месяцев его работы.
 4. Выявление недостатков в подборе. Чаще увольняются те кандидаты, кто не качественно прошел все этапы отбора. Понимаем ошибки подбора.
 5. Планирование карьеры сотрудника.
 6. Повышение лояльности сотрудника к компании.
 7. Формирование кадрового резерва руководителей (наставники)
- 5



Преимущества системы адаптации

Для сотрудника:

- налаживание отношений в коллективе;
- быстрое вливание в рабочий процесс, приобретение новых навыков и знаний;
- снижение тревожности и неуверенности;
- сопоставление ожидаемых условий работы сотрудника с его реальной деятельностью;
- снижение страха сотрудника быть уволенным во время испытательного срока.

Для компании:

- повышение эффективности работы сотрудника, ускорение процесса выхода работника на требуемый уровень производительности;
- налаживание или поддержание положительных отношений в коллективе;
- предотвращение серьёзных ошибок, которые могли бы совершить новые сотрудники;
- сокращение временных затрат опытных работников на оказание помощи новому сотруднику в процессе выполнения им должностных обязанностей;
- минимизация «текучести» кадров.

Этапы процесса адаптации

Подготовительный.

Обучение.

Практические задания.

Итоги испытательного периода.

Успех в адаптации сотрудника определяется следующими признаками:

работник справляется со всеми обязанностями и задачами;
ориентируется в организационной структуре компании, знает своих коллег и начальников по именам, установил хорошие отношения с коллективом;
доказал свою способность решать нестандартные задачи и брать на себя ответственность за результаты своей деятельности;
правильно использует офисную технику, понимает принципы ее работы;
знает, какая система поощрений и наказаний принята в фирме;
следует корпоративным нормам поведения и этикету общения;
вписался в неформальную группу (объединение по интересам, дружескую компанию, группу единомышленников).

Основные методы адаптации персонала

Метод неформализованного сопровождения

Новичка предстоит ознакомить не только с особенностями работы, но и со спецификой взаимоотношений в команде, а также представить остальным сотрудникам.



Метод проведения мероприятий.

HR-менеджеры могут использовать корпоративное мероприятие для того, чтобы познакомить нового работника с трудовым коллективом и организовать ему легкий старт в отношениях с будущими коллегами.



Метод «корпоративный PR»

Данный метод, помогающий в адаптации персонала, заключается в издании справочника по основным нормам поведения в компании.



Командный тренинг

Обычно данный метод в адаптации необходим, когда в уже устоявшийся коллектив приходит квалифицированный руководитель или специалист и ему не удается найти общий язык с коллегами.



Методы организационной адаптации

Знание норм и требований вкупе с развитыми коммуникационными навыками помогут найти выход из практически любой сложной ситуации на работе.



Инструктаж в подразделениях

Данный метод адаптации персонала сводится к информированию недавно нанятых сотрудников о том, какие требования и правила существуют в каждом подразделении.



«Папка нового сотрудника»

В таких папках собирают все документы с ответами на вопросы, которые обязательно возникнут у нового специалиста подразделения.



Интернет-сайт

На ресурсе, например, могут быть выложены примеры правильного заполнения документов, порядок действий при решении той или иной задачи и другие полезные сведения и подсказки.



Подход, ориентированный на профессию

Профессиональная адаптация фокусируется на подготовке специалиста к выполнению должностных обязанностей в организации, куда он устроился. Планирование его деятельности на период испытательного срока – задача менеджеров по персоналу.



Программа адаптации должна представлять собой комплекс мероприятий:

1. подробное ознакомление со спецификой работы компании;
2. изучение ее организационной структуры и способа принятия решений;
3. вхождение в контекст трудовой деятельности (для правильного исполнения служебных обязанностей);
4. дообучение и приобретение навыков, которые потребуются в работе;
5. интеграция в коллектив;
6. нахождение своего места в команде, принятие командного духа.



Сколько времени и денег нужно потратить на адаптацию нового сотрудника?



Адаптация сотрудника с зарплатой в 40 000 рублей обходится организации почти в полмиллиона рублей.



Компания сталкивается с рядом издержек*:



*Рассматриваются издержки при зарплате 40 000 ₹.

Нестандартные практики адаптации сотрудников в компаниях

L'ORÉAL[®]
PARIS

Мобильное приложение для адаптации



Onboarding buddies – «приятели по адаптации».



Процесс адаптации новички также проходят все вместе

ESSAR
OIL & GAS

Интерактивная 3D-модель компании

Нестандартные практики адаптации сотрудников в компаниях



Новоприбывшего сотрудника офиса сразу же перенаправляют работать непосредственно в зал супермаркета. А сотрудники зала, в свою очередь, временно попадают в кулинарный отдел магазина. Так люди знакомятся со всеми процессами компании и понимают, как что работает.

Предоставляет новичкам специальный электронный адаптационный курс, который в игровой форме рассказывает об истории компании, внутренних правилах и распорядке.



anywayanyday.com

Рассылают всем письма с краткой биографией нового работника

Меры адаптации персонала после пандемии

1. Офисы для новой реальности
2. Забота о передвижениях
3. Психологическая поддержка
4. Совместный досуг
5. Материальные и нематериальные бонусы
6. Адаптация удачного опыта



Доверие – важная составляющая процесса адаптации

