

УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

Управление персоналом



АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

- Понятие адаптации
- Основные виды адаптации
- Управление трудовой адаптацией
- Этапы процесса адаптации

1 Понятие адаптации



Под **адаптацией** понимается процесс взаимного приспособления работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных, психологических и организационно-экономических условиях

2 Основные виды адаптации



Профессиональная

Социально-психологическая

Организационная

Психофизиологическая



Психофизиологическая адаптация -

Это приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам, физиологическим условиям труда. Особых сложностей не представляет и в большей степени зависит от здоровья человека, его естественных реакций, содержания и характера труда (индивидуальный – коллективный, ручной – автоматизированный).



Психофизиологическая адаптация

В процессе **психофизиологической адаптации** происходит освоение совокупности всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда:

Психофизиологическая адаптация



- уровень монотонности труда;
- санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки;
- ритм труда;
- удобство рабочего места;
- внешние факторы воздействия (шум, освещенность, вибрация и т.п.).

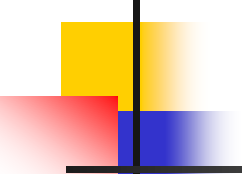


Социально-психологическая адаптация -

это приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношений в новом коллективе.

В процессе социально-психологической адаптации происходит включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями.

Профессиональная адаптация -

- 
- это постепенное совершенствование трудовых способностей работника:
 - профессиональных навыков
 - дополнительных знаний
 - навыков сотрудничества и т.п.

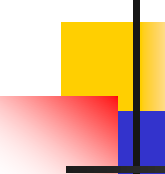
После выяснения знаний и опыта новичка для него определяют приемлемую форму подготовки (курсы, наставник)

Организационная адаптация -



усвоение организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, а также понимание особенностей организационного и экономического механизма управления фирмой.

Организационная адаптация



В процессе адаптации сотрудник знакомится:

- С особенностями организационно-экономического механизма управления фирмой
- Местом своего подразделения и должности в общей системе целей и организационной структуре



Организационная адаптация

У него должно сформироваться:

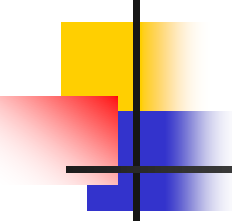
- Понимание собственной роли в общем производственном процессе
- Подготовленность к восприятию и реализации нововведений (технического или организационно-экономического характера).

Стадии адаптации



- 1 - стадия ознакомления (ознакомление с ситуацией)
- 2 - стадия приспособления (постепенное привыкание, усвоение стереотипов)
- 3 – стадия ассимиляции (полное приспособление к среде)
- 4 – стадия идентификации (отождествление личных целей с целями коллектива).

По характеру идентификации различают три категории работников



- 1 – безразличные
- 2 – частично идентифицированные
- 3 – полностью идентифицированные – ядро любого коллектива, кадровые квалифицированные работники.



Успешность адаптации

- объективность деловой оценки персонала (как при отборе, так и в процессе трудовой адаптации работников);
- отработанность организационного механизма управления процессом адаптации;



Успешность адаптации

- качественный уровень работы по профессиональной ориентации потенциальных сотрудников;
- престиж и привлекательность профессии, работы по определенной специальности именно в данной организации;

Успешность адаптации



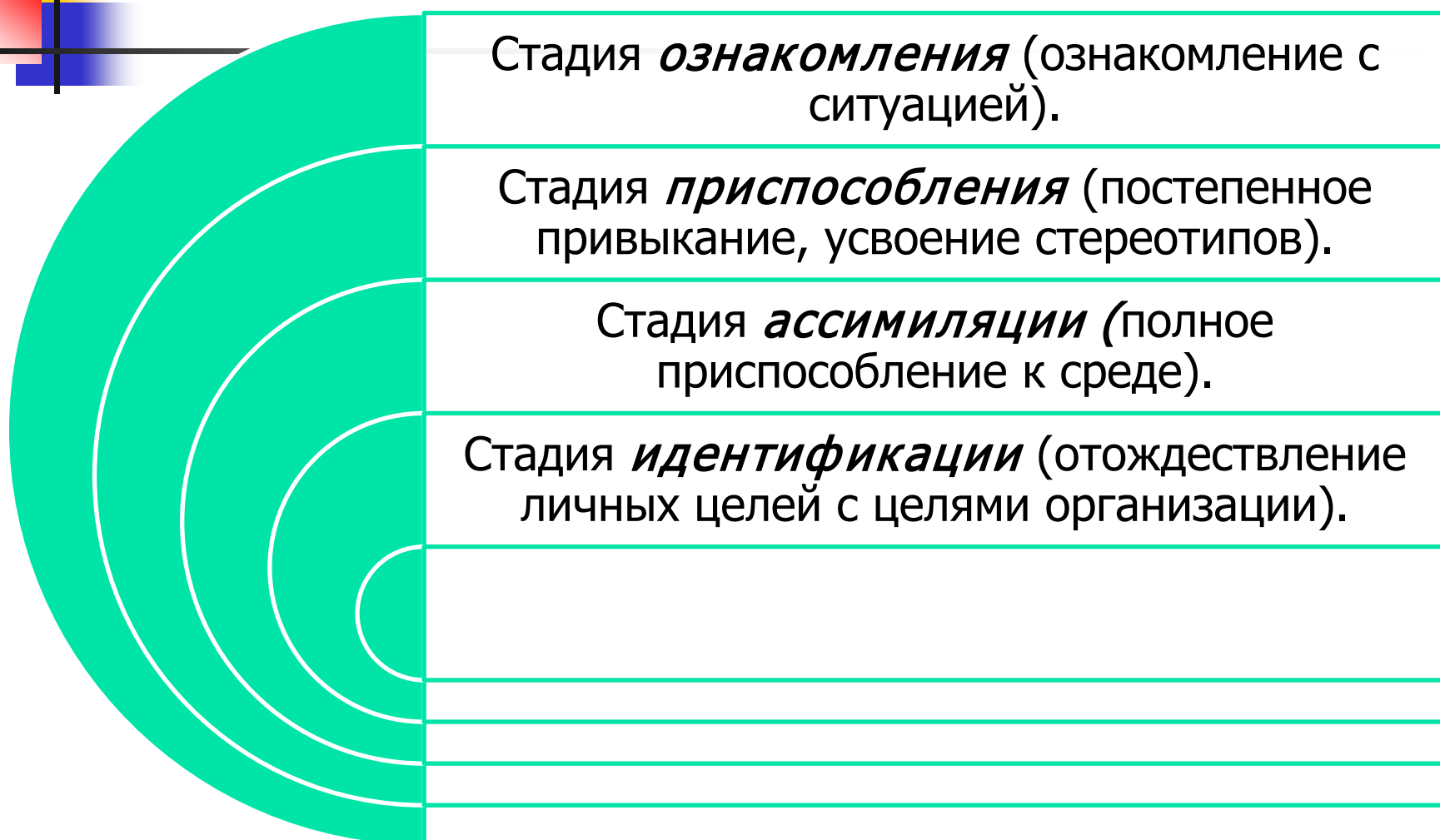
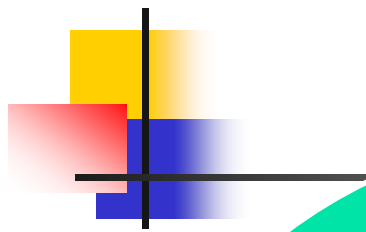
- наличие отработанной системы внедрения новшеств;
- гибкость системы обучения персонала, действующей в организации;
- особенности социально-психологического климата, сложившегося в коллективе;

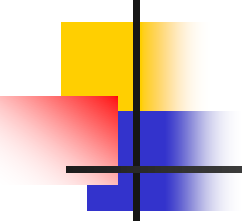
Успешность адаптации



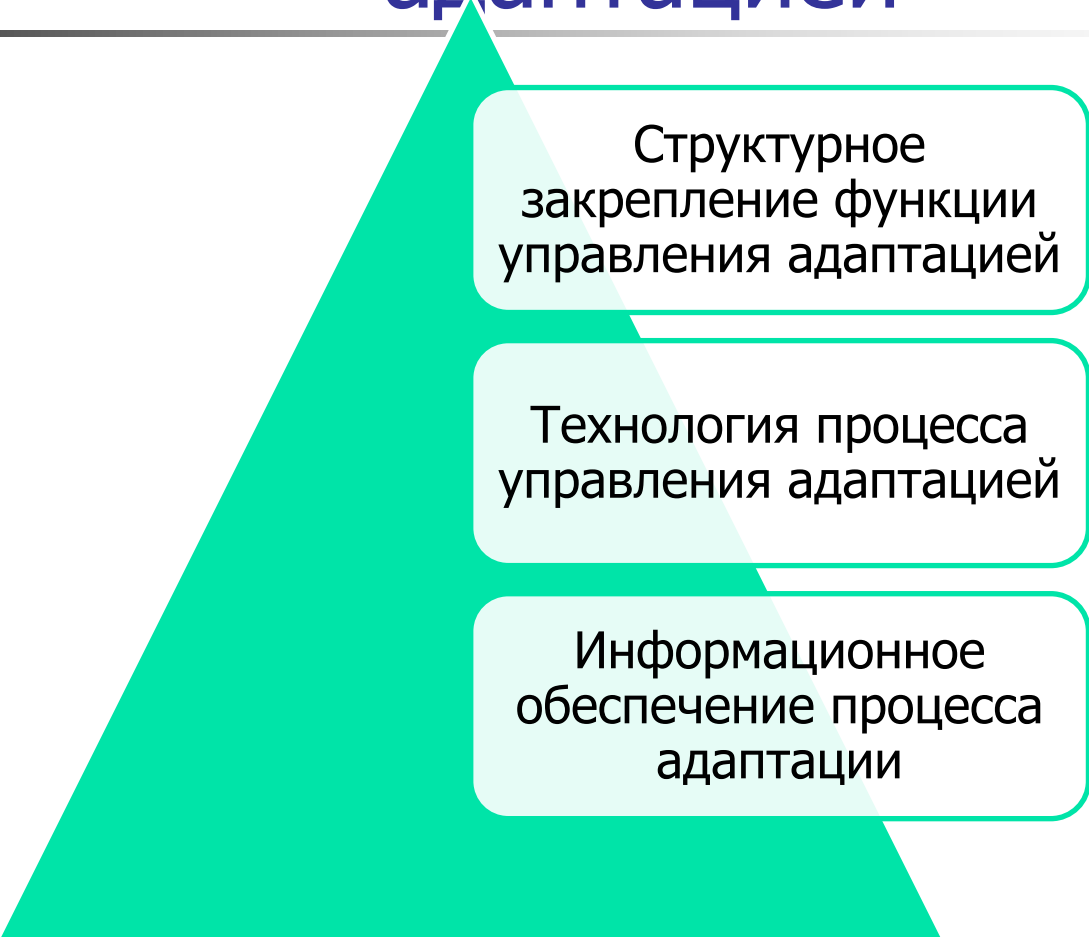
- личностные свойства адаптируемого сотрудника, связанные с его психологическими чертами, возрастом, семейным положением и т.п.
- особенности организации труда, реализующие мотивационные установки сотрудника.

Стадии адаптации





3 Элементы управления трудовой адаптацией



Структурное
закрепление функции
управления адаптацией

Технология процесса
управления адаптацией

Информационное
обеспечение процесса
адаптации



Структурное закрепление функции управления адаптацией

- Выделение соответствующего подразделения в оргструктуре СУП (системы управления персоналом)
- Введение кураторства
- Развитие наставничества

Технология процесса управления адаптацией



- Организация семинаров, курсов
- Интенсивные курсы для руководителей
- Использование метода постепенного усложнения заданий
- Проведение в коллективе подразделения специальных ролевых игр для сплочения сотрудников.



Информационное обеспечение процесса адаптации

- Главная проблема состоит в накоплении нормативных показателей уровня и длительности адаптации
- Вывод об успешности делаается на основе сравнения фактических и нормативных показателей.

4 Этапы процесса адаптации



Оценка уровня
подготовленности



Ориентация

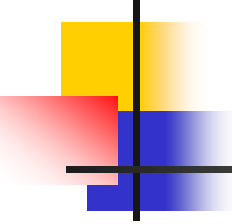


Непосредственная
адаптация



Функционирование





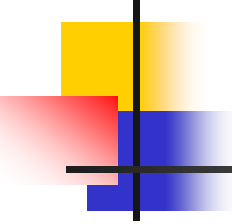
Оценка уровня подготовленности

- Оценка необходима для разработки наиболее эффективной программы адаптации
- Включение в коммуникативные сети
- Знакомство с корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения



Ориентация

- Практическое знакомство с новичка со своими обязанностями и требованиями со стороны организации
- Программа ориентации - лекции, экскурсии, практикумы (общие представления о компании, политике организации, оплате труда, льготах...



Непосредственная адаптация

- Приспособление новичка к своему статусу
- Включение в межличностные отношения
- Возможность активно действовать в различных сферах
- Оценка эффективности деятельности.

Функционирование



- Переход к стабильной работе
Недопущение ситуаций, приводящих к дезадаптации работника:
- Уныние
- Пассивное принятие
- Отсутствие цели
- Отсутствие диалога с руководством.