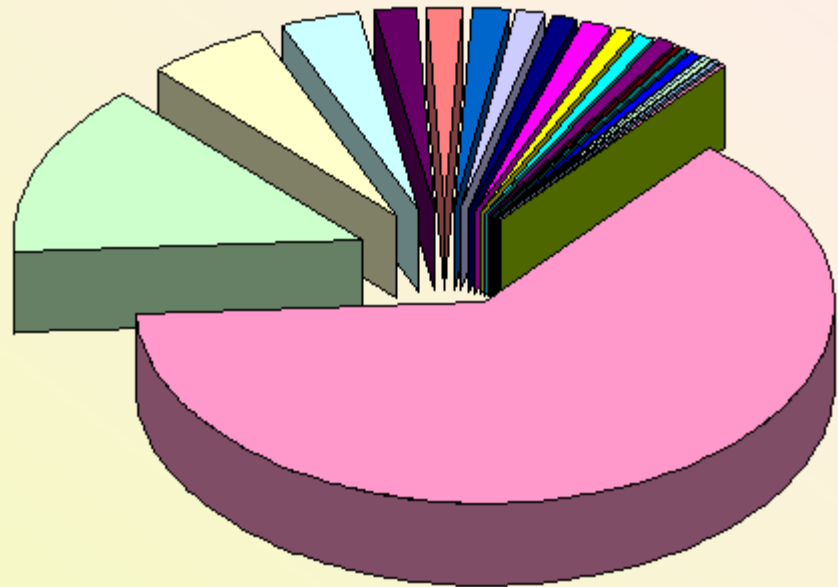
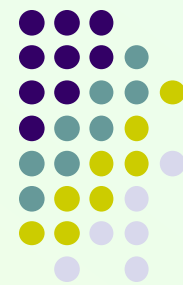


# **Адаптація працівника в трудовому колективі**

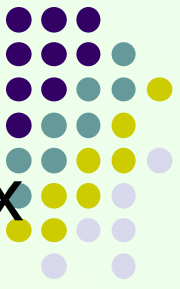


# План



1. Поняття «адаптація». Сутність трудової адаптації?
2. Структура виробничої (трудової) адаптації.
3. Аналіз показників і факторів адаптації.
4. Шляхи оптимізації адаптації молодих працівників у колективі.



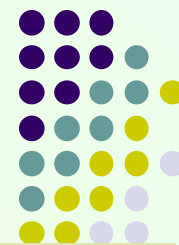


Однією з найважливіших складових в управлінні трудовим колективом є забезпечення трудової адаптації працівника

**Адаптація** в широкому сенсі – це включення особистості в нове для неї предметно-речове середовище: нові кліматичні умови, соціальне середовище, умови життєдіяльності тощо



# ЦІЛІ ТРУДОВОЇ АДАПТАЦІЇ



**ЗМЕНШЕННЯ СТАРТОВИХ ВИТРАТ**

**ЗМЕНШЕННЯ ТРИВОЖНОСТІ І  
НЕВПЕВНЕНОСТІ У ПРАЦІВНИКА**

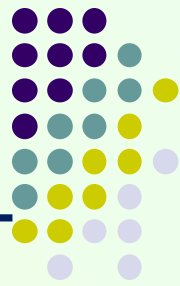
**СКОРОЧЕННЯ ПЛИННОСТІ КАДРІВ**

**ЕКОНОМІЯ ЧАСУ БЕЗПОСЕРЕДНЬОГО  
КЕРІВНИКА І ПРАЦІВНИКІВ**

**РОЗВИТОК У НОВОГО ПРАЦІВНИКА  
ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОТОЮ, ПОЗИТИВНОГО  
СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ**

# КОРОТКО АНОНС ДО ЦІЛЕЙ

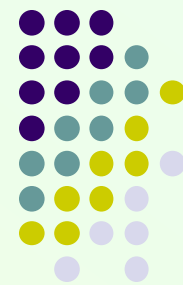
## ЗМЕНШЕННЯ СТАРТОВИХ ВИТРАТ



новий працівник не завжди знає роботу і вимоги підприємства, а значить він працює менш ефективно, ніж досвідчені співпрацівники, його робота потребує від підприємства **більш високих витрат**.

Ефективна адаптація зменшує ці витрати і дає можливість новому працівнику скоріше досягти **встановлених стандартів виконання роботи**

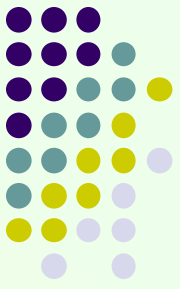
# ЗМЕНШЕННЯ ТРИВОЖНОСТІ І НЕВПЕВНЕНОСТІ У ПРАЦІВНИКА



тривожність і невпевненість пов'язані з неповною орієнтацією у робочій ситуації, зі страхом перед новим і невідомим



# СКОРОЧЕННЯ ПЛИННОСТІ КАДРІВ

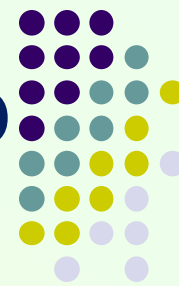


якщо працівники не змогли вчасно  
освоїтися у підприємстві, вони  
можуть відреагувати на це  
звільненням





# ЕКОНОМІЯ ЧАСУ БЕЗПОСЕРЕДНЬОГО КЕРІВНИКА І ПРАЦІВНИКІВ

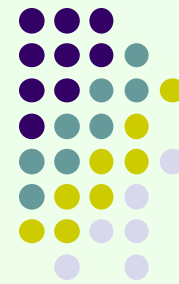


працівник, який недостатньо адаптувався до роботи в організації, на підприємстві, вимагає значно більше часу на допомогу в процесі виконання покладених на нього обов'язків





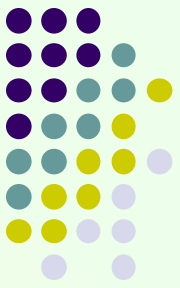
# РОЗВИТОК У НОВОГО ПРАЦІВНИКА ЗАДОВОЛЕНОСТІ РОБОТОЮ, ПОЗИТИВНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ



процес адаптації сприяє формуванню позитивного відношення нових працівників до підприємства, до свого підрозділу і до дорученої справи, що є неодмінною умовою високих робочих показників

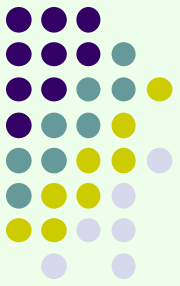


# Задачі, які вирішуються в процесі трудової адаптації



- 1) правильне розуміння працівником своїх завдань і посадових обов'язків;
- 2) розвиток навички виконання своїх обов'язків;
- 3) досягнення більш високого рівня мотивації до праці;
- 4) формування почуття причетності до справ підприємства;
- 5) розуміння своєї ролі в успіху підприємства і зацікавленість в поліпшенні справ на підприємстві.

# Структура трудової адаптації



**первинна**

**вторинна**

**професійна**

**соціально-  
психологічна**

## ПЕРВИННА

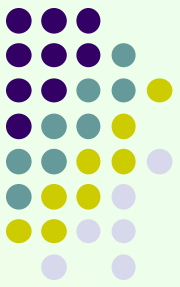
первинне входження працівника у трудову діяльність:

- знайомство з функціональними обов'язками;
- з характеристиками робочого місця;
- з правилами внутрішнього розпорядку;
- з колективом

## ВТОРИННА

при переході працівника на інше місце або при істотних змінах виробничого середовища

- засвоєння нових функціональних обов'язків;
- пристосування до нового колективу

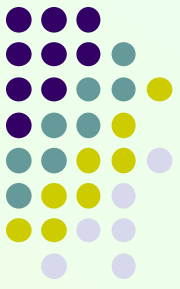


## ПРОЕСІЙНА

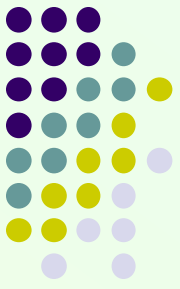
оволодіння професійними навичками, вивчення вимог підприємства, формування професійних якостей особистості, освоєння працівником необхідних знань і навичок, володіння почуттям відповідальності.

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА

пристосування працівника до сформованої системи взаємовідносин у колективі, до його традицій, норм життя, правил і ціннісних орієнтацій. Це в першу чергу - пристосування до неформальної організаційної структури.



# ФОРМИ ТРУДОВОЇ АДАПТАЦІЇ

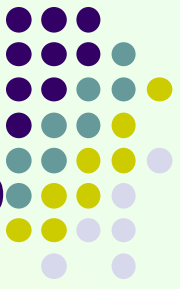


**Активна адаптація** - діяльну прагнення працівника, з одного боку, швидше освоїти особливості середовища і, з іншого - здатність впливати на середовище, щоб змінити його норми і цінності.

**Пасивна адаптація** - бездіяльність працівника в процесі пристосування.



# ЕТАПИ ТРУДОВОЇ АДАПТАЦІЇ



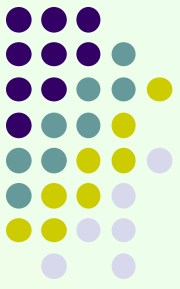
**Ознайомчий** - працівник отримує інформацію про робоче місце, умови праці, оплату тощо, виникає установка на роботу в даному колективі.

**Оціночний** - працівник орієнтується на новий колектив, але при збереженні колишніх установок. У цей період може відбутися зниження рівня адаптації.

**Асиміляція** - повне пристосування і включення працівника в колектив.

**Ідентифікація** служить завершальним етапом, відбувається ототожнення працівником організації і колективу зі своїми.



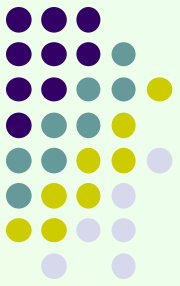


# ВИСНОВОК

Від того, наскільки ефективно організований процес проходження трудової адаптації, залежить результативність подальшої роботи і можливість реалізації здібностей як самого співробітника, так і досягнення цілей всієї організації



# ЗАВДАННЯ



Розробити і запропонувати заходи з управління трудовою адаптацією працівника в організації (для того, щоб завдання виконувалося легше і цікавіше, краще брати не абстрактну організацію, а конкретну, навіть якщо вона буде уявною)

