



Процесс адаптации молодых специалистов-фармацевтов на рабочем месте

Выполнила:

ФИО

Научный руководитель:

ФИО



ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ

Цель – разработка на основе анализа способов адаптации конкретных предложений по повышению эффективности адаптации молодых специалистов на рабочем месте на примере фармацевтической компании ООО «Аптека-А.V.E.» и создание технологических карт с разработкой листа обучения.

Задачи:

- 1.рассмотреть цели и виды адаптации персоналом;
- 2.раскрыть и обосновать сущностные представления об адаптации ,а также определение ее роли в системе управления персоналом;
- 3.сделать выводы по полученным результатам анализа и применения модели адаптации для дальнейшей разработки Положения об адаптации.



ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ ООО «Аптека-А.V.E.»

Специфические факторы адаптации фармацевтических специалистов:

1. подавляющее большинство их персонала составляют женщины, что создает характерный психологический климат;
2. работникам аптек приходится иметь дело с ценностями, им самим не принадлежащими;
3. общение с посетителями аптек;
4. выявлена непосредственная связь роста числа аллергических заболеваний у работников аптек с условиями профессионального труда.
5. подбор и прием на работу представляет собой довольно длительный и дорогостоящий процесс.



ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ ООО «Аптека-А.V.E.»

Основные методы адаптации фармацевтических

1. метод погружения используется для адаптации управленцев разного уровня;
2. метод кадровых школ используется в компаниях, где требуется в короткие сроки провести обучение новых сотрудников ;
3. Во многих компаниях практикуется наставничество практико-ориентированное обучение;
4. Целенаправленная работа по адаптации сотрудников к условиям трудовой деятельности в организации является одним из важнейших направлений работы с персоналом.



ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ ООО «Аптека-А.V.E.»

Оценка эффективности адаптации фармацевтических специалистов:

Цель исследования: Провести анализ процесса профессиональной адаптации молодых специалистов со средним фармацевтическим образованием на базе ООО «Аптека «А.V.E».

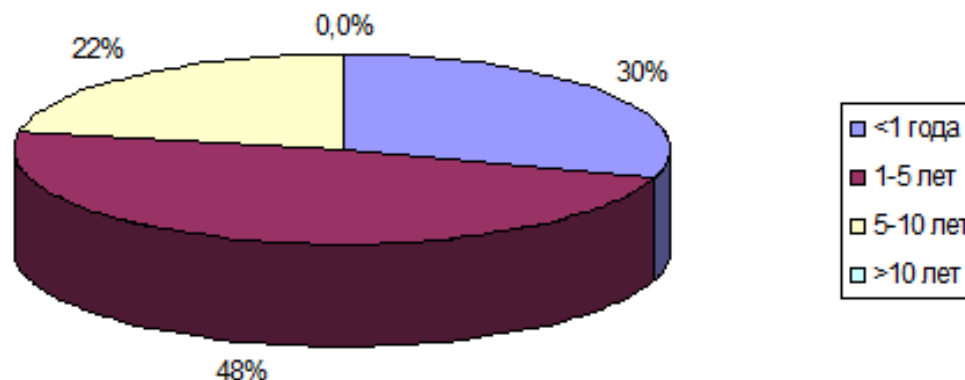
Гипотеза: Уровень адаптации и удовлетворенность трудом повышается со стажем работы.

Методики:

1. Методика диагностики «Социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда.
2. Метод анкетирования.

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ ООО «Аптека-А.V.E.»

Оценка эффективности адаптации фармацевтических специалистов:



Распределение сотрудников по стажу работы



ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ ООО «Аптека-A.V.E.»

Результаты методики диагностики «Социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда:

1. Уровень адаптации действительно повышается с увеличением стажа работы.
2. Принятие других также повышается с увеличением стажа работы.
3. Принятие себя также повышается с увеличением стажа работы.
4. Эмоциональный комфорт также повышается с увеличением стажа работы.
5. Уровень интернальности также повышается с увеличением стажа работы.
6. Стремление к доминированию также растет с увеличением стажа работы.

Гипотеза подтвердилась. Уровень социально – психологической адаптации растет с увеличением стажа работы. 7



ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ ООО «Аптека-A.V.E.»

Результаты анкетирования:

1. 61,0% имели профессиональный опыт в фармации до начала работы в сети ООО «Аптека A.V.E.»;
2. среди респондентов, в период адаптации наиболее значима информация о функциональных обязанностях, 18 ответов, 27,2% и об оплате труда, 17 ответов, 25,7%;
3. 87,0% считают, что для лучшей адаптации сотрудника на новом рабочем месте, ему нужна помощь;
4. среди респондентов, ответивших на вопрос: «Кто должен помогать работнику в период адаптации?», наибольшее число ответов 20, (49%) - это непосредственно коллектив аптеки.
5. 65,0% испытывали трудности в период адаптации



ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ ООО «Аптека-A.V.E.»

Рекомендации менеджеру по персоналу по созданию программы адаптации у сотрудников к новой работе:

1. первые дни работы на новом месте очень важны, в этот период закладываются «зерна» лояльности нового сотрудника;
2. в первые дни нельзя перегружать новых сотрудников информацией о подразделениях;
3. на этапе адаптации важно говорить о реальных правилах поведения в компании;
4. в компаниях с четкой корпоративной культурой важно донести до нового сотрудника нормы поведения;
5. важным фактором для новичка любого уровня является своевременная обратная связь.



ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ ООО «Аптека-A.V.E.»

Рекомендации менеджеру по персоналу по созданию программы адаптации у сотрудников к новой работе:

Программа адаптации сотрудников:

Общая часть предполагает формирование общего представления о компании, ее направлении деятельности, организационных особенностях, особенностях взаимоотношений компании и работника, условий труда и т. д.

Индивидуальная часть рассчитана на весь период прохождения адаптации и фиксируется в документе, который называется «Индивидуальный план работы на испытательный срок». Индивидуальная часть делится на 2 этапа: вхождение в должность и работа в должности.



Процесс адаптации молодых специалистов-фармацевтов на рабочем месте

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!