

Профориентация.
Адаптация персонала.
Организация обучения.

СЫКТЫВКАРСКИЙ
ЛЕСНОЙ
ИНСТИТУТ



Тема № 4

Сущность, виды и цели профориентации и адаптации персонала

Профессиональная ориентация и адаптация – важные составные элементы системы подготовки кадров и регулятор связи между системой образования и производства.

Профессиональная ориентация представляет собой систему мер по профинформации, профконсультации, профподбору и профадаптации, которая помогает человеку выбирать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям.

Одна из важных задач профориентации – содействие быстрым структурным сдвигам в занятости.

Сущность, виды и цели профориентации и адаптации персонала

Пока управленческие работники не будут воспринимать профориентацию как метод регулирования предложения рабочей силы в организации, они будут испытывать экономические и психологические трудности.

Механизм управления профориентации представляет собой способ организации взаимосвязанных процессов формирования личности работника, обладающего конкурентоспособными качествами, включающих профессиональное обучение, консультирование, отбор, информирование и т.д.

Сущность, виды и цели профориентации и адаптации персонала

Цель профориентации – оказание помощи молодым людям и людям, ищущим работу, в выборе профессии, специальности, нахождения места работы или учебы с учетом склонностей и интересов.

Задачи профориентации:

- Информирование заинтересованных лиц о видах профессиональной деятельности;
- Создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников;
- Выявление степени соответствия психофизиологических качеств обратившихся за консультацией профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельностию

Сущность, виды и цели профориентации и адаптации персонала

Сложившиеся формы профориентации:

- Профессиональное обучение – начальная профессиональная подготовка школьников по основам различной профессиональной деятельности;
- Профессиональная информация – система мер по ознакомлению ищущих работу с ситуацией на рынке труда, перспективами развития видов деятельности;
- Профессиональная консультация - оказание помощи заинтересованным людям в выборе профессии, места работы путем изучения личности обратившегося за консультацией человека;
- Профотбор – часть процесса найма персонала, включающая систему методов и приемов проведения психофизиологической диагностики личности в целях выбора из группы претендентов подходящей кандидатуры.

Сущность, виды и цели профориентации и адаптации персонала

Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, постепенное освоение им новой социальной роли, активное приспособление человека к профессии и социально-психологическим требованиям, к новой среде, к сложившимся нормам и традициям трудового коллектива.

Выделяют следующие виды адаптации: профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная, экономическая, санитарно-гигиеническая, адаптация к бытовым условиям, адаптация к внепроизводственному общению с коллегами, адаптация в период отдыха.

Трудовая адаптация персонала

Принципиальные цели адаптации:

- Уменьшение стартовых издержек, так как пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;
- Снижение степени озабоченности и неопределенности у новых работников;
- Сокращение текучести рабочей силы;
- Экономия времени руководителя и сотрудников;
- Развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой.

Трудовая адаптация персонала

Трудовая адаптация персонала – взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процессе производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха.

Механизм управления адаптацией предусматривает решение следующих проблем: структурного закрепления функций управления адаптацией в системе управления организацией; организации технологии процесса адаптации; организации информационного обеспечения процесса адаптации.

Трудовая адаптация персонала

Структурное закрепление функций управления адаптацией может проходить по следующим направлениям:

- 1) Выделение соответствующего подразделения в структуре системы управления персоналом;
- 2) Распределение специалистов, занимающихся управлением адаптацией, по производственным подразделениям организации;
- 3) Развитие наставничества.

Трудовая адаптация персонала

В рабочей классификации представлены основные виды адаптации индивида в новой организации:

- Первичная адаптация;
- Вторичная адаптация подразумевает приспособление сотрудников, имеющих опыт профессиональной деятельности;
- Психофизиологическая адаптация (приспособление к новым психологическим и физическим нагрузкам);
- Социально-психологическая адаптация (приспособление к новому социуму);
- Профессиональная адаптация (постоянная доработка трудовых способностей);

Трудовая адаптация персонала

- Организационная адаптация (усвоение роли и организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре)
- Активная адаптация (воздействие на среду с целью ее изменения);
- Пассивная адаптация (индивид не стремится изменить среду, а подстраивается под действующую)

Прогрессивные результаты адаптации предполагают после ее завершения повышение производительности труда, уровня дисциплины и эффективные социальные коммуникации. Регрессивные результаты адаптации возникают в случае пассивной адаптации к среде с отрицательным содержанием.

Трудовая адаптация персонала

Основные этапы адаптации:

1. Оценка уровня подготовленности.
2. Ориентация, то есть практическое знакомство нового сотрудника со своими обязанностями и требованиями, предъявляемыми к нему со стороны организации.
3. Действительная адаптация. На этом этапе новичок приспосабливается к своему статусу, что обуславливается его включением в межличностные отношения с коллегами.
4. Функционирование завершает процесс адаптации, характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем.

Методы, формы и виды обучения

Система обучения подразумевает использование определенных форм, видов и методов обучения. Выбор того или иного метода или формы зависит от целого ряда факторов, таких как: цели организации, кадровая политика, характеристики обучающегося персонала, бюджет компании и повышение квалификации персонала.

Формы обучения персонала:

- Индивидуальное и групповое;
- Внешнее и внутреннее.

Методы, формы и виды обучения

Внешнее обучение представляет собой обучение по долгосрочным академическим программам учебных заведений.

Внутреннее обучение проводится на территории самой организации в специально выделенных для этих целей помещениях или на арендуемых площадях.

Профессиональная подготовка кадров – приобретение знаний, умений, навыков и обучение способам общения, направленных на выполнение определенных производственных задач. Подготовка считается законченной, если получена квалификация для осуществления конкретной деятельности.

Методы, формы и виды обучения

Профессиональная подготовка кадров включает профессиональную начальную подготовку и профессиональную специализированную подготовку.

Профессиональная начальная подготовка – это развитие знаний, умений, навыков и способов общения как фундамента для дальнейшей профессиональной подготовки.

Профессиональная специализированная подготовка предназначена для получения специфической профессиональной квалификации. Углубление знаний и способностей с целью овладения определенной профессией.

Методы, формы и виды обучения

Профессиональное совершенствование – расширение знаний, умений, навыков и способов общения с целью приведения их в соответствие с современными требованиями производства, а также же стимулирования профессионального роста.

Совершенствование профессиональных знаний и способностей – это приведение знаний и способностей в соответствие с требованиями времени, их актуализация и углубление (обучаются специалисты).

Профессиональное совершенствование с целью продвижения по службе – подготовка к выполнению качественно более высоких задач (обучаются руководители)

Методы, формы и виды обучения

Профессиональная переподготовка – это получение знаний, умений, навыков и овладение способами обучения для освоения новой профессии и качественно другой профессиональной деятельности

Отдельные виды обучения следует рассматривать в совокупности. Обучение персонала основано на использовании различных методов обучения.

Методы обучения персонала – это способы, при которых достигается овладение знаниями, умениями, навыками обучающихся.

Методы – это способы с заранее определенными задачами, уровнями познавательной активности, учебными действиями и ожидаемыми результатами.

Методы, формы и виды обучения

К выбору метода обучения нужно подходить дифференцировано – обучающие программы отличаются и по уровню сложности, и по стоимости, и по времени прохождения, и по длительности воздействия.

Методы обучения классифицируются на :

- Пассивные и активные;
- Индивидуальные и групповые;
- С отрывом от производства и без отрыва от производства.

Все методы обучения можно разделить на две большие группы: методы обучения на рабочем месте и методы обучения вне рабочего места.

Методы, формы и виды обучения

К пассивным (традиционным) методам относятся: лекции, семинары, учебные видеофильмы и другие.

При активных методах обучения большое внимание уделяется именно практической основе передаваемых слушателям знаний, навыков и умений. В настоящее время распространены: тренинги, программированное обучение, групповые обсуждения, деловые и ролевые игры и другие.

Разновидностями активных методов обучения со специальными возможностями формирования и развития социально-психологических качеств являются ролевой разбор конкретной ситуации методы социально-психологического тренинга.

Методы, формы и виды обучения

К наиболее распространенным методам обучения на рабочем месте относятся:

- Наставничество;
- Метод усложняющихся заданий;
- Смена рабочего места;
- Направленное приобретение опыта;
- Производственный инструктаж;
- Метод делегирования ответственности и другие методы;

Методы, формы и виды обучения

К основным методам обучения вне рабочего места относятся:

- Чтение лекций;
- Проведение деловых игр;
- Проведение конференций и семинаров;
- Формирование групп по обмену опытом;
- Создание кружков качества и другие методы.

Названные методы обучения не исключают друг друга, так как обучение в самой организации может вестись как с отрывом, так и без отрыва от производства. Такое обучение отличается своей практической направленностью, непосредственной связью с производственными функциями работника.

Организация обучения персонала

Различают три вида обучения:

- Подготовка кадров – планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков.
- Повышение квалификации кадров – обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности;
- Переподготовка кадров – обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений и навыков в связи с овладением новой профессии.

Методы, формы и виды обучения

В целях определения потребности в обучении и планировании образования целесообразно:

- Использовать результаты оценки труда и персонала, выявляющие проблемы, с которыми сталкиваются работники;
- Анализировать план технического обновления;
- Оценивать специфику общих программ подготовки, которую проходят студенты колледжей и университетов, приходящие на работу в организацию
- Диагностировать средний уровень подготовленности новых сотрудников.

Методы, формы и виды обучения

Сам процесс обучения состоит из следующих четырех этапов:

- Подготовка;
- Демонстрация;
- Опыт;
- Заключение.

Выделяют две основные современные модели подготовки рабочих кадров: обучение без отрыва от работы и обучение с отрывом от работы.

Подготовка, переподготовка, повышение квалификации

В ст. 196 ТК РФ обговорены права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.

Перед системой управления персоналом в области подготовки, переподготовки и повышения квалификации стоят следующие задачи:

1. Выработка стратегии и формирования квалифицированных кадров;
2. Определение потребности в обучении кадров по отдельным его видам;
3. Правильный выбор форм и методов подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
4. Выбор программно-методического и материально-технического обеспечения процесса обучения;
5. Изыскание средств для финансирования всех видов обучения в необходимом количестве и с требуемым качеством.

Подготовка, переподготовка, повышение квалификации

Существует еще одна разновидность задач производственного обучения, которая делится следующим образом:

1. При подготовке новых рабочих: привитие обучающимся людям профессиональных навыков; изучение наиболее рациональных рабочих приемов на основе опыта передовых производств; освоение норм выработки, достижение качественных показателей; усвоение правил техники безопасности и промышленной санитарии.
2. При повышении квалификации рабочих: совершенствование имеющихся навыков; освоение новых, более сложных навыков и работ; освоение новой техники и технологии, изучение передовой организации производства; освоение новых методов и приемов труда