

# УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

---

Управление персоналом

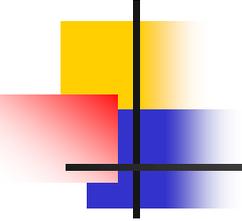


# АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

---

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

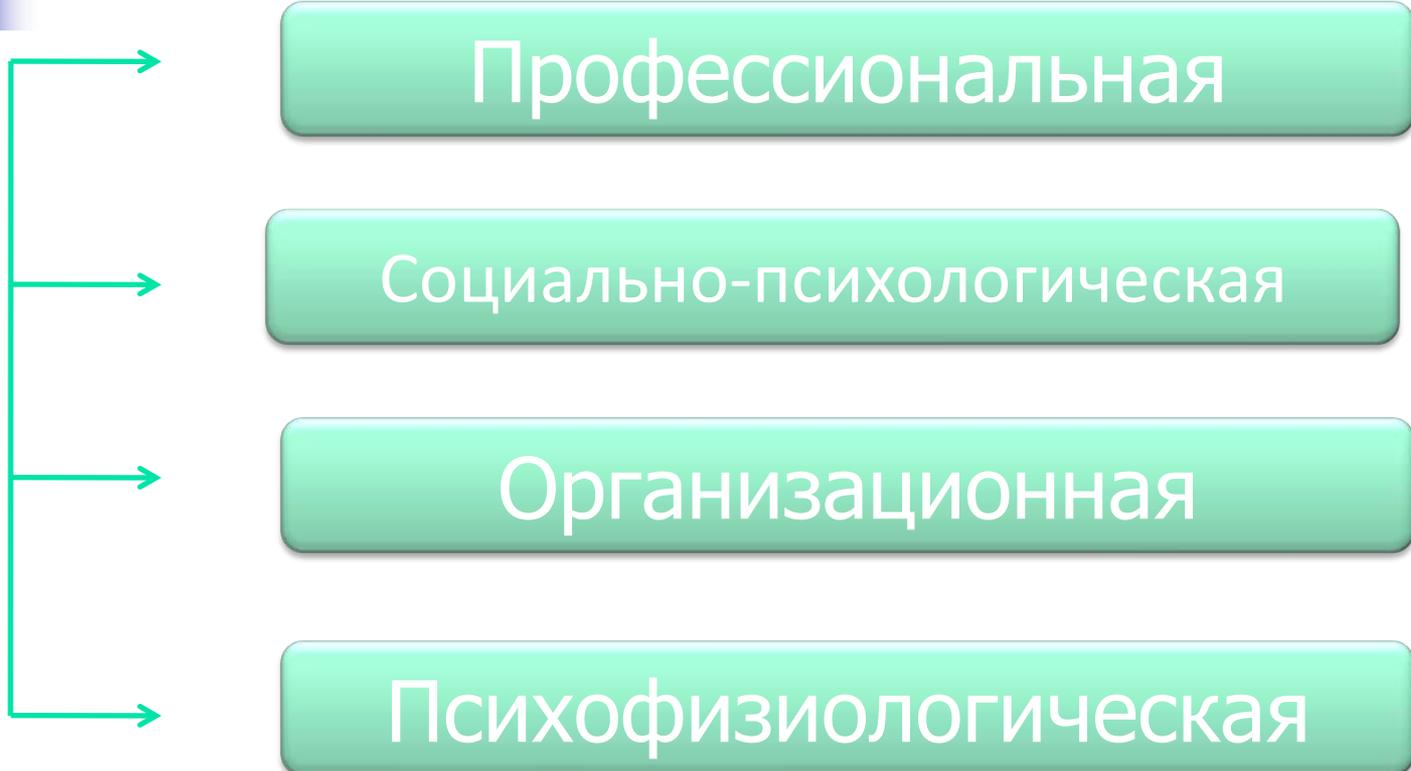
# 1 Понятие адаптации



---

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

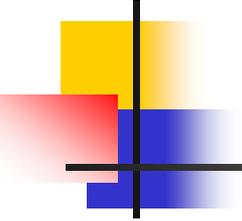


Профессиональная

Социально-психологическая

Организационная

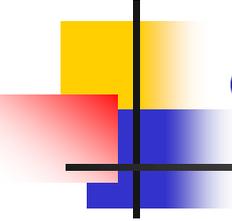
Психофизиологическая



# 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

---

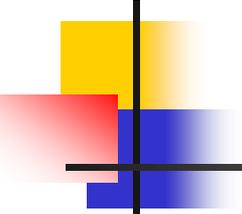
В процессе **психофизиологической адаптации** происходит освоение совокупности всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда:

# Психофизиологическая адаптация



---

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



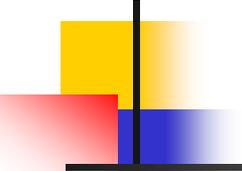
# Социально-психологическая адаптация -

---

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

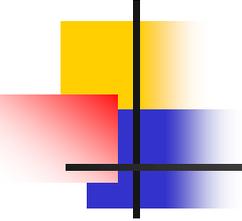
В процессе социально-психологической адаптации происходит включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями.

# 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)

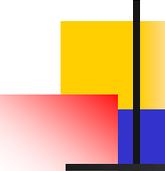
# Организационная адаптация -



---

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

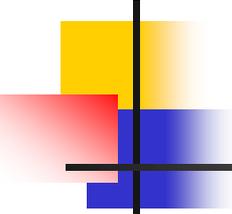
# Организационная адаптация



В процессе адаптации сотрудник знакомится:

---

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



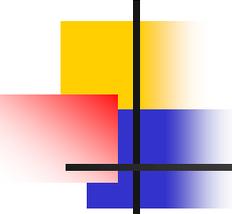
# Организационная адаптация

---

У него должно сформироваться:

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

# Стадии адаптации



---

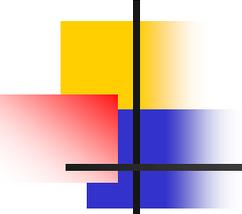
- 1 - стадия ознакомления (ознакомление с ситуацией)
- 2 - стадия приспособления (постепенное привыкание, усвоение стереотипов)
- 3 – стадия ассимиляции (полное приспособление к среде)
- 4 – стадия идентификации (отождествление личных целей с целями коллектива).

# По характеру идентификации различают три категории работников



---

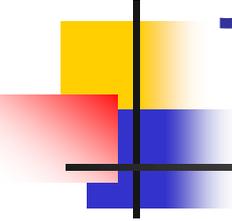
- 1 – безразличные
- 2 – частично идентифицированные
- 3 – полностью идентифицированные – ядро любого коллектива, кадровые квалифицированные работники.



# Успешность адаптации

---

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

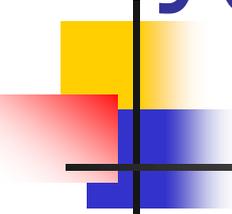


# Успешность адаптации

---

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

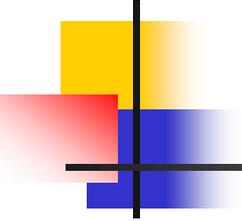
# Успешность адаптации



---

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

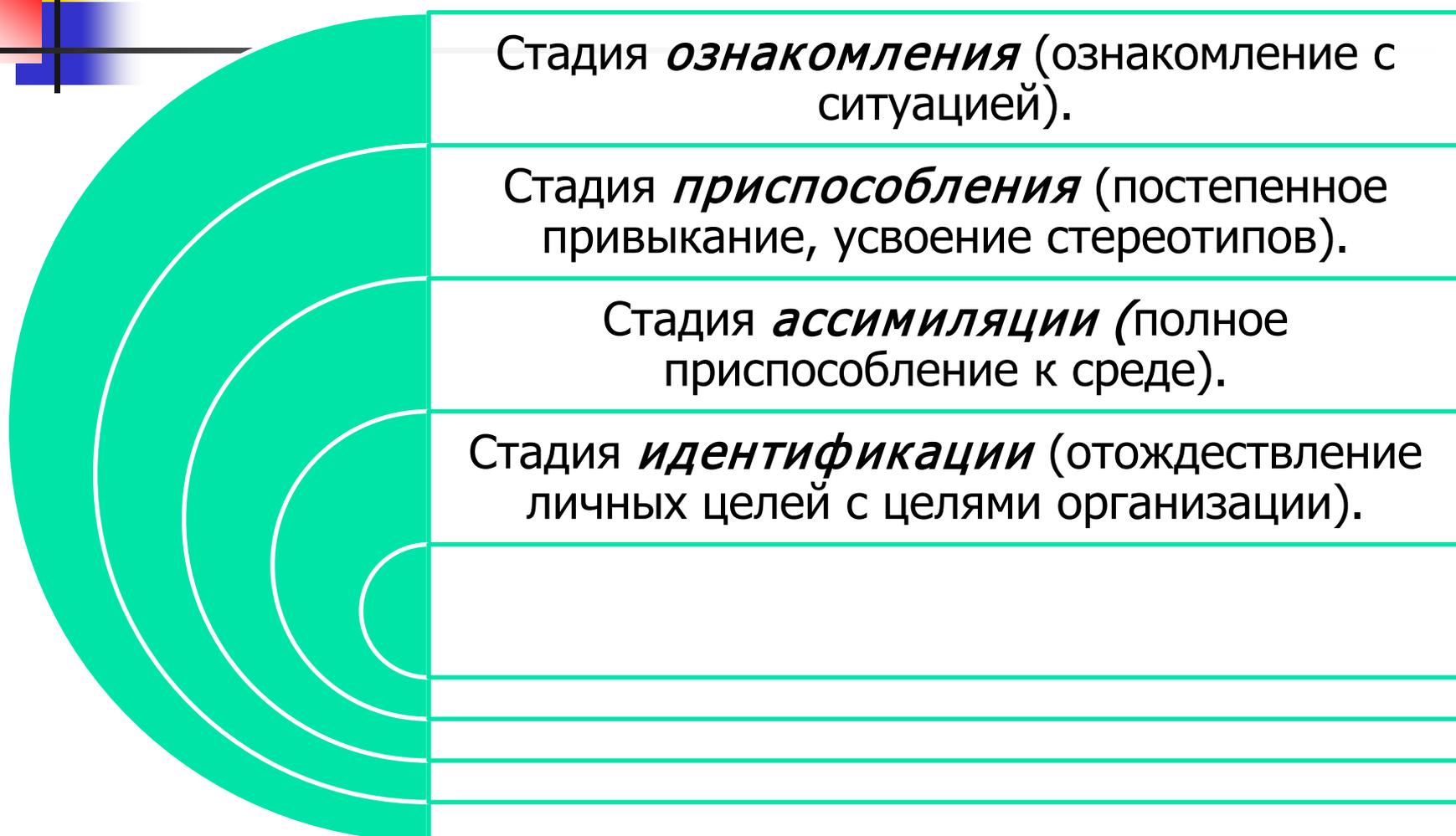
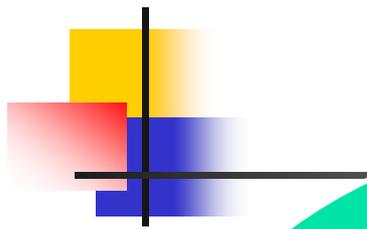
# Успешность адаптации

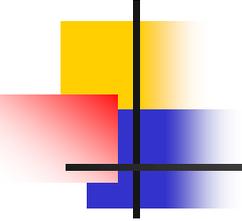


---

- 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

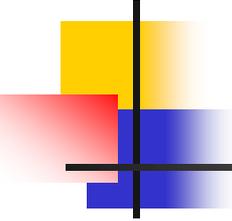
Информационное  
обеспечение процесса  
адаптации



# Структурное закрепление функции управления адаптацией

---

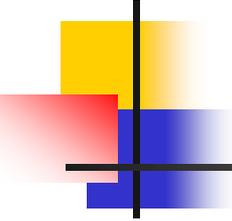
- Выделение соответствующего подразделения в оргструктуре СУП (системы управления персоналом)
- Введение кураторства
- Развитие наставничества



# 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

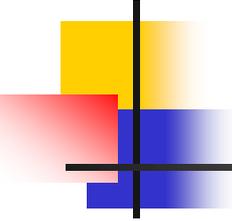


Непосредственная  
адаптация



Функционирование

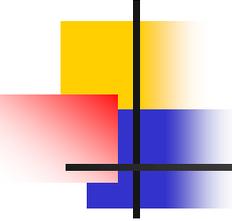




# Оценка уровня подготовленности

---

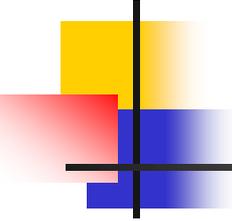
- Оценка необходима для разработки наиболее эффективной программы адаптации
- Включение в коммуникативные сети
- Знакомство с корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения



# 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...

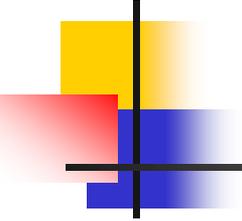


# Непосредственная адаптация

---

- 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.