

# МЕТОДЫ ОЦЕНКИ УСПЕШНОСТИ ПРОХОЖДЕНИЯ АДАПТАЦИОННОГО ПЕРИОДА

Презентацию выполнила студентка группы  
УПб 2601-01-00 Семёнова Анжелика

# План

---

- Понятие адаптации работника
- Направления адаптации
- Виды адаптации
- Подходы адаптации

# Понятие адаптации

- Адаптация — это процесс взаимного приспособления работника к организации и организации к работнику. Обычно большинство новых сотрудников, приступая к деятельности на новом рабочем месте или приходя в новую организацию, стараются проявить себя с положительной точки зрения. Однако трудовая деятельность на новом рабочем месте может быть сопряжена с негативными моментами



# С точки зрения работника, можно выделить два направления адаптации:

- **первичная**, т.е. процесс приспособления работников, не имеющих никакого трудового опыта. Как правило, это касается выпускников учебных заведений;
- **вторичная**, т.е. процесс приспособления работников, имеющих трудовой опыт, но переходящих либо на новое рабочее место, либо в другую организацию



# Виды адаптации:

- - профессиональная: знакомство с рабочим местом, освоение должностных функций, ознакомление с правами, обязанностями по должности и пр.
- - корпоративная (организационная): знакомство с историей компании, ее внутренней структурой, правилами, традициями, ритуалами, принятыми в компании, и т.д.
- - личностная (физиологическая, психологическая): адаптация к коллективу, установление межличностных отношений и т.п.



# Три подхода адаптации

- Организации, принимающие на работу нового сотрудника, используют «оптический», «армейский» или «партнерский» подходы к адаптации



# «Оптический» подход

- обычно выражается в словах «начинайте работать, мы на вас посмотрим, а там будем обсуждать оплату и полномочия». Как правило, такие работодатели считают, что рынок рабочей силы перенасыщен специалистами любой квалификации и любого специалиста можно легко заменить. «Оптический» подход дает кандидату ощущение несерьезности организации и отсутствия заинтересованности в его работе



# «Армейский» подход

- заключается в выражении «трудно в учении, легко в бою». На протяжении испытательного срока новому сотруднику создаются дополнительные трудности в виде особо сложных и ответственных заданий. При этом его не знакомят с существующими наработками и не дают никаких объяснений. Иногда организации, исповедующие такой подход, ограничивают период работы с каждым сотрудником испытательным сроком, а затем принимают на работу нового работника





# «Партнерский» подход

- обычно демонстрируют организации, имеющие большой и разнообразный опыт найма сотрудников. По сути этот подход является признаком зрелости организации, осознающей необходимость оперативности в определении соответствия кандидата требованиям должности и соответственно снижения затрат, неизбежных при найме персонала и его адаптации. Зрелый работодатель понимает, что идеальных работников не бывает и что каждый прием на работу — это компромисс между ожиданиями и действительностью



# Критерии успешного прохождения адаптации

- Вы уверенно ориентируетесь на рабочем месте
- Ваши рабочие показатели соответствуют установленным стандартам
- Вы успешно овладеваете профессиональной ролью
- У Вас достаточно высокая степень удовлетворенности своим трудом
- Ваш социально-профессиональный статус повышается



# В период срока испытания работодатель применяет комплекс мер для того, чтобы:

- смягчить вхождение нового сотрудника в компанию
- дооценить соответствие нового работника должности
- получить полноценный результат в кратчайшие сроки
- выработать доброжелательное отношение к компании, сформировать лояльность
- снизить вероятность скорого увольнения сотрудника



# Наставничество как метод адаптации и обучения персонала решает важнейшие задачи, в их числе

- Является эффективным способом передачи знаний и умений от высококвалифицированных работников вновь принятым на работу сотрудникам;
- Способствует более быстрому освоению новичком сложившихся в коллективе корпоративных ценностей и командного духа;
- Повышает мотивацию самого наставника к выполнению возложенных на него обязанностей по обучению новых работников, т.к. в лице вышестоящего начальства удостоился за личные и профессиональные заслуги звания наставника, что также укрепляет и его авторитет в коллективе



# Задача наставника

- К задаче наставника относится не только быть всегда рядом с его учеником и оказывать поддержку, но также показывать своим примером нужный подход к выполняемой работе. На первом этапе наставник проводит теоретическую подготовку нового сотрудника, предоставляет ему необходимую информацию о работе



# Назначение испытательного срока

- Когда назначается испытательный срок – Согласно российскому трудовому законодательству, процедура увольнения работника весьма непростая. Поэтому с помощью испытательного срока работодатель перестраховывается – на случай, если рекрутер допустит ошибку и новичок окажется, что называется, не на своем месте



- Теоретически у специалиста имеются законные основания для отказа от испытаний, но такой кандидат в глазах работодателя мгновенно переходит из категории перспективных в категорию проблемных. Едва ли это сулит Вам дальнейшую успешную работу в компании. Однако существуют определённые категории работников, которым, согласно ТК РФ, испытательный срок не устанавливается. Это беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, кандидаты моложе 18 лет, молодые специалисты, те, кто принят на должность по конкурсу, и др. (см. статью 70 Трудового кодекса РФ)

<b>Успешная адаптация</b>	<b>Неудачная адаптация</b>
Работник понимает свои обязанности и отлично выполняет поставленные перед ним задачи.	Работник не до конца осознает, что от него требуется, и затрудняется в решении задач, которые от него требуют проработать.
Работник тщательно изучил структуру предприятия, руководство, освоился среди коллег.	Работник путается в назначении отделов организации, не помнит имена руководителей, отстраненно держится с коллегами.
Работник успешно пользуется техникой офиса.	Работник затрудняется при использовании офисной техники.
Работник соблюдает правила поведения внутри коллектива.	Работник игнорирует или периодически нарушает правила, установленные в коллективе.
Работник показал хороший творческий подход и возможность придумывать нестандартные решения к задачам.	Работник теряется, когда от него требуется импровизации или нестандартный подход к имеющимся задачам.
Работник вошел в неформальную группу организации (единомышленники, друзья, компания по интересам и т.д.).	Работник не поддерживает отношения с коллегами.



# Итог

В целом, руководителям организаций и кадровым менеджерам предоставляется огромный выбор методов профессиональной адаптации сотрудников, которые, к тому же постоянно совершенствуются.

Тем не менее, стоит помнить, что для каждого коллектива необходим максимально индивидуализированный подход. Именно это обеспечит максимально эффективную профессиональную адаптацию кадров в организации



# СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- **Понятие**

<http://www.elitarium.ru/adaptacija-rabotnikov-trudoustrojstvo-so-trudnik-dolzhnost-upravlenie-personalom/>

- **Виды адаптации**

<https://www.hr-agent.ru/kadrovye-voprosy-otvety/trudoustroystvo-soiskateley/tekhnologiya-poiska-raboty/sroka-ispytaniya/>

- **Наставничество**

<https://ekonomika-student.com/nastavnichestvo-kak-effektivnyj-metod-optimizacii-adaptacionnogo-perioda-rabotnika-2.html>



Спасибо за внимание!