

Что



такое

адаптация сотрудников

Адаптация — это процесс приспособления нового сотрудника к работе в компании. Он происходит при знакомстве с членами команды, внутренним распорядком и должностными обязанностями.

В процессе адаптации специалист приобретает новые навыки, проходит обучение, привыкает к организации рабочих процессов и тонкостям внутренней кухни. В этом ему помогают HR-специалист, руководитель отдела и корпоративный тренер. В маленьких компаниях познакомить нового специалиста с его обязанностями может старший коллега, который работает в организации давно.

Главная задача адаптации — включить сотрудника в работу с минимальными затратами времени и усилий и отсутствием стресса.

Виды адаптации сотрудников

В зависимости от опыта новичка процесс адаптации персонала делят на два типа:

- ✓ первичный — человек устраивается на рабочее место сразу после вуза, приобретает первый опыт взаимодействия с коллективом;
- ✓ вторичный — работник уже имеет минимум одну запись в трудовой книжке и меняет команду, работодателя, должность или специализацию.

В зависимости от новых реалий, в которых сотрудник будет находиться, выделяют следующие виды адаптации:

- ✓ профессиональная — приобретение новых навыков и знаний, оценка собственных возможностей как специалиста;
- ✓ производственная — включение в новые условия труда, знакомство с оборудованием, изучение правил его эксплуатации и техники безопасности;
- ✓ социальная — принятие новой психологической роли;
- ✓ финансовая — приспособление к изменению уровня дохода, появлению дополнительных расходов (на дорогу до работы, питание);
- ✓ психофизиологическая — привыкание к новым условиям среды, например графику, режиму работы и отдыха, дресс-коду и другим нюансам.
- ✓

Зачем помогать сотрудникам в адаптации

Адаптация — это естественный механизм человеческой психики, который происходит самостоятельно. Однако с грамотной помощью извне процесс проходит быстрее и менее болезненно.

Если у новичка есть грамотный наставник, снижается риск того, что специалист не выдержит непривычных условий и уволится сразу после окончания испытательного срока. Очередной уход не справившегося с обязанностями или растерявшегося нового сотрудника — это время, финансы и другие ресурсы компании, потраченные впустую.

Правильная адаптация в организации поможет повысить лояльность «свеженанятого» специалиста — он захочет расти карьерно и финансово и приносить максимум пользы.

Основные проблемы новых сотрудников

Почти все сотрудники испытывают на новом месте одни и те же проблемы. В первую очередь они страдают из-за психологического дискомфорта от требований даже очень лояльного руководства (просто за счет того, что они им в новинку), боятся проявлять себя и привлекать лишнее внимание. Новички часто ощущают себя не на своем месте, из-за чего дистанцируются от коллег, а иногда даже задумываются об уходе еще до окончания испытательного срока.

Среди наиболее частых проблем новых сотрудников можно выделить:

- ✓ недостаток навыков самоорганизации;
- ✓ слабый уровень адаптации к новой среде;
- ✓ стеснение при общении с коллегами и руководителями;
- ✓ отсутствие практических навыков или недостаточный уровень компетентности.

Затруднять процесс адаптации могут и субъективные переживания:

- ✓ неуверенность в собственных силах;
- ✓ боязнь допустить простую ошибку, показаться коллегам непрофессионалом;
- ✓ страх не понравиться руководству или другим сотрудникам, стать изгоем в коллективе;
- ✓ опасение потерять работу, грубо нарушить правила компании;
- ✓ нежелание сближаться с командой, эмоциональная отстраненность.