

Основные функции при управлении адаптацией и их распределение

Выполнила студентка группы УПБ-2601-01-00

Обвинникова Анастасия

План

1. Управление процессом адаптации.
2. Цель управления адаптацией.
3. Задачи управления адаптацией.
4. Виды адаптации персонала.
5. Функции при управлении адаптации.
6. Механизм управления адаптацией.
7. Структурное закрепление функций управления адаптации.
8. Задачи в области организации технологии процесса адаптации.
9. Информационное обеспечение процесса адаптации.

Управление процессом адаптации

Управление процессом адаптации – это активное воздействие на различные аспекты введения нового работника в организацию, должность и коллектив (профессиональный, социально-психологический, психофизиологический и т. д.) с целью влияния на ход адаптации, сокращения сроков, снижения неблагоприятных последствий и т. д.



Цель управления адаптацией

Цель управления адаптацией персонала состоит в том, чтобы работник быстрее овладел профессиональными навыками, умениями, приспособился к режиму работы и особенностям рабочего места, сумел раскрыть и начал реализовывать свои способности, включился в коллектив структурного подразделения и систему взаимоотношений предприятия.

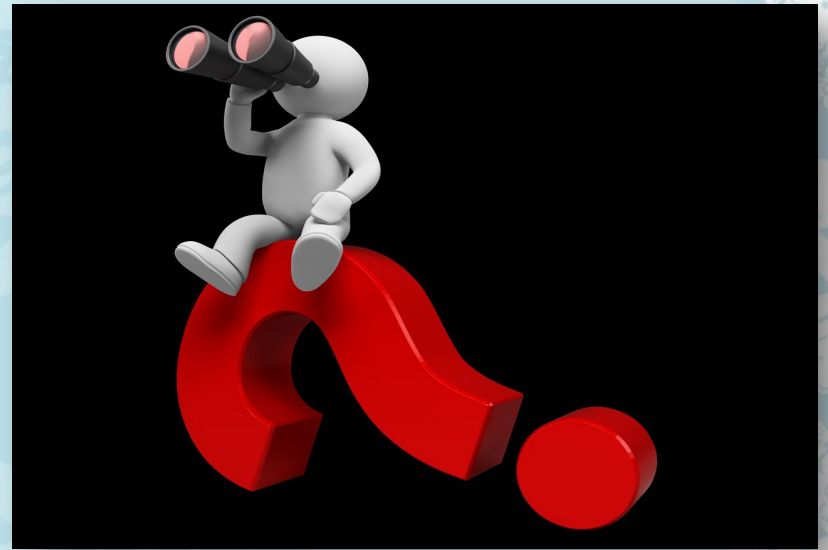


Задачи управления адаптацией

1. Формирование представлений работника об организационной структуре предприятия, организационных взаимоотношениях между подразделениями, включение в них работника;
2. Ознакомление работника с общими экономическими условиями деятельности структурного подразделения и предприятия в целом;
3. Информирование работника о нормах поведения, правилах внутреннего распорядка; помощь в овладении ими;

Задачи управления адаптацией

4. Включение работника в социально-психологические отношения в структурном подразделении и предприятия в целом;
5. Выявление значимых профессиональных, деловых, психологических и мотивационных особенностей работника.



Виды адаптации персонала

<i>Признаки классификации</i>	<i>Виды адаптации</i>	<i>Содержание</i>
По субъекту адаптации	Адаптация работника	Процесс приспособления работника к организации и его влияние на окружающую среду
	Адаптация организации	Процесс приспособления трудовой среды к работнику
По отношению «субъект-объект»	Активная	Участник адаптации стремится воздействовать на трудовую среду с тем, чтобы изменить ее
	Пассивная	Пассивное приспособление к трудовой среде
По результату воздействия	Прогрессивная	На участника адаптации было оказано благоприятное воздействие
	Регрессивная	Адаптация к среде с отрицательным содержанием
По уровню	Первичная	Адаптация работников, не имеющих трудового опыта
	Вторичная	Адаптация сотрудников, имеющих опыт работы
По сфере воздействия	К новой должности	Введение работника в новую должность
	К понижению в должности	Адаптация работников, пониженных в должности
	К увольнению	Адаптация увольняемых работников (поиск новых рабочих мест, организация подготовки и переподготовки и т.д.)
	Реадаптация	Адаптация работников, вновь приступивших к выполнению своих обязанностей (женщин после декретного отпуска, сотрудников после длительных командировок и т.д.)
По степени завершенности процесса	Полная	Характеризуется высокими показателями адаптации работника во всех ее аспектах
	Частичная	Работник приспособился лишь к отдельным аспектам трудовой среды
	Дезадаптация	Работник не смог приспособиться ни к одному из аспектов работы в организации

Функции при управлении адаптации

Основные функции лиц, ответственных за управление адаптацией:

- 1) профессиональная консультация работников организации;
- 2) знакомство сотрудника с основными обязанностями, требованиями;
- 3) организация обучения;
- 4) обеспечение соблюдения работником правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности;
- 5) формирование необходимых для эффективной подготовки кадров условий;
- 6) разработка индивидуального плана занятий на весь адаптационный период;
- 7) организация деятельности сотрудника;
- 8) оказание необходимой помощи работнику;

Функции при управлении адаптации

- 9) демонстрация образца исполнения должностных обязанностей на собственном примере;
- 10) изучение профессиональных и личных качеств сотрудника;
- 11) введение его в коллектив организации, оказание помощи в поддержании деловых взаимоотношений с коллегами и руководителями различных уровней;
- 12) контроль и оценка выполнения сотрудником заданий в течение всего адаптационного периода.

Механизм управления адаптацией

Чтобы обеспечить управление адаптацией персонала, необходимо определить ее механизм, который представляет собой совокупность процедур принятия управленческих решений, средств воздействия и кадровых технологий. Он позволяет регламентировать взаимодействие участников процесса.



Механизм управления адаптацией

Следует сказать, что в отечественных организациях наблюдается неотработанность механизма управления процессом адаптации. Этот механизм предусматривает решение трех важнейших проблем:

- ❖ структурного закрепления функций управления адаптацией в системе управления организацией;
- ❖ организации технологии процесса адаптации;
- ❖ организации информационного обеспечения процесса адаптации.

Структурное закрепление функций управления адаптации.

В качестве возможных организационных решений проблемы структурного закрепления функций управления адаптацией могут быть предложены следующие:

1. Выделение соответствующего подразделения (группы, отдела) в оргструктуре системы управления персоналом. Чаще всего функции по управлению адаптацией входят в состав подразделения по обучению персонала;

Структурное закрепление функций управления адаптации.

2. Распределение специалистов, занимающихся управлением адаптацией, по подразделениям (цехам, отделам) или группам подразделений. В данном случае специалист по персоналу становится куратором определенных подразделений. Следует заметить, что специалистом по управлению адаптацией может быть как сотрудник одного из подразделений системы управления персоналом, так и подготовленный к этой роли сотрудник другого функционального подразделения;

Структурное закрепление функций управления адаптации.

3. Развитие наставничества, которое в последние годы незаслуженно забыто в отечественных организациях.
4. Развитие структурных взаимосвязей системы управления персоналом (в частности, подразделения управления адаптацией) со службой организации управления.



Задачи в области организации технологии процесса адаптации

Задачами подразделения или специалиста по управлению адаптацией в области организации технологии процесса адаптации, являются:

- ❖ организация семинаров, курсов по различным вопросам адаптации;
- ❖ проведение индивидуальных бесед руководителя, наставника с новым сотрудником;
- ❖ интенсивные краткосрочные курсы для руководителей, вновь вступающих в должность;
- ❖ специальные курсы подготовки наставников;
- ❖ использование метода постепенного усложнения выполняемых новичком заданий;

Задачи в области организации технологии процесса адаптации

- ❖ выполнение разовых общественных поручений для установления контактов нового работника с коллективом;
- ❖ подготовка замены при ротации кадров; проведение в коллективе специальных ролевых игр по сплочению сотрудников.



Информационное обеспечение процесса адаптации.

Информационное обеспечение процесса адаптации в первую очередь связано со сбором и оценкой показателей ее уровня и длительности. Эти показатели условно делятся на:

- ❖ объективные
- ❖ субъективные



Информационное обеспечение процесса адаптации.

К объективным относятся показатели, которые характеризуют эффективность трудовой деятельности, активность участия сотрудников в ее различных сферах. Кроме того, показатели адаптации подразделяются по принадлежности к одному из ее аспектов, например профессиональному аспекту (соответствие квалификационных навыков требованиям рабочего места) и др.



Информационное обеспечение процесса адаптации.

Субъективные показатели характеризуют удовлетворенность сотрудника работой в целом или отдельными ее проявлениями. Они подразделяются аналогично объективным по принадлежности к одному из аспектов адаптации и определяют собственную оценку работником: своего отношения к профессии и квалификации; отношений с коллективом сотрудников, с руководством; самочувствия, условий и тяжести труда; понимания роли индивидуальных задач в решении общих задач организации.

Литература

- Управление адаптацией в организации. [Электронный ресурс] // studfile.net/ – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/4239997/page:69/>
- Адаптация персонала корпорации. [Электронный ресурс] // www.refmanagement.ru/ – Режим доступа: <http://www.refmanagement.ru/ritem-374-5.html>
- Классификация видов адаптации персонала. [Электронный ресурс] // studopedia.ru/ – Режим доступа: https://studopedia.ru/17_9304_klassifikatsiya-vidov-adaptatsii-personala.html
- Кибанов А.Я. Управление персоналом организации Учебник [Текст] /Под ред. А.Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с. —(Высшее образование)
- Цели и задачи системы управления адаптацией. [Электронный ресурс] // studwood.ru/ – Режим доступа: https://studwood.ru/1038323/menedzhment/tseli_zadachi_sistemy_upravleniya_adaptatsiey



Thank You