


**Санкт-Петербургское государственное бюджетное
учреждение
«Кризисный центр помощи женщинам»**

Адаптация персонала
Кадровая технология в работе с
персоналом



Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной «вработываемости» сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.



Цели системы адаптации

- ускорение процесса вхождения нового сотрудника в должность;
- формирование у нового члена коллектива чувства удовлетворенности работой, снижение тревожности и неуверенности;
- сокращение уровня текучести кадров.

Аспекты адаптации

- психофизиологический;
- экономический;
- социально-психологический;
- профессиональный;
- организационный;
- социально-гигиенический.

Содержание аспектов

- психофизиологический – приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам, физиологическим условиям труда;
- социально-психологический – приспособление к относительно-новому социуму, нормам поведения и взаимоотношений в новом коллективе;
- экономический – связан с системой оплаты труда, уровнем заработной платы, системой материального стимулирования.

Содержание аспектов

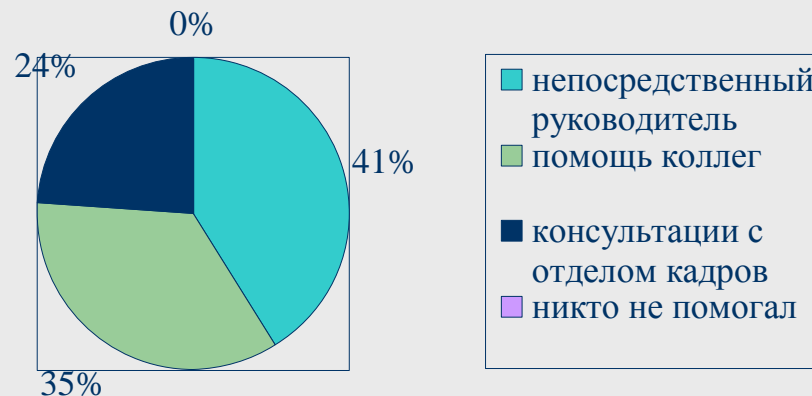
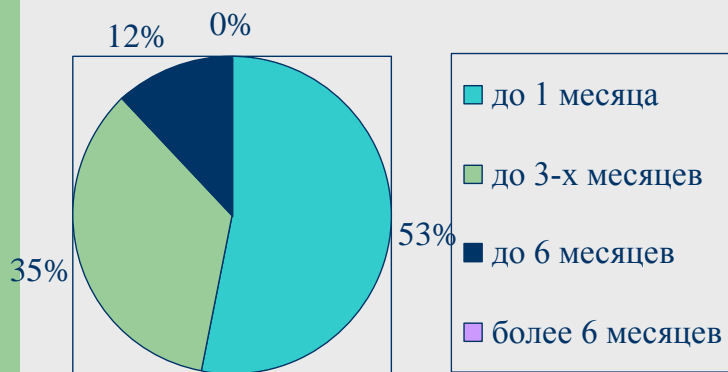
- профессиональный – постепенная доработка трудовых способностей (профессиональных навыков, дополнительных знаний, навыков сотрудничества);
- организационный – усвоение роли и организационного статуса рабочего места и отделения в общей организационной структуре, а также понимание особенностей организационного механизма управления учреждением;
- социально-гигиенический – связан с условиями труда, техникой безопасности и охраной труда работников.

Стадии адаптации

- *1-я стадия «Ознакомление»*
работник получает информацию о новой трудовой среде, о критериях оценки различных его действий, об эталонах и нормах трудового поведения
- *2-я стадия «Приспособление»*
работник оценивает полученную информацию и принимает решение о переориентации своего поведения, о признании основных элементов новой системы ценностей (при этом у работника сохраняются многие прежние установки)
- *3-я стадия «Идентификация»*
полное приспособление работника к новой трудовой среде (работник отождествляет личные цели и задачи с целями и задачами учреждения)



С целью разработки системы адаптации персонала в СПб ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам» было проведено анкетирование сотрудников, стаж работы в учреждении которых составил не более 3-х лет



Организационные решения по технологии процесса управления адаптацией

- организация семинаров, курсов;
- проведение индивидуальных бесед руководителя, наставника с новым сотрудником;
- интенсивные краткосрочные курсы для руководителей, впервые вступающих в эту должность;
- проведение организационно-подготовительной работы при введении новшеств;
- специальные курсы подготовки наставников - «Школа наставников»;
- использование методов постепенного усложнения заданий, выполняемых новым работником;
- выполнение разовых поручений по организации работы;
- выполнение разовых общественных поручений для установления контактов нового работника с коллективом;
- подготовка замены кадров при их ротации;
- проведение в коллективе отделения специальных мероприятий по сплочению сотрудников и развитию групповой динамики.



Спасибо за внимание!