1. *Процесс адаптации целиком и полностью зависит от человека?*

Думаю, нет. Конечно, человеческий фактор превалирует, но не является единственным. Имеет значение расположение компании, её обустройство внутри. Если вам, например, придётся каждый день тратить на дорогу до работы по 2 часа в одну сторону с несколькими пересадками в транспорте, то это наверняка скажется на вашем настроении. Скорее всего, дорога вас будет настолько выматывать, что жизнь превратится в режим «работа-сон-работа», что повлияет и на самочувствие, и на отношение к новой работе и коллегам. Если же говорить об обустройстве компании внутри, то большинство отдаст предпочтение чистому, уютному офису с хорошим ремонтом, нежели пережиткам прошлого в стиле «совка». Этот самый «внешний вид» фирмы создаёт определенную атмосферу, что отражается на настроении сотрудников и, следовательно, на процессе адаптации.

1. *Как менеджер может помочь новому сотруднику?*

Для начала менеджер может познакомить новичка с коллегами и провести экскурсию по предприятию. В глобальном смысле менеджер должен проработать различные варианты мероприятий по адаптации: тренинги, тимбилдинги, корпоративы и т.д.

1. *Периоды адаптации. Сколько их, в чём они заключаются?*

Традиционно выделяют три периода: период острой адаптации, оптимизма, вторичной адаптации. Самый тревожный – первый из них. Человек только пришел на новое место, чувствует себя неуверенно и скованно, боится брать ответственность. На втором этапе новичок уже чувствует себя значительно спокойнее, но может возникнуть преждевременная уверенность в своих силах, из-за чего возможен конфликт с начальством/коллективом. Последняя стадия – это принятие всех правил и традиций компании, человек окончательно закрепляется на новом месте.

1. *Причины, по которым сотрудники покидают место работы во время адаптации на новом рабочем месте?*

Адаптация – непростой и достаточно долгий процесс, поэтому не все с ним справляются. Многое, конечно, зависит от новых коллег и руководства. Если люди вокруг настроены недружелюбно, то это может спровоцировать уход из фирмы. Еще одна причина – несоответствие реальности ожиданиям.

1. *В чем заключается контроль процесса адаптации?*

Это работа по организации адаптационных мероприятий, которую выполняет менеджер. Иногда для этого создают специализированные службы.

1. *Нужно ли отстаивать свою правоту в спорном вопросе с вышестоящими по должности коллегами?*

Вопрос индивидуальный, нужно все-таки ориентироваться по ситуации. Но на первых порах, думаю, не стоит. Сначала нужно основательно вникнуть в те проекты, которые вам поручили.

1. *Как нужно решать конфликты с коллегами на работе: обратиться к начальству или лично с коллегами, не сообщая о конфликте**начальству? Еще какие методы ты знаешь?*

Всегда лучше решать конфликт непосредственно с тем, с кем он у вас возник, поэтому сразу обращаться к начальству не стоит. Если коллеги на контакт не идут, то можно обратиться к руководству и попросить перевести вас, например, в другой отдел. В крупных зарубежных компаниях зачастую есть свой корпоративный психотерапевт. Лучшим выходом из ситуации будет обращение к такому специалисту.

1. *Что нужно сделать, чтобы возникла нематериальная мотивация у сотрудника?*

Необходимо провести ряд мероприятий, помогающих новому сотруднику включиться в жизнь компании: коучинги, тренинги, корпоративы, общение в локальной социальной сети.

1. *Что такое период острой адаптации?*

Это первые пару месяцев на новом рабочем месте. Когда человек только знакомится с коллективом и его порядками. Период наибольшей неуверенности в своих силах и страха перед новыми задачами.

1. *Что такое внепроизводственная адаптация?*

Внепроизводственная адаптация — это налаживание неформальных отношений внутри коллектива. Именно к этому типу относятся всевозможные корпоративы, совместные развлекательные и спортивные мероприятия — все, что позволит работникам увидеть друг в друге не только административных единиц и исполнителей определенных функций, но и обычных людей, с которыми можно дружить.

1. *Что такое корпоративный PR?*

Под этим названием подразумевают все общественные мероприятия, проводимые компанией для сотрудников. Также корпоративный PR — это определенная, четко продуманная и взвешенная политика, направленная на поддержание положительного имиджа компании в сознании сотрудников и передаваемая с помощью:корпоративных газет, журналов, сайтов, стендов; корпоративных праздников, тренингов по командообразованию, соревнований, конкурсов; собраний, совещаний, опросов.

1. *Что такое адаптация и какие у нее виды?*

Адаптацией на новом рабочем месте называется период ознакомления сотрудника с неизвестной доселе деятельностью, организацией, коллективом, регуляция своего поведения согласно непривычным требованиям. Традиционно выделяется два вида адаптации — производственная и непроизводственная. Цикл производственной адаптации предполагает ознакомление новичка с нормами и правилами работы в компании, кругом обязанностей и системой субординации, знакомство со структурой организации и с новым коллективом, а также информирование о системе материальных вознаграждений. Внепроизводственная адаптация — это налаживание неформальных отношений внутри коллектива.

1. *Особенности адаптации на новом рабочем месте в период ознакомления сотрудника с новой деятельностью?*

Этот период самый сложный. По статистике, большинство вновь принятых сотрудников покидают место работы именно в это время. Причины: сложности процесса адаптации, несоответствие реальной обстановки своим ожиданиям.

1. *В чем отличие и как используется два вида адаптации — производственная и непроизводственная?*

Цикл производственной адаптации предполагает ознакомление новичка с нормами и правилами работы в компании, кругом обязанностей и системой субординации, знакомство со структурой организации и с новым коллективом, а также информирование о системе материальных вознаграждений.Внепроизводственная адаптация — это налаживание неформальных отношений внутри коллектива. Именно к этому типу относятся всевозможные корпоративы, совместные развлекательные и спортивные мероприятия.

1. *На каком этапе адаптации и в течение какого времени происходит налаживание неформальных отношений внутри коллектива?*

Думаю, что это начинает происходить в период оптимизма (спустя 3 месяца после трудоустройства) и окончательно закрепляются такие отношения на этапе вторичной адаптации (через полгода).

1. *Через какое время наступает вторичная адаптация и в чем ее смысл?*

Период вторичной адаптации наступает спустя 6 месяцев после трудоустройства. Человек усваивает все правила и традиции, принятые в данной организации, успешно реализует себя как специалист, становится полноправным членом коллектива. По сути это уже не адаптация, а закрепление на рабочем месте.

1. *Как ускоряется процесс того, что человек усваивает все правила и традиции, принятые в данной организации, успешно реализует себя как специалист, становится полноправным членом коллектива?*

Посредство проведения адаптационных мероприятий: тимбилдингов, тренингов, коллективных поездок, конкурсов, соревнований. Также помогает использование корпоративных социальных сетей. Корпоративный PR (см. вопрос 11).

1. *В чем состоит период вторичной адаптации после трудоустройства?*

Период вторичной адаптации (спустя 6 месяцев после трудоустройства). Человек усваивает все правила и традиции, принятые в данной организации, успешно реализует себя как специалист, становится полноправным членом коллектива. По сути это уже не адаптация, а закрепление на рабочем месте.

1. *Чем отличается внепроизводственная адаптация и закрепление на рабочем месте?*

Ничем. Это одно и то же.

1. *Отличие компетенции и компетентности?*

Компетенция – это совокупность определенных знаний, умений, навыков, в которых человек должен быть осведомлен и иметь практический опыт. Компетентность – это свойства личности, определяющие ее способность к выполнению деятельности на основе сформированной компетенции.

1. *Что может помочь новому сотруднику в процессе более глубокой интеграции в коллектив?*

Выполнение общественных поручений, организация тимбилдингов, наличие единого информационного пространства для сотрудников.

1. *Через какое время (среднее) можно сказать, что сотрудник встал на ноги в новой компании?*

Примерно через полгода после трудоустройства (период вторичной адаптации).

1. *На какие два вида мотивации сотрудников воздействует работодатель?*

На внешнюю, то есть экономическую, и внутреннюю, то есть личностную.

1. *Когда заканчивается период острой адаптации сотрудника?*

Этот период заканчивается тогда, когда возникнет ощущение, что Вы справляетесь с порученной работой и что ситуация на работе предсказуема, что среди коллег есть те, кто рады видеть Вас на рабочем месте и Вам доверяют как специалисту. В среднем на это уходит 2 месяца.

1. *Почему в период острой адаптации человек часто не справляется с поставленными задачами?*

Это психологически очень непростой период. Человек ощущает внутреннее напряжение, находится в состоянии стресса, ведь он еще не привык к новым коллегам и обязанностям. На него сваливаются производственные задачи, к которым он еще не готов, но ему хочется как-то себя проявить, он не хочет выглядеть некомпетентным. В итоге новичок пытается решить их самостоятельно, не прибегая к помощи коллег, что и приводит к неудачам. Имеет место стеснение и скованность перед новым коллективом, из-за чего человек также будет решать рабочие вопросы в одиночку. Все-таки на новом месте стоит больше контактировать с сотрудниками и задавать им вопросы, дабы избежать неудач.

1. *Как ты думаешь, насколько важно проведение тимбилдингов в**коллективе, обязательны ли они?*

Думаю, что это достаточно важно, но не обязательно. Такие мероприятия сближают сотрудников, помогают им лучше узнать друг друга. Тимбилдинги создают психологически комфортную атмосферу в компании.

1. *В связи с чем может возникнуть глубокий кризис у сотрудника спустя 3-4 месяца со времени трудоустройства и к чему он может привести?*

Это период оптимизма. Он характеризуется тем, что напряжение первых дней уходит и, успокоившись, человек думает, что он стал «своим» в коллективе и все задачи, связанные с должностными обязанностями, без усилий может выполнить. Наступает расслабление и вот тут-то очень часто совершаются ошибки, связанные и с профессиональными задачами, и с тонкостями взаимоотношений.Человек что-то делает не так, потому что в первый период адаптации овладевает лишь самыми общими, формальными сторонами, касающимися его работы и новых коллег. В этот период человек чувствует себя непонятым, а если ему указывают на какие-то недочеты в работе или возникают трудности в отношениях, то испытывает обиду, несправедливость обвинений, человеку кажется, что он попал «не туда», что его недооценивают. Иногда это приводит к глубокому кризису.

1. *Как адаптация помогает сотруднику сориентироваться в новой организации?*

Адаптация помогает найти варианты наиболее успешного производственного поведения, сформировать позитивные отношения с коллегами. Это снижает уровень внутренней напряженности, что позволяет высвобождать значительные психологические и энергетические ресурсы работника и направлять их на профессиональную деятельность.

1. *Какую бы методику адаптации ты предложила, которым в российских компаниях уделяется меньше внимания? Почему?*

Основываясь на опыте зарубежных компаний, я бы предложила воспользоваться услугами корпоративных психотерапевтов. Это профессионалы в области взаимоотношений между людьми. Именно они могут найти индивидуальный подход к каждому сотруднику и задать вектор определенного настроения в коллективе.

1. *После поступления в ВУЗ абитуриент проходит через адаптацию, и уже в первом семестре испытывает сильный стресс (видимо, у всех были одногруппники которые ушли после первого семестра/курса). Какие, по Вашемумнению, необходимы программы тренингов и обучающих мероприятий, чтобы сократить уход студентов и ускорить их период адаптации?*

На первокурсников сваливается невероятный объём информации, с которым они не умею справляться. Думаю, стоит проводить собрания, на которых ребят успокоят и объяснят, как следует распределять своё время и силы. Было бы полезно услышать наставления от товарищей со старших курсов, которые могут поделиться своим опытом. В целом, знакомства со старшекурсниками – залог успеха на первых курсах.

1. *Считаете ли вы что ШМБ является таковым тренингом?*

Однозначно да. ШМБ вряд ли подготовит вас к сложностям учебного процесса, но зато даст возможность влиться в новый коллектив. Здесь вы познакомитесь и со старшекурсниками, к которым в дальнейшем можно обратиться за помощью и поддержкой.

1. *Как Вы считаете, бОльшую часть помощи в процессе адаптации нового сотрудника на рабочем месте выполняет менеджер/коллеги или же сам сотрудник?*

«Всё зависит от нас самих» - поёт известная всем Ёлка. Но, если честно, не всё. От человеческого фактора никуда не спрячешься. Вы можете быть самым милым и приятным во всей вселенной, но если вам попались «сволочные» коллеги, то адаптация вряд ли закончится успешно. Я думаю, что наибольшая ответственность за «приём» новичка лежит на коллективе. Важно, чтобы сотрудники приняли вас дружелюбно, помогли вам освоиться.