Дәріс 8 -Ұйымдағы персоналдың адаптациясы

**Сұрақтар:**

1. Ұйымдағы персоналдың адаптациясы
2. Еңбек ресурстарының бейімделуін арттыру тиімділігі

**Мақсаты:** магистранттарға ұйымдағы персоналдың адаптациясы; ұйымдағы персоналдың орнын; еңбек ресурстарының бейімделуін арттыру жолдарын; еңбек ресурстарының адаптациясының тиімділігін жан-жақты түсіндіру

Қызметкерлерді бейімдеудің мақсаттары. Қызметкерлердің бейімделуінің негізінде қызметкерлердің өздерінің жеке міндеттерін шешуге және мекеменің жұмыс істеуі мен дамуына қатысты тиісті [мақсаттарға қол жеткізуге](https://kk.tierient.com/%D1%81%D1%96%D0%B7%D0%B4%D1%96%D2%A3-%D0%BC%D0%B0%D2%9B%D1%81%D0%B0%D1%82%D1%8B%D2%A3%D1%8B%D0%B7%D2%93%D0%B0-%D2%9B%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%B9-%D0%B6%D0%B5%D1%82%D1%83%D0%B3%D0%B5/) қабілеттілігі болуы мүмкін. Ұйымдағы қызметкерлерді бейімдеу кәсіпорынның үйлесімді жұмысын дамытудың маңызды кезеңі болып табылады, ол көп жағдайда оның жетістігін айқындайды және жоғары беделге ие болады.

Еңбек кадрларын дамытудың негізгі қағидаттары:

* кәсіпорынның мүмкіндіктерін бақылау;
* ұйымды дамыту қажеттілігін түсіну;
* мамандардың кәсіби және әлеуметтік қасиеттерін ынталандыру;
* Кәсіпорындағы адам ресурстарын дамытудың тұтастығы.

Қандай жағдайларда қызметкерлердің бейімделуі ақталған:

* әртүрлі нарық сегменттерінде бәсекелестікті күшейту;
* Ақпараттық технологияларды дамыту;
* жұмыс топтарының жалпы қатысуын талап ететін стратегиялық деңгейдегі жобаларды құру қажеттілігі;
* Кәсіпқойлық пен рентабельділік тұрғысынан компанияны жаңа деңгейге көтеру.

Бейімделу үдерісінен өткен қызметкерлерге басшылық құрамының артық бақылауы қажет емес, өйткені олардың біліктілігі және кеңсе жұмысын жүргізу қажеттілігі туралы хабардарлық деңгейі жоғары. Мұндай тәсіл іске қосу шығындарын едәуір қысқартуы мүмкін. Мәселен, жаңа мамандық осы саладағы тәжірибесі бар өз қызметкерлері ретінде жемісті жұмыс жасамайынша, оның жұмысы үлкен капиталды инвестициялауды талап етеді. Тиімді бейімдеу қабілеті осы шығыстарды азайтады және жаңадан бастаған адамға тез жетіп, командаға қосылуға мүмкіндік береді.

Қызметкерлерді бейімдеу түрлері

Бүгінгі таңда ұйымдағы қызметкерлердің бейімделуі:

* Бастауыш - жаңа жұмыскерлерді жұмыс тәжірибесі жоқ оқыту (біз тек жоғары оқу орындарын бітірген жас мамандар туралы айтып отырмыз);
* екіншіден - тәжірибелі мамандарды даярлау (қайта біліктілік немесе көтермелеу мәселесі).

Бұдан басқа, кадрлар даярлау бағытына байланысты бөлінетін басқа да бейімделу түрлері бар. Осылайша, осы бөлімшенің арқасында менеджерлер қандай немесе қандай да бір тренинг нұсқасына қажет қызметкерлерді таңдауға мүмкіндік алады. Және сіз дәл қазір не болып жатқанын түсінетін болсаңыз, əрбір əдістерді егжей-тегжейлі қарастырайық.

Қызметкерлерді әлеуметтік-психологиялық бейімдеу

Әлеуметтік бейімделу әдістері жаңадан келгендердің командамызға кіруі, оның ең жақын әлеуметтік ортаны жылдам қабылдауы. Бұған қоса, осы тәжірибеге сәйкес, жаңашыл топтың дәстүрі мен айтылмаған нормаларына, басшылық аппаратының жұмыс стиліне және командада қалыптасатын тұлғааралық қарым-қатынастың ерекшеліктеріне қатысады. Ол топқа жаңадан бастаған адамды өз көзқарасын білдіруге тең құқықтар ретінде қарастырады.

Әлеуметтік-психологиялық қабілетін тәуелді болуға бағалау критерийлері әріптестермен жұмыс және қарым-қатынасқа қанағаттану болып табылады. Егер маман бұл талаптарды толық қанағаттандырса, бұл тек бір ғана нәрсе - басшылық тиісті деңгейде жұмыс күшіне енуін ұйымдастырды. Компанияға жаңадан келген қызметкердің белгілі бір дағдылар мен дағдыларға ие болған жағдайда, қызметкерлермен байланыс жасаудың жалпы ұстанымдарын табуға болады, сондықтан оның адаптивті технологияның негіздерін түсіну үшін уақыт бар.

Қызметкерлердің қызметкерлерді бейімдеуі

Бұл қызметкерді жұмыс түрінің жаңа түрімен таныстыру, жұмыс ортасының талаптарына сәйкес жеке мінез-құлық дағдыларын ұйымдастыру және өзгерту. Басқаша айтқанда, бұл жаңа ортаға бейімделу рәсімінен басқа ештеңе емес. Мұндай оқытудың қажеттілігі жаңа жұмысқа ауысу, кәсіби қызметті ауыстыру немесе ұйымның жетілдірілген нысандарын енгізу болуы мүмкін.

Персоналды еңбекке бейімдеудің түрлері келесі мәселелер бойынша бағдарлаумен сипатталады:

* жалпы білім мен компания туралы түсініктерді білу;
* кәсіпорынның саяси аспектілері;
* еңбек қызметіне байланысты мәселелер;
* жұмысты қорғау және туберкулез ережелерін сақтау;
* экономикалық факторлар.

Қызметкерлерді кәсіби бейімдеу

Ұйымдағы персоналдың кәсіби бейімделуі - жаңадан келген қызметкердің кәсіпорында мүмкіндігінше тезірек танысу мүмкіндігіне ие болу үшін қызметкер мен компания ұжымының өзара тиімді бейімделуі. Оны айқындау үшін, бұл маман толықтай беймәлім кәсіби ортада өмір сүруді үйренеді, күрделі жұмыс тапсырмаларын шешу жолдарын жылдам табатын білікті қызметкер ретінде компанияның құрылымында өз орнын табуға тырысады.

Персоналды психофизиологиялық бейімдеу

Психофизиологиялық тұрғыда кадрларды бейімдеудің мәні жаңа физикалық және психологиялық кернеулерге бейімделумен сипатталады. Сонымен қатар, жұмыс жасаудың бұл түрі санитарлық-гигиеналық жағдайға, жұмыс кестесіне, жұмыс мазмұнын және табиғатқа үйренуге көмектеседі. Жаңа жағдайларға бейімделуге психофизиологиялық қабілет [адамның иммунитетіне](https://kk.tierient.com/%D1%82%D1%83%D0%B0-%D0%B1%D1%96%D1%82%D0%BA%D0%B5%D0%BD-%D0%B8%D0%BC%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82/) , оның табиғи реакцияларына және осы жағдайлардың сипатына байланысты. Маңызды фактіні атап өткім келеді: авариялардың арыстан үлесі оның болмауына байланысты алғашқы жұмыс кезеңдерінде жүреді.

Кадрларды бейімдеудің заманауи әдістері

Құзыретті менеджерлер қызметкерлердің жоғары өнімділігіне қол жеткізу үшін кәсіби тұрақтылық пен тұрақтылықты қалыптастыру қажет екенін біледі. Ол үшін персоналды бейімдеудің әртүрлі әдістері пайдаланылады. Қызметкерлерді кəсіби салаға тартудың əртүрлі əдістері арасында басқарушы органдардың саясатына қатысты əртүрлі əр түрлі тиімді əдістер бар.

 Американдық персоналды бейімдеу әдісі

Американдық мамандар әзірлеген персоналдың бейімделу әдістемесі оның ұжымдық ұстанымына емес, еңбектің персоналының даралылығына бағытталған. Шетелдік компаниялардағы САПР-ны дамытудың өзекті кезеңі үшін кәсіпорынның жұмыс күшінің мазмұнын, формаларын және әдістерін арттыру тән. Бұдан басқа, шетелдік көшбасшылардың саясаты, персоналды басқарудың әртүрлі функцияларында мамандандыруды тереңдету және Чехияның басқару жүйесіндегі кәсібиліктің өсуіне негізделген.

 Германиядағы персоналды бейімдеу

Германияда персоналды бейімдеу проблемалары біршама өзгеше шешіледі, өйткені осы елде кәсіпорынның құқықтық режимінің нормалары белгіленетін арнайы заң бар. Бұл нормативтік құжат жұмыс берушіден жаңадан келген маманға оның еңбек жағдайлары мен қызмет саласының ерекшеліктерін толық таныстыруды, сондай-ақ оны болашақ жұмыскерлерге ұсынуды талап етеді. Бұл мақсаттарда жеке қарым-қатынас пен оқытуды пайдаланыңыз. Жаңадан нормативтік құжаттармен, рәсімде

**Бақылау сұрақтары:**

1.Ұйымдағы персоналдың адаптациясы

2. Еңбек кадрларын дамытудың негізгі қағидаттары:

3. Еңбек ресурстарының бейімделуін арттыру жолдарын

4. Персоналды еңбекке бейімдеудің түрлері

5. Қызметкерлерді әлеуметтік-психологиялық бейімдеу

**Ұсынылатын әдебиеттер тізімі**

1. Қасым-Жомарт Тоқаев Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі-Нұр-Сұлтан, 2020 ж. 1 қыркүйек
2. ҚР Еңбек Кодексі//ҚР 2015 ж. 23 қараша, №414-V ҚРЗ
3. Қазақстан Республикасының 2007-2024 жылға дейінгі тұрақты дамытудың тұжырымдамасы//ҚР Президентінің №216 Жарлығы 14 қараша 2006 ж.
4. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 20 желтоқсандағы № 846 қаулысы. [www.adilet.zan.kz](http://www.adilet.zan.kz)
5. Жұмабаев С.К. Адам ресурстарын басқару- Алматы: Қазақ университеті, 2011-234 б.
6. Исабеков Б.Н., Мұхамбетова Л.Қ. Адами капитал- Эверо, 2017-200 б.
7. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-270 с.
8. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами-М.: Дашкова и К, 2016-392 с.
9. Майкл Армстронг, Стивен Тейлор Практика управления человеческими ресурсами-Санкт-Петербург: Питер, 2018-1040 с.
10. Максимцева И.А., Горелова Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-526 с.
11. Москвин С.Н. Управление человеческими ресурсами -М.: Проспект, 2019-704 с.
12. Потемкин В.К. Управление персоналом-СПб.: Питер, 2018-433 с.
13. Руденко А.М. Управление человеческими ресурсами-Рн/Д, 2018-328 с.
14. Суглобов, А.Е. и др. "Государственное и муниципальное управление" - М.: 15. ЮНИТИ-ДАНА, 2016 - 319 c.
15. Шапира С.А. Управление человеческими ресурсами –М.: КноРус, 2017-208 с.
16. Шаховская Л.С. Управление человеческим ресурсами –М.: КноРус, 2017-176 с.