

Методы оценки успешности прохождения адаптационного периода

Работу выполнила:
Шевнина Екатерина
Группа: УПБ-2601-01-00

План

- Понятие адаптации
- Процесс адаптации
- Оценка качества проведения введения в должность нового сотрудника
- Оценка результатов адаптации
- Ключевые показатели эффективности адаптации
- Методы оценки процесса адаптации
- Заключение

Адаптация-

Это процесс знакомства сотрудника с деятельностью и организацией и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды

Активная



Пассивная




Процесс адаптации

- Оценка уровня подготовленности нового работника
- Ориентация
- Действительная адаптация
- Функционирование



Управление адаптацией

Задачи:

- Устранение причин
- Снижение негативных моментов
-  создание алгоритма (процедуры)
- сокращение неблагоприятных последствий от деятельности работника;
- стабилизация коллектива;
- координация деятельности всех работников.

Участники

- HR-служба
- PR-отдел
- Центр обучения
- Руководители подразделений
- Отдел АСУ
- Сотрудники компании

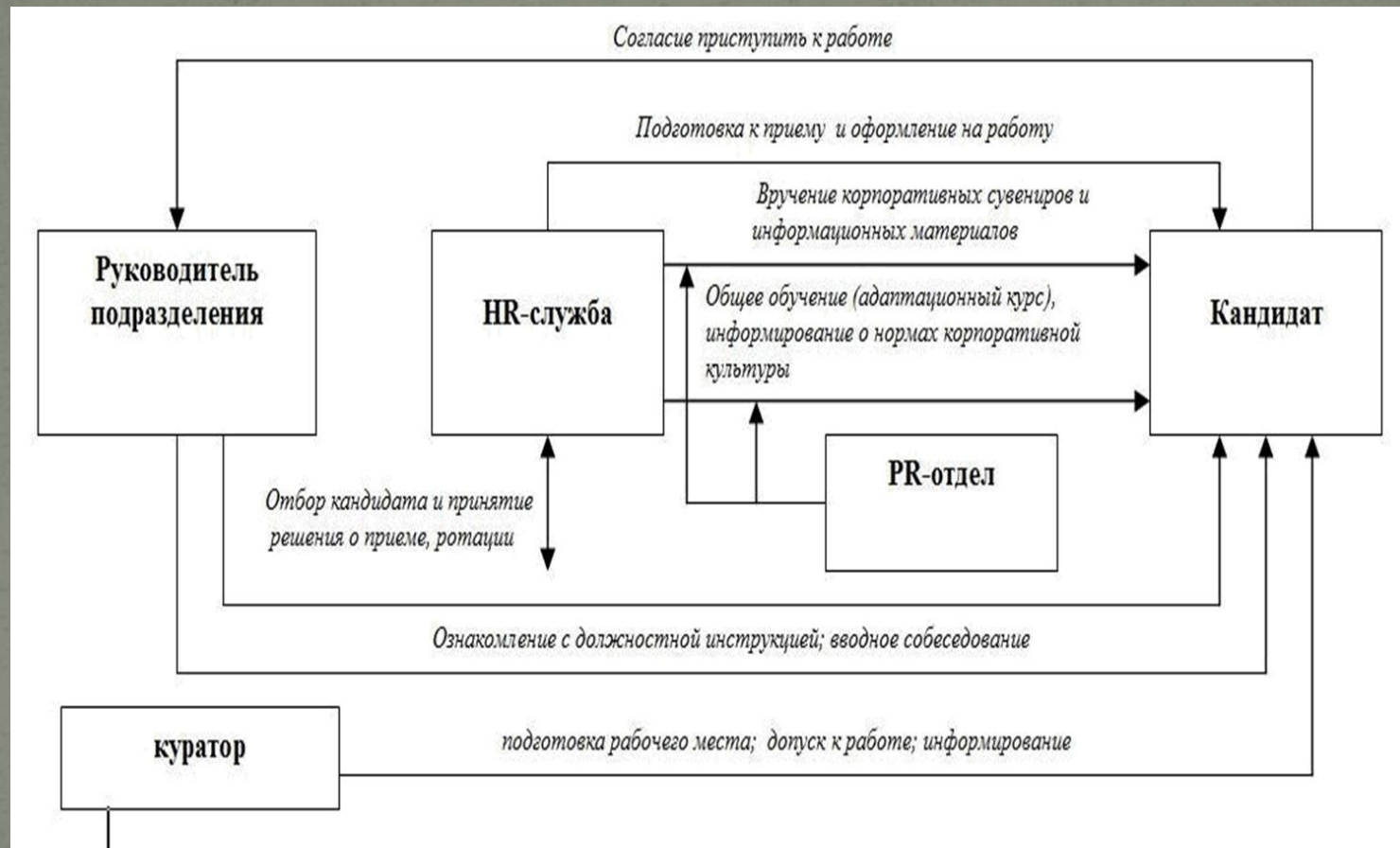


Задачи куратора

- помощь в адаптации нового сотрудника;
- планирование развития;
- сопровождение работы нового сотрудника на период срока.



Решение организационных вопросов при приеме нового сотрудника



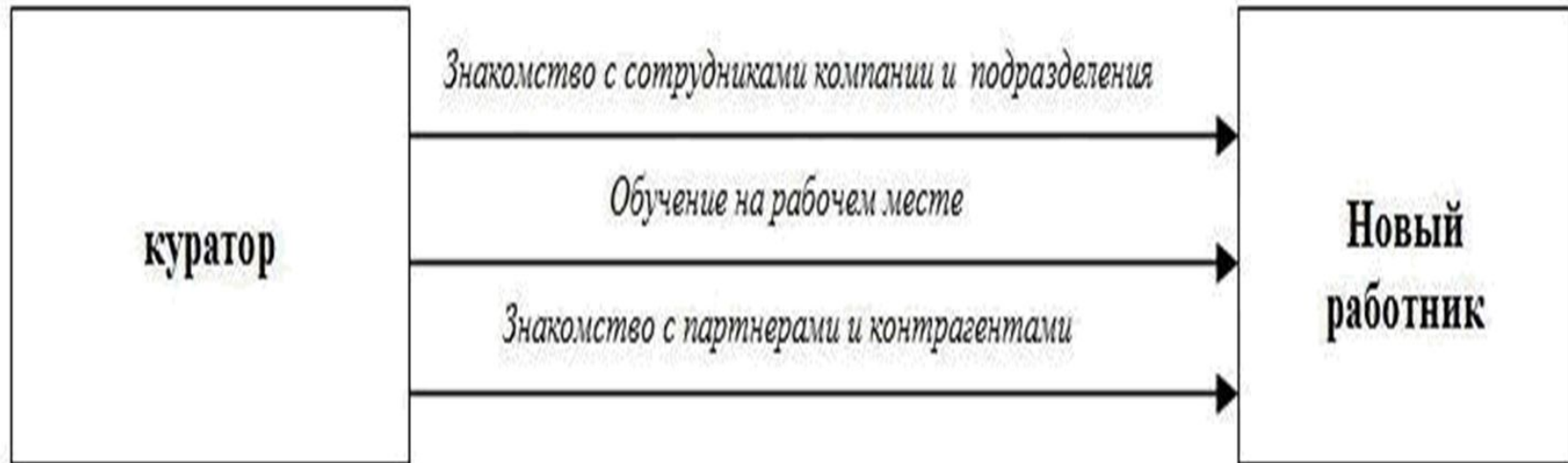
Информирование нового сотрудника

- Задачи и требования к его работе
- Система оценки
- Информационное пособие об основах корпоративной культуры компании

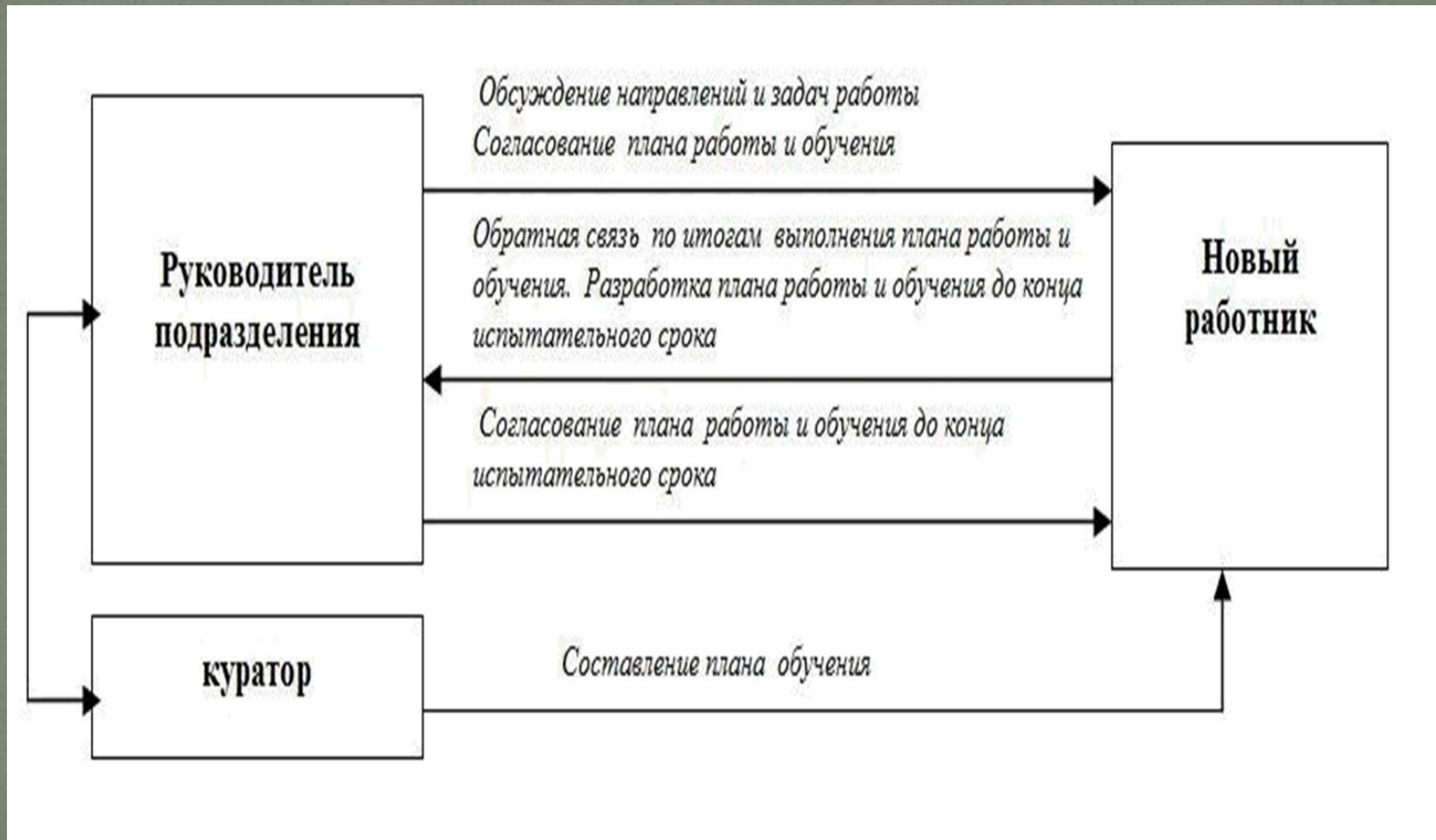
Срок-2 рабочие недели



Организация введения в должность нового сотрудника

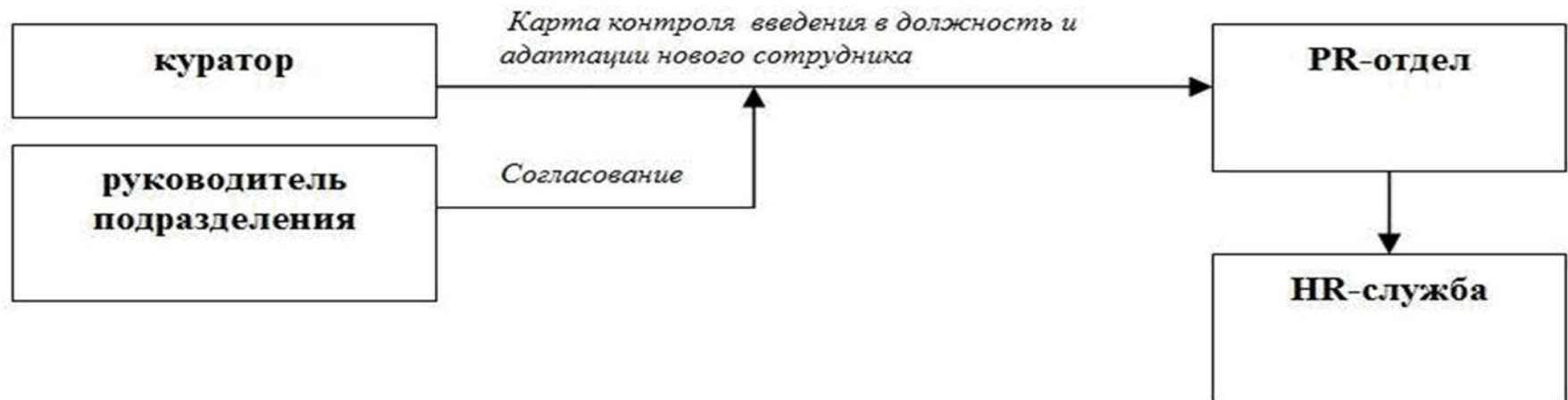


Организация работы нового сотрудника в должности



Оценка качества проведения введения в должность нового сотрудника

- Карта контроля введения в должность нового работника



Оценка результатов адаптации

Успешность адаптации зависит от характеристик производственной среды и самого человека.

- Психофизиологическая сторона.
- Профессиональная сторона
- Социально-психологическая сторона

Сравнение полученных результатов с запланированными



Ключевые показатели эффективности адаптации

К показателям, которые необходимо анализировать, относятся:

1. **Стоимость адаптации одного сотрудника (по профессиям).** Рассчитывается исходя из стоимости работы лиц, вовлеченных в процесс адаптации, - наставника, непосредственного руководителя, специалистов службы персонала, а также цены раздаточных и других материалов. Данный показатель целесообразно вычислять для разных профессий



2. Стоимость подготовки наставника (по профессиям) - размер инвестиций, вложенный в развитие профессиональных компетенций наставника, в разработку обучающих мероприятий, которые он будет проводить для новичков.



3. Процент должностей, охваченных системой адаптации. В идеале - 100%. Реальную ситуацию удобнее всего отслеживать с помощью «матрицы адаптации», по которой можно выяснить, какие действия и в отношении какой категории сотрудников уже применяются, а какие - пока остаются в планах.

4. Процент сотрудников, выполняющих функции наставников (по профессиям). Данный показатель определяет HR-служба. Он зависит от численности персонала подразделений и количества новичков в них.



5. Процент сотрудников, успешно прошедших испытательный срок, по отношению к общему числу принятых. Желательно - 100%. Обратным этому является показатель «Процент сотрудников, покинувших компанию в течение или по итогам испытательного срока».

Для менеджера по персоналу важно анализировать, кто был инициатором расторжения трудового договора - сам работник или его непосредственный руководитель. Если такие случаи не единичны, причина их может крыться в несовершенстве системы подбора.



Методы оценки процесса адаптации

Наиболее распространенные в российских службах персонала методы оценки адаптации.

1. Интервью с сотрудниками через один, два и три месяца работы (проводить может специалист службы персонала - как отвечающий за адаптацию, так и любой другой).
2. Анкетирование сотрудников после завершения адаптационного периода.
3. «Пультс» - опрос сотрудников, проработавших в компании менее года. Это корпоративное исследование на определенную тематику, включающее всего несколько вопросов и адресованное конкретной группе работников.
4. Включение вопросов об адаптационных мероприятиях в ежегодные комплексные исследования удовлетворенности.

Заключение

- Успешное функционирование любой организации в значительной степени зависит от ее способности своевременно, качественно и рационально сформировать человеческие ресурсы, которые должны стать конкурентным преимуществом предприятия в стратегическом развитии.
- Не последнюю роль в этом процессе играет оптимизация адаптации персонала, способствующая повышению отдачи от труда каждого нового работника в минимальные сроки.

Спасибо за внимание!