

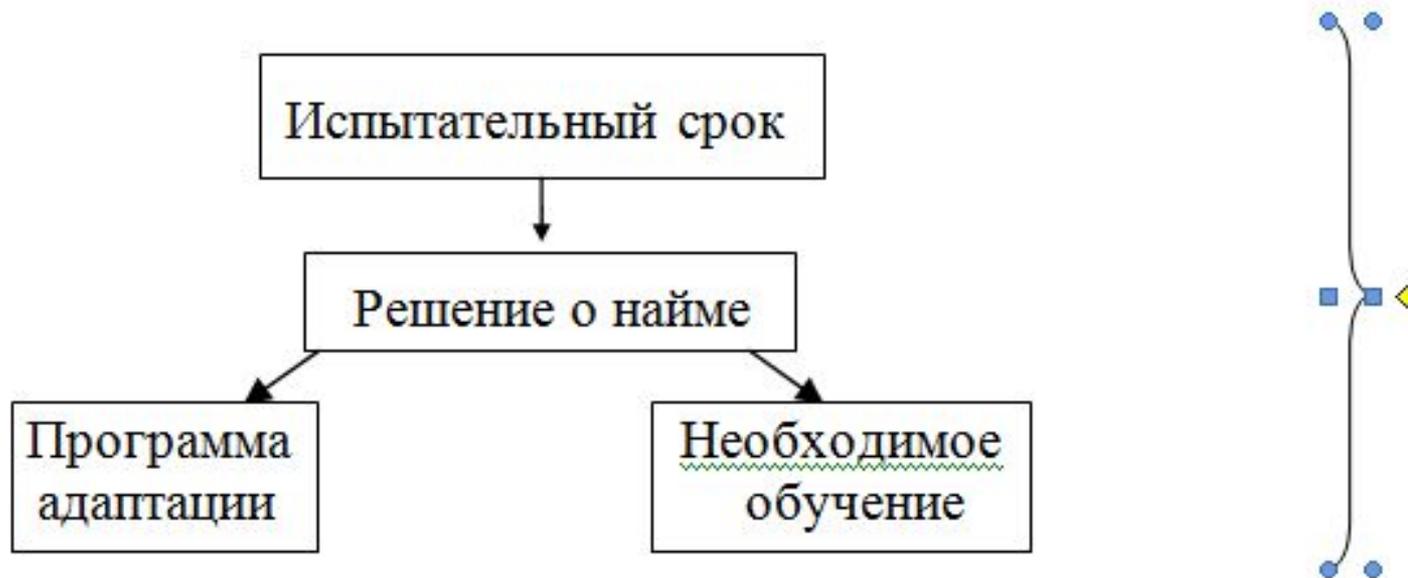
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ:

**Заключительный этап
профессионального отбора.
Трудовая адаптация**

Доцент, к. псих. н., доцент кафедры МФКБУ Бельская Е. Г.

г. Обнинск,
2016г.

Заключительный этап профессионального отбора



Трудовая адаптация



- Взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха.

Факторы, влияющие на адаптацию



Виды адаптации новых сотрудников



Продолжительность адаптации

- **Культурно-бытовая** (нормы организации быта) – 1 месяц
- **Профессиональная** (освоение рабочего места) – от 1 до 3 месяцев
- **Социально-психологическая** (освоение социально-психологических особенностей системы социальных связей) – от 3 месяцев до 2 лет
- **Общественно-организационная** (освоение организационной культуры) – от 2 до 5 лет

Этапы технологии адаптации

- **Оценочный этап** – оценка уровня подготовленности кандидата (2-3 дня, т.н. период знакомства)
- **Ориентационный этап** - совпадает с первичной профессиональной адаптацией –1 месяц
- **Действительный этап** – совпадает с полной профессиональной адаптацией, включает в себя первичное обучение – до 3 месяцев
- **Функционирование** - переход к стабильной работе, составление программы дальнейшего обучения и планирование карьеры

Матрица включения нового сотрудника в организацию



Виды адаптации

- **Полная адаптация** (сотрудник принимает цели организации и способы достижения целей);
- **Мимикрия** (цели организации отвергаются, но поведенческие нормы соблюдаются);
- **Адаптивный индивидуализм** (сотрудник принимает организационные цели, но не согласен и нарушает общеорганизационные нормы);
- **Полное отрицание** (для сотрудника неприемлемы и цели, и формы профессиональной деятельности)

Программа адаптации



- Функции подразделения: цели и приоритеты; организация; структура и функции; коммуникации с другими подразделениями.
- Обязанности и ответственность;
- Детальное описание текущей работы и ожидаемых результатов;
- Разъяснение важности работы;
- Как данная работы соотносится с другими видами работ в технологической цепочке;
- Длительность рабочего дня;
- Требования к качеству работы.

Значение технологии адаптации

- Уменьшение стартовых издержек
- Снижение степени тревоги и неопределенности у новых сотрудников
- Сокращение текучести кадров
- Экономия времени руководителя и сотрудников
- Развитие позитивной мотивации труда и повышение удовлетворенности персонала

***Благодарю за
внимание***