

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
- психофизиологический
- 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.



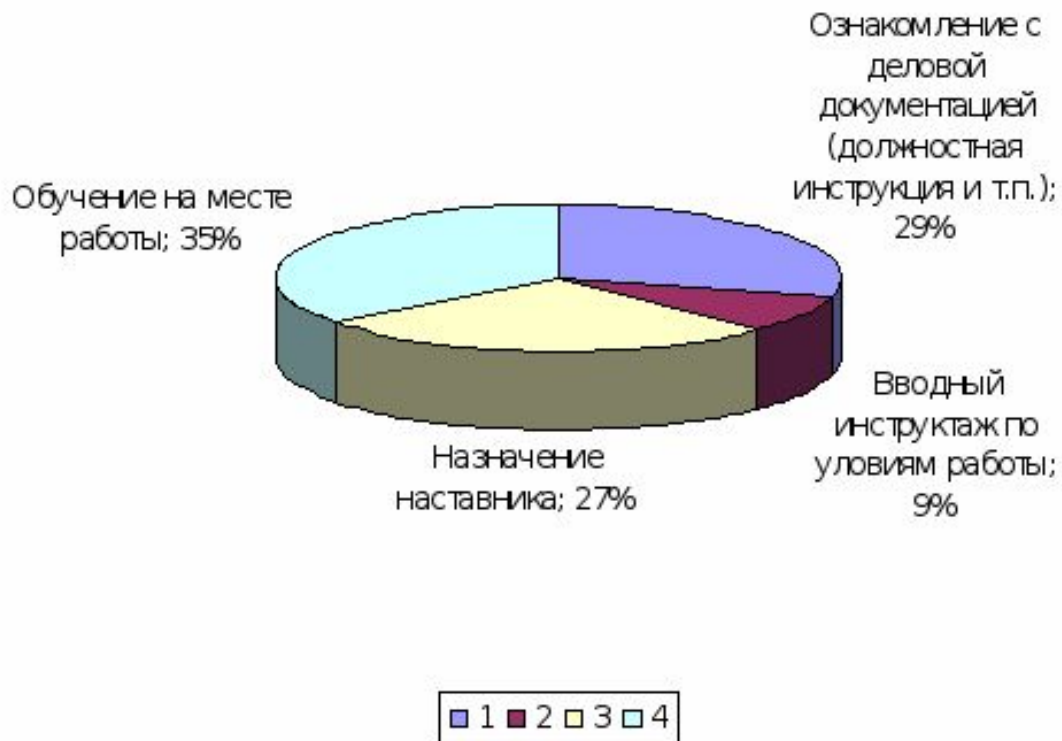
---

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 увольнении 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.
- 




---

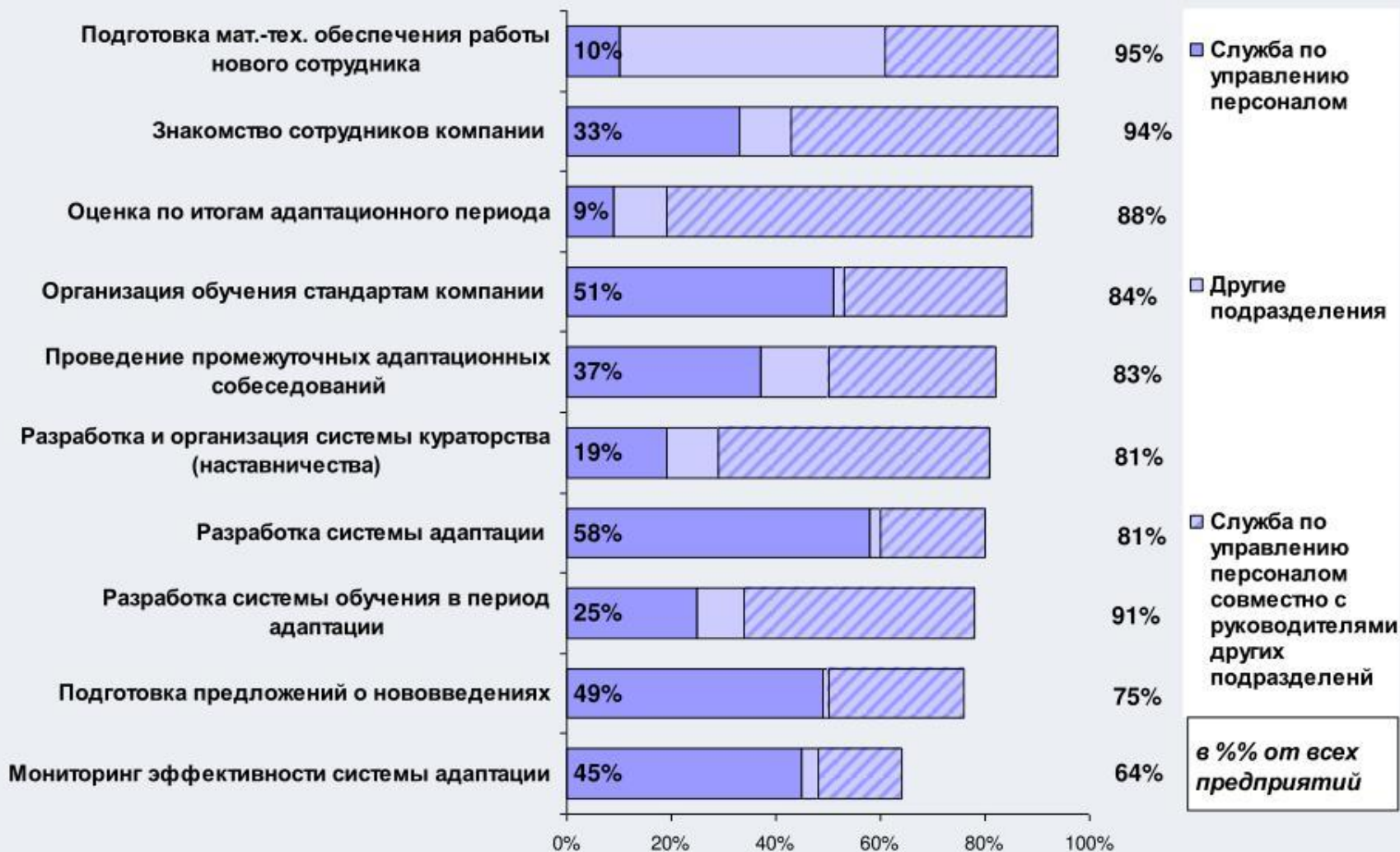
Данные программы можно использовать как для первичной, так и для вторичной адаптации. Так как адаптация молодых работников, которые еще не имеют профессионального опыта, отличается тем, что она заключается не только в усвоении информации об организации, но и в обучении самой работе, поэтому в программу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

---

