

Проблемы адаптации субъекта к профессии и
способы повышения эффективности адаптации.

Выполнил студент РО-17 Мавричев Е.А.

Адаптация – эффективный механизм

Термин «адаптация» пришел в кадровый менеджмент из биологии, где он буквально означал «приспособление». Под адаптацией понимают взаимное подстраивание среды и организма друг к другу.

Применительно к трудовой деятельности мы можем определить **профессиональную адаптацию** как влияние организации на поведение появившегося в ней сотрудника с целью включения в ее функционирование с максимально эффективным взаимодействием. Она включает и обратный процесс: сотрудник также приспособливает к себе какие-то моменты в деятельности организации.



Подбор и прием на работу представляет собой довольно длительный и дорогостоящий процесс — к первому дню работы нового сотрудника компания уже затрачивает на него значительные средства.

Исследования показывают, что 9 из 10 уволившихся, не проработав и года, приняли это решение в свои первые дни нахождения на службе.



Основные проблемы новичков

Зачастую "новичок" приходит на предприятие, а его рабочее место не подготовлено, и никто особенно этим не озабочен, новичкам предоставляют право выплывать самим. Но поскольку первое впечатление обычно оставляет глубокий след, такая процедура может оказать длительное отрицательное воздействие на мотивацию и отношение сотрудника к работе

Исследования показывают, что преобладающими негативными моментами, мешающими почувствовать себя «на своем месте» вновь пришедшим сотрудникам, являются:

- недостаток организационных знаний;
- неумение ориентироваться в новой обстановке;
- скованность перед руководством и коллегами;
- отсутствие практического опыта.



Субъективные переживания, осложняющие адаптацию:

- страх показаться некомпетентным и не справиться со своими обязанностями;
 - боязнь потери работы (или страстное желание как можно быстрее «продвинуться»);
 - опасение не стать уважаемым в коллективе;
 - отсутствие контакта с начальством (антипатичный руководитель или, наоборот, страх ему не понравиться);
 - неумение влиться в коллектив (опаска оказаться отверженным или не захотеть сближаться по своей инициативе) и др.
-



Факторы, влияющие на процесс адаптации сотрудника в коллективе

- организационный
- социально-психологический
- психо-физиологический
- профессиональный



Организационная адаптация основана на понимании и принятии новым сотрудником своего нового статуса, структуры организации и существующих механизмов управления.

Необходимо сделать новому сотруднику краткий экскурс в историю развития организации, рассказать о клиентах и партнерах, дать ознакомиться с положением об организационной структуре предприятия и положением об отделе, куда он выходит.

Выдать на руки должностную инструкцию.

Также необходимо познакомить его с непосредственным начальником.



Социально-психологическая адаптация сотрудника - это принятие новых норм взаимоотношений, поведения в данной организации, приспособление к новому социуму. Здесь необходимо познакомить нового сотрудника и обсудить с ним миссию компании, рассказать ему о традициях, существующих на предприятии, познакомить его с коллегами по подразделению и людьми из других подразделений, с кем он будет связан технологически



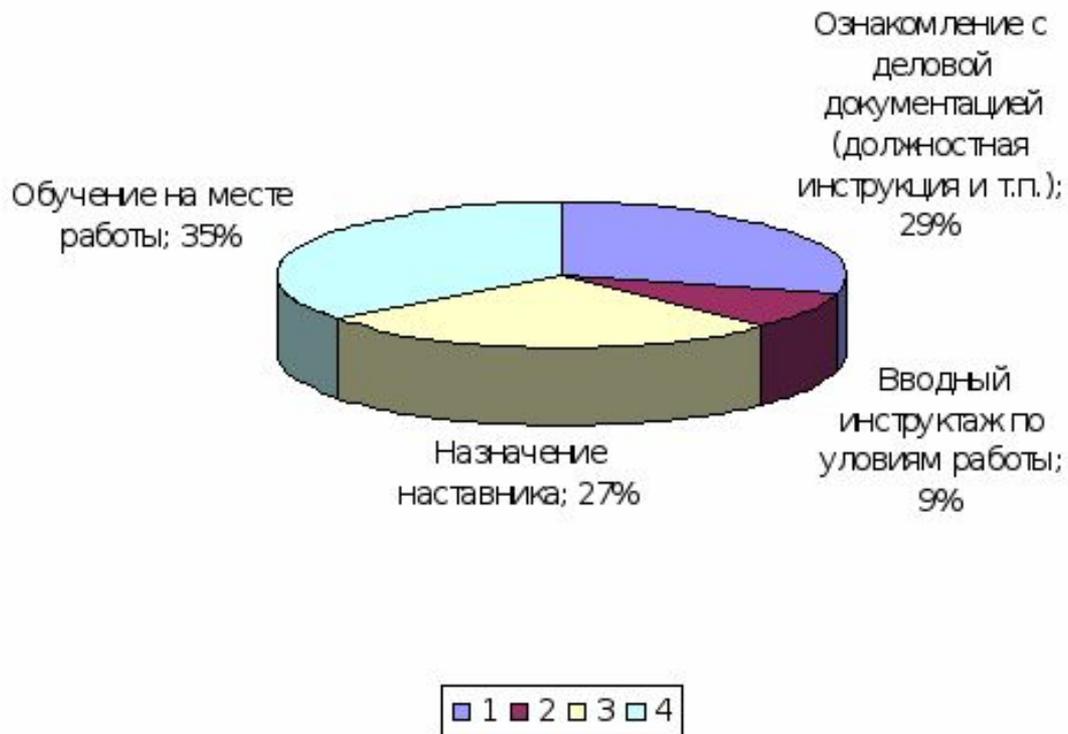
Профессиональная адаптация - это постепенная доработка профессиональных навыков и навыков сотрудничества до определенного уровня, необходимого для исполнения новым сотрудником своих функциональных обязанностей на технологически необходимом уровне.



Для успешной организационной и профессиональной адаптации целесообразно создать и развивать институт наставничества в организации, чтобы новый сотрудник после выхода на работу не был "брошенным". Наставником, как правило, может выступить либо линейный руководитель, либо опытный сотрудник данного подразделения, положительно зарекомендовавший себя.



Что является наиболее важным на этапе адаптации?



Результат опроса студентов, которые хотят работать по специальности, считают себя подготовленными к трудовой деятельности и имеют представление о предполагаемом будущем месте работы

Результат адаптационного процесса

В результате затрат на разработку, внедрение и поддержание эффективной процедуры адаптации, организация должна получить следующий результат:

- снижение издержек по поиску нового персонала;
- снижение количества увольнений сотрудников, проходящих испытательный срок, как по инициативе администрации, так и по собственному желанию;
- формирование кадрового резерва (наставничество - это возможность для опытного сотрудника приобрести опыт руководства);
- сокращение времени выхода на точку рентабельности для новых сотрудников.



Процесс адаптации

Ориентация представляет собой процесс приема нового работника и обеспечение его базовой информацией, необходимой для быстрого привыкания к окружающей среде и выполнения своих профессиональных обязанностей.

Программа ориентации включает введение в организацию и введение в должность.



Ориентационная программа

Многие работодатели ограничиваются обязательным по Трудовому Кодексу первичным инструктажем. Однако, для повышения эффективности программы адаптации можно предусмотреть более расширенные пути ее реализации. В процессе адаптационной помощи эффективными будут следующие мероприятия:

- ❑ **Общее знакомство с предприятием.** Его может провести начальник или кадровый служащий на занятии, лекции, в ходе беседы или экскурсии.
- ❑ **Политика управления в организации.** Сотрудник должен понять, как именно функционирует структура, в которую он попал.
- ❑ **Финансовые вопросы.** Любого работника волнует мотивационная составляющая его деятельности.
- ❑ **Пакет льгот.** Сотруднику необходимо разъяснить, на какие социальные перспективы он имеет право, трудясь в данной организации
- ❑ **Техника безопасности** – обязательный режимный момент мероприятий по охране труда и обеспечении его безопасных условий. Даже если пропущены все другие пункты, этим пренебречь запрещает Закон.
- ❑ **Знакомство с подразделением.**



Общее знакомство с предприятием.

- миссия и главные стремления фирмы;
- требования, нормы и принятые традиции;
- целевая аудитория (потребители продукции фирмы);
- направления деятельности предприятия;
- ее структурные подразделения и связи между ними;
- иерархия (управленческая «лестница»).



Политика управления в организации.

- принципы подбора персонала;
- дисциплинарные моменты;
- как организовано повышение квалификации и обучение сотрудников;
- рабочий режим;
- особенности работы с документацией и другие нюансы.



Финансовые вопросы.

- размера оплаты его труда;
- составных частей зарплаты (оклада, премии, налогов, вычетов и пр);
- факторов, могущих повлиять на денежное вознаграждение (депремирование, возможное увеличение оклада и др.);
- оплаты сверхурочных, командировок, работы в выходные и праздники и т.д.



Пакет льгот.

- оплата профильного обучения;
- медобслуживание (иногда и для членов семьи);
- пособия и помощь в случае травм, болезни, ухода на пенсию и т.п.;
- отношение к возможному материнству;
- другие моменты, например, проезд на работу, питание, дополнительные услуги.



Знакомство с подразделением.

- детальное руководство к действиям по своим непосредственным обязанностям;
 - озвучивание ожиданий и требуемых результатов;
 - порядок контроля работы и/или предоставления отчетности;
 - режим работы подразделения;
 - всевозможные стандарты, требования, предписания, запреты, касающиеся непосредственной деятельности;
 - представление коллективу структурного подразделения.
-

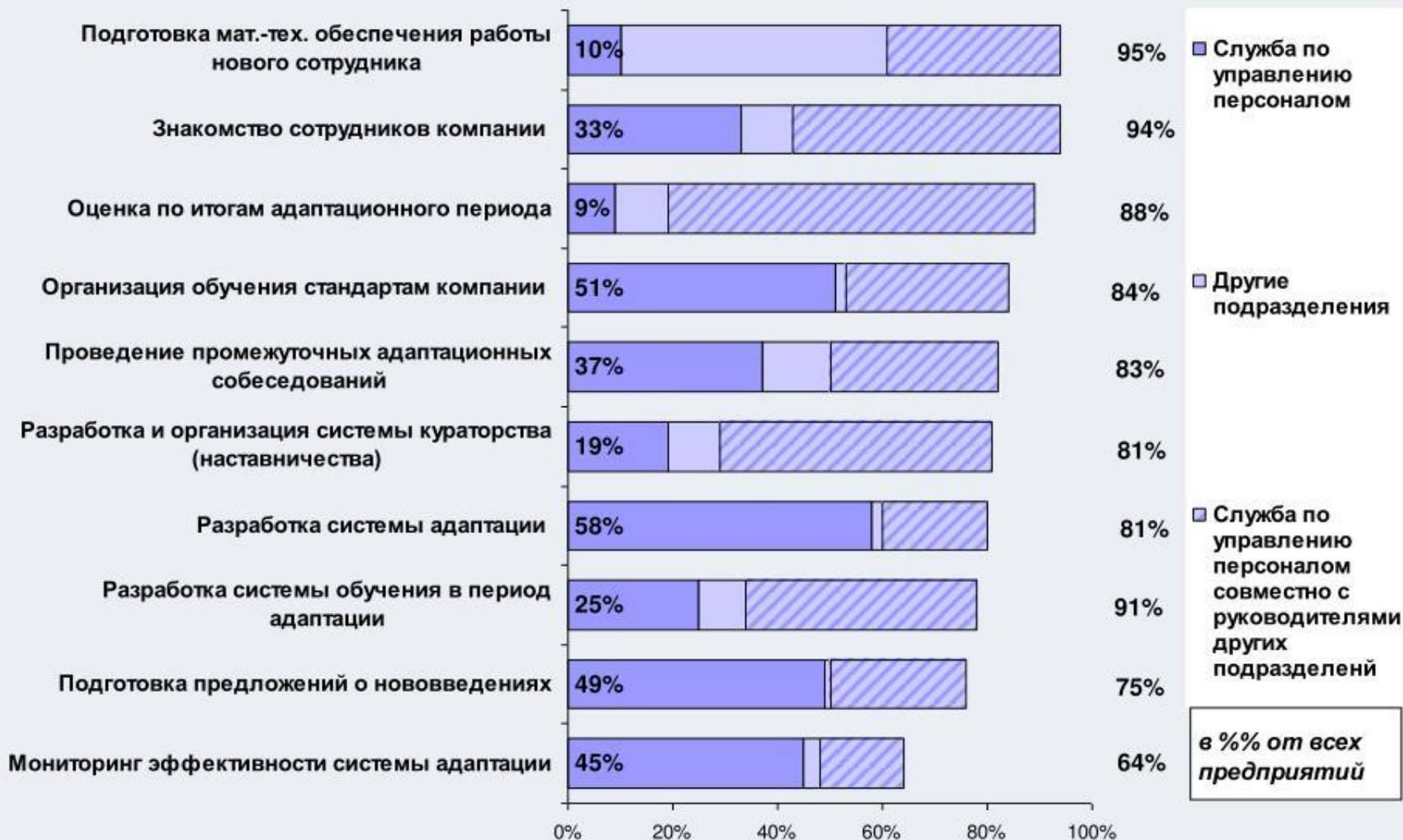


Данные программы можно использовать как для первичной, так и для вторичной адаптации. Так как адаптация молодых работников, которые еще не имеют профессионального опыта, отличается тем, что она заключается не только в усвоении информации об организации, но и в обучении самой работе, поэтому в программу адаптации обязательно должно входить обучение.

Особые потребности в адаптации испытывают сотрудники старшего возраста. Они также нуждаются в обучении и их потребности где-то схожи с потребностями молодых работников, и им зачастую труднее вписаться в коллектив.



Адаптация персонала



- В России профессиональная ориентация и адаптация должны содействовать быстрым структурным сдвигам в занятости при одновременном поддержании безработицы на возможно низком уровне.
- В условиях экстенсивного развития, наличия свободных рабочих рук не ощущалось острой необходимости в единой системе информации и трудоустройства кадров. Результатом подобной практики стал хронический и дефицит рабочих кадров при неполной и нерациональной занятости, занижение требований к уровню их подготовки.
- 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. 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.



Профессиональная адаптация - это постепенная доработка профессиональных навыков и навыков сотрудничества до определенного уровня, необходимого для исполнения новым сотрудником своих функциональных обязанностей на технологически необходимом уровне.

Если в результате адаптационного процесса, организация в кратчайшие сроки получает высоко мотивированных сотрудников, работающих на стабильный результат, то процесс адаптации сотрудников в данной организации действительно эффективен.



Благодарю за внимание!

