

Слайд 1

Здравствуйтесь, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - **«Процесс адаптации молодых специалистов-фармацевтов на рабочем месте»**.

Актуальность темы обусловлена тем, что адаптация персонала является важнейшим компонентом в системе управления персоналом. И одной из важнейших задач работы с персоналом в организации при привлечении кадров является управление адаптацией.

Слайд 2

Целью работы является 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.

Слайд 3

Для достижения цели, во второй главе работы производится ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ ООО «Аптека-А.V.E.».

Анализ рассматриваемого вопроса позволил определить Специфические факторы адаптации фармацевтических специалистов. Основные факторы представлены на слайде номер 3.

Слайд 4

Среди основных методов адаптации фармацевтических специалистов можно выделить:

- метод погружения - используется для адаптации управленцев разного уровня
- метод кадровых школ - используется в компаниях, где требуется в короткие сроки провести обучение новых сотрудников

Слайд 5

Далее в работе проводилась Оценка эффективности адаптации фармацевтических специалистов на примере фармацевтической компании ООО «Аптека-А.V.E.».

В качестве Гипотезы исследования было выдвинуто следующее предположение: Уровень адаптации и удовлетворенность трудом повышается со стажем работы.

В ходе исследования были использованы две методики:

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

Слайд 6

Исследование проводилось среди сотрудников аптечной сети «А.V.E». Сотрудники нескольких аптек этой сети (23 человека) были разбиты на 3 группы по стажу работы:

- 1 группа –стаж менее года;
- 2 группа –стаж от 1 до 5 лет;
- 3 группа –стаж от 5 до 10.

Слайд 7

Для выявления особенностей социально-психологической адаптации респондентов использовалась методика диагностики «Социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда.

Данная методика позволяет выявить следующие показатели успешной социальной адаптации:

1. Общий уровень адаптации или дезадаптации.
2. Принятие себя.
3. Принятие других.
4. Эмоциональная комфортность
5. Интернальность
6. Стремление к доминированию

В ходе прохождения исследования были получены следующие результаты:

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.

Таким образом, в ходе использования Методики диагностики «Социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда **подтвердилась гипотеза:** Уровень социально – психологической адаптации растет с увеличением стажа работы.

Слайд 8

Результаты проведенного анкетирования получились следующие:

65,0% респондентов испытывали трудности в первые месяцы работы в данном отделении, которые заключались в основном в трудностях общения с коллективом (59%) и длились в среднем от 1 до 3 месяцев (73,%).

В сети ООО «Аптека А.V.E.» уровень адаптации молодых специалистов можно считать удовлетворительным.

Большинству респондентов (61,0%) была оказана помощь коллектива, которая в основном заключалась в знакомстве. При оценке уровня адаптации по пятибалльной шкале от самого легкого к самому тяжелому, большинство респондентов (43,0%) оценили уровень своей адаптации на 3 балла, что также можно считать удовлетворительным.

Слайд 9

На основании проведенного исследования и изучения темы, были подготовлены следующие 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.

Слайд 10

Программа адаптации сотрудников, помогающая создать положительную мотивацию к труду в конкретно этой организации может выглядеть следующим образом:

Программа состоит из двух частей - общей и индивидуальной, и рассчитана на трехмесячный период (весь испытательный срок).

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.

Таким образом, необходимо давать понять новому сотруднику, что компания открыта для него, менеджер по персоналу и руководитель стараются помочь ему, но в свою очередь оценивают и требуют ответственности уже на первых этапах работы в компании. В этом случае адаптация становится начальным этапом процесса отождествления целей работника и компании, первым шагом к завоеванию его преданности фирме и корректировки мотивационных предпочтений.

Слайд 11

Таким образом, Цель работы - 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 – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.