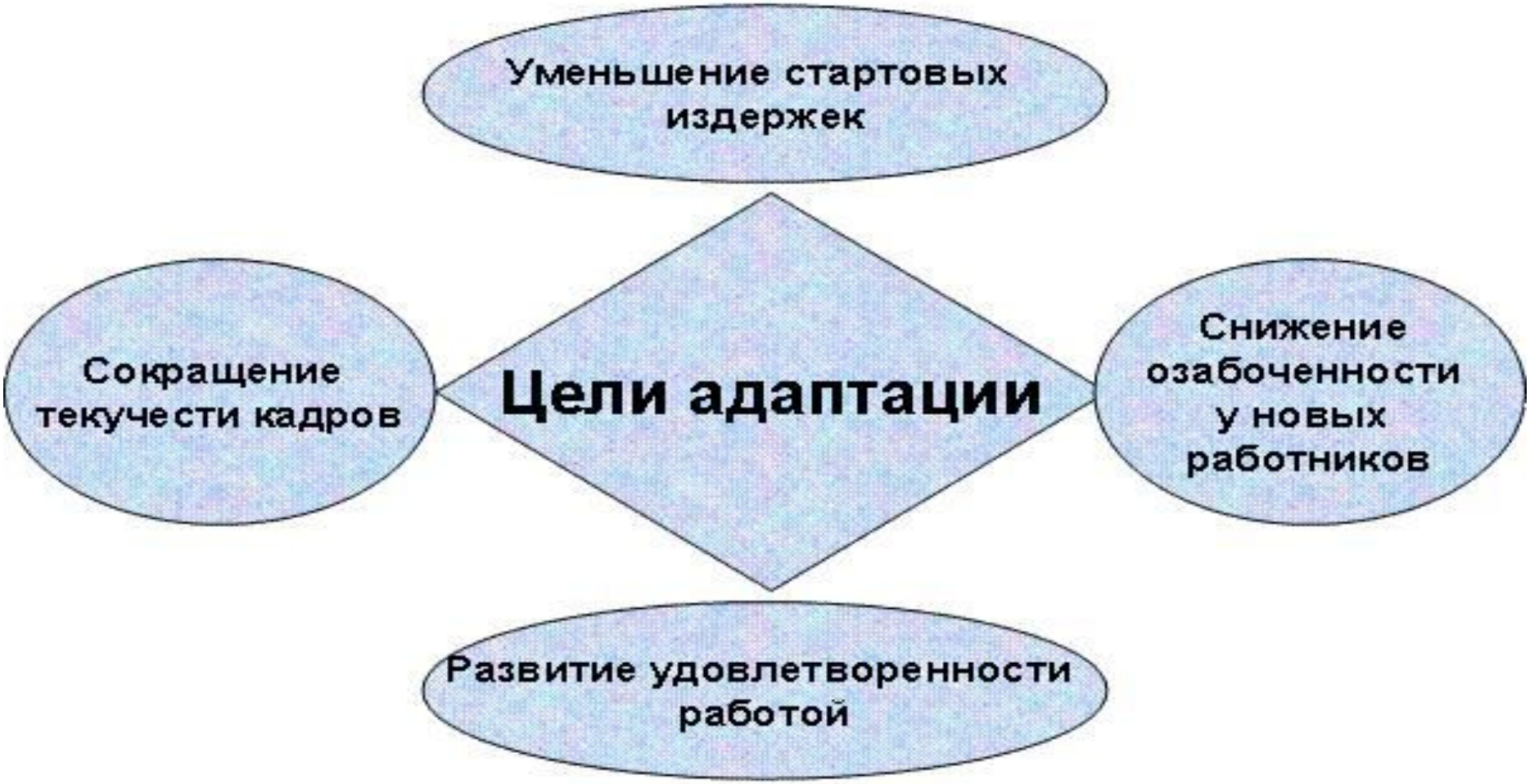
Адаптация персонала

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
Социально-психологическая адаптация	-Эмоционально-психологическая устойчивость; -принятие работника членами коллектива как равноправного.	-положительный характер взаимоотношений с сослуживцами, -удовлетворенность своим положением в коллективе
Физиологическая адаптация	-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;
Профессиональная адаптация	-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. *Действенная 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