

Адаптация кандидата на испытательном сроке

Возможно, не все руководители задумываются о потерях на персонале, не прошедшем испытательный срок. Но они довольно серьезны. Смысл адаптации – помочь новому сотруднику плавно войти в коллектив и раскрыть свой профессиональный потенциал. В большей степени адаптация носит социально-психологический характер, нежели профессиональный.

Елена Семенихина

Большинство увольнений в период испытательного срока происходит в первый месяц работы нового сотрудника. Результаты проводимых исследований показывают, что наибольший процент увольняющихся – люди, не сумевшие адаптироваться к микроклимату нового работодателя, вне зависимости от степени их профессионального соответствия новой должности.

Возможно, не все руководители задумываются о потерях на персонале, не прошедшем испытательный срок. Но они довольно серьезны. Для разных сфер бизнеса величина потерь различна, но схема ее расчета такова:

Затраты на поиск сотрудника на замену + Время и ресурсы, потраченные на обучение новичка, не прошедшего испытательный срок + Информация, утерянная в процессе передачи дел новичку, затем от при его уходе + Потери от раздражения клиентов из-за общения с разными людьми на одной должности.

Компания теряет на непрохождении новичком испытательного срока вне зависимости от инициатора расставания. Инициатором может быть компания, и тогда причины нужно искать в процессе подбора сотрудника. Если же инициатор – сотрудник, то с большой вероятностью причина ухода кроется в его неправильной адаптации. Есть несколько несложных правил, соблюдая которые можно добиться а) сокращения расходов на персонал; б) улучшения репутации компании как работодателя; в) большего процента лояльных сотрудников в штате.

Смысл адаптации – помочь новому сотруднику плавно войти в коллектив и раскрыть свой профессиональный потенциал. В большей степени адаптация носит социально-психологический характер, нежели профессиональный.

Продумайте (детально) первый рабочий день и (схематично) первую рабочую неделю сотрудника. Это позволит сотруднику чувствовать доброжелательное внимание со стороны нового работодателя. Он ответит взаимностью

Организируйте и оформите рабочее место сотрудника до его прихода. Это избавит от неловкости и новичка, и его куратора. Для новичка это также снизит стресс от первого рабочего дня.

Назначьте новичку лояльного и позитивного куратора-профессионала как минимум на первый месяц работы. Пусть куратор поможет новичку привыкнуть к новым методам работы и эффективно использовать уже имеющиеся профессиональные качества и навыки. Куратор должен сам хотеть помогать новичку, иначе система кураторства будет фикцией и может только осложнить адаптацию.

Познакомьте вновь прибывшего со всеми сотрудниками/отделами, с которыми ему придется общаться по долгу службы, в первые несколько дней его работы. Пусть каждый отдел/сотрудник подготовит короткую презентацию своих задач. Позитивное знакомство поможет новичку без стеснения обращаться к коллегам со своими вопросами и предложениями.

Запланируйте обязательные ежедневные пятнадцатиминутные встречи новичка с руководителем в течение первой рабочей недели. Так можно будет ускорить профессиональную адаптацию и правильное понимание задач, которые ставит руководитель.

В конце первой рабочей недели организуйте мини-праздник для неформального приветствия новичка в коллективе.

Будьте внимательны к обратной связи от вашего нового сотрудника – это поможет вам отследить его сомнения и недовольство, когда еще можно будет изменить ситуацию.

Открыто делитесь информацией! Вся информация, которая не является строгой коммерческой тайной, должна быть легко доступна новому сотруднику. Все контактирующие с ним работники вашей компании должны быть информационно открыты. Несоблюдение этого правила может привести к тому, что новичок будет чувствовать себя как гражданское лицо среди коллектива агентов 007.

Правильно адаптированный сотрудник надолго останется в компании и принесет ей большую пользу, нежели сотрудник, в чьей адаптации были допущены ошибки. А хорошо продуманная процедура адаптации может стать хорошим началом для целой хорошо продуманной системы работы с персоналом.