

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ

## **ТЕХНОЛОГІЯ ПРОВЕДЕННЯ АДАПТАЦІЙНОГО ТРЕНІНГУ**

*Анотація. Визначено основну суть адаптаційного тренінгу. Наведено основні вимоги до проведення, елементи та технологію проведення адаптаційного тренінгу.*

*Аннотация. Определена основная суть адаптационного тренинга. Приведены основные требования к проведению, элементы и технология проведения адаптационного тренинга.*

*Annotation. This paper identifies the essence of adaptive training. The basic requirements to its implementation, the components and technology of adaptive training are presented.*

*Ключові слова: адаптаційний тренінг, соціально-психологічна адаптація, стрес, елементи тренінгу, технологія тренінгу.*

Соціально-психологічна адаптація – включення працівника в систему взаємовідносин колективу з його традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями.

Актуальність статті полягає в тому, що саме такий захід, як адаптаційний тренінг, допоможе новачку влитись у колектив та налагодити взаємовідносини в новому колективі.

Мета роботи полягає в дослідженні проведення адаптаційного тренінгу на підприємстві.

Питання соціально-психологічної адаптації у своїх наукових працях досліджувало багато зарубіжних та вітчизняних вчених, таких, як: Г. Десслер, Е. Брайан, Д. Ульріх, Єгоршин А. П., Колот А. М., Петюх В. М., Лук'янихін В. О., Данюк В. М., Виноградський Н. Д., Осовська Г. В., Крушельницька О. В., Кібанов А. Я. [1 – 5].

Колектив, як суб'єктивний фактор виробничого середовища, має складну структуру: формальну та неформальну. Працівникові властива потреба влитись у колектив. Соціально-психологічна адаптація часто може супроводжуватися стресом. Стрес – це особливий нервовий стан людини, який може виникнути в результаті того, що реальна дійсність оточення не відповідає очікуваній. Така різниця викликає неприємні відчуття і може стати причиною нервово-психічного зриву. Більшість людей в перші дні роботи найбільше побоюються, що вони не справляться з новою роботою, посадою; бояться показати свою некомпетентність; невміння знайти спільну мову з колегами, керівником, втратити роботу чи перспективу просування. Тому доцільно запропонувати проведення адаптаційного тренінгу.

Адаптаційний тренінг – комплексний захід із введення в організацію нових співробітників, що забезпечує: знання ними основної інформації про компанію; соціально-психологічну адаптацію.

Адаптаційний тренінг містить елементи як бизнес-тренінгу, так і психологічного тренінгу (рисунок).

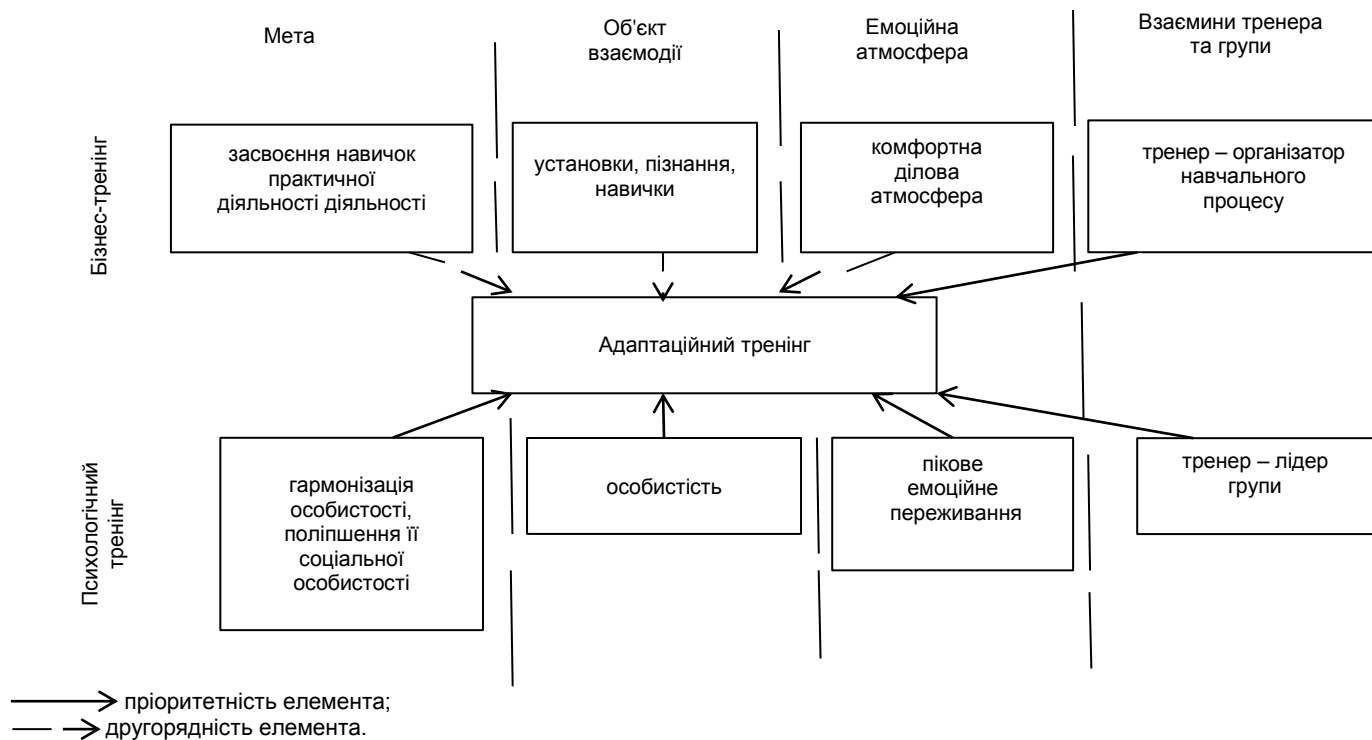


Рис. Елементи адаптаційного тренінгу

Технологія проведення адаптаційного тренінгу буде складатись з декількох етапів:

- 1) підготовка до тренінгу;
- 2) початок тренінгу;
- 3) тренінг;
- 4) закінчення тренінгу.

На першому етапі проводиться формування самого тренінгу – підготовки до нього. Перед тренером стоїть завдання обрати тему тренінгу, цільову аудиторію, приміщення, день проведення тренінгу, скласти графік тренінгу, мати необхідний матеріал як для себе, так і для учасників тренінгу.

Коли всі підготовчі заходи розроблені, необхідно приступати до початку тренінгу.

Знайомство учасників неодмінно проводиться навіть у тому випадку, якщо учасники один одного знають. Мета цієї процедури: знайомство допомагає "розгойдати групу", піднімає групову динаміку, залучає учасників у роздуми про себе, про те, як вони сприймають один одного. Знайомство спрямовано також на зняття напруги з приводу нової форми робіт, дозволяє учасникам освоїтися в новій ситуації і відчувати себе комфортніше. Ця дія повинна бути короткою і динамічною.

Презентація тренінгу – пояснити й озвучити учасникам ті цілі, які ви як тренер ставите перед навчанням.

Збір очікувань учасників. Потрібно виробити загальний контекст роботи на тренінгу, створити загальне інформативне поле, для того, щоб кожен учасник пов'язав свої очікування від навчання з його змістом.

Прийняття правил тренінгу. Домовитися з учасниками про поділ відповідальності: тренер відповідає за дотримання регламенту, за те, що буде пройдений весь запланований матеріал; учасники дотримуються тих правил, про які заздалегідь домовилися з тренером і які виписали на дошці.

Після "введення в роботу" – початку тренінгу – тренер повинен скомпанувати форму активності тренінгу і приступити до самого тренінгу. Форми активності будуть залежати від ряду факторів, а саме: завдання програми, тривалість програми, рівень підготовленості, ступінь міжособистісної взаємодії учасників, ступінь очікуваної активності учасників, минулий досвід, розмір групи, доступні фінансові ресурси, доступні допоміжні засоби, необхідне обладнання.

На сьогодні форми активності тренінгів настільки різноманітні, тому можна обрати декілька із запропонованих (таблиця).

## Активні форми тренінгів

Форма	Коротка характеристика
Льодокол	вправи, що дозволяють учасникам познайомитися і зняти напруженість відносно один одного
Енерджайзер	короткі вправи, що дозволяють підвищити активність групи
Міні-лекція	як форма активності – переважно вербальне подання інформації тренером, при цьому можуть використовувати різні наочні матеріали і дії. Може подаватися за структурою: вступ, факти, питання-відповідь, резюме
Ситуаційні завдання (кейси)	детальний опис ситуації з практики, в якій необхідно розібратися і знайти рішення відповідності з певними критеріями
Рольові ігри	Спосіб розширення досвіду учасників тренінгу шляхом представлення їм несподіваної ситуації, в якій пропонується прийняти позицію (роль) будь-кого з учасників і потім виробити і продемонструвати спосіб, який дозволить вирішити поставлене завдання
Дискусія	Вербальний обмін знаннями, ідеями або думками між тренером та учасниками, при цьому тренер є модератором процесу
Робота в малих групах	форма активності, яка полягає в обговоренні в групах до 5 осіб ситуації або завдання тренера, для досягнення загальногрупового результату, рішення
Мозковий штурм	форма активності, яка полягає у вільному вираженні думок, асоціацій у рамках заданої теми
Дебрифінг	перевірка правильності здобутих знань та навичок з подальшим їх коректуванням при необхідності, а також підбиття підсумків, планування майбутнього застосування і програвання висновку. Часто проводиться як збір зворотного зв'язку та висновки

Тренер повинен доцільно використовувати ці форми при різних етапах циклу навчання на адаптаційному тренінгу.

При проведенні тренінгу не слід забувати про допоміжні засоби, а саме про роздатковий матеріал. При його використанні можна вибрати один із методів або скомпанувати їх разом:

1) роздатковий матеріал видається учасникам тренінгу до початку занять. Це дозволяє, з одного боку, мінімізувати час на вручення лекційного матеріалу і уникнути "дискусій не за темою", а з іншого – прискорити темп роботи групи і збудувати первинну структуру тренінгового процесу;

2) роздатковий матеріал видається учасникам тренінгу в процесі самого тренінгу. Це допоможе учасникам у виконанні завдань та вправ, запропонованих тренером;

3) роздатковий матеріал видається учасникам тренінгу після закінчення занять. Це дозволяє закріпити напрацьований матеріал і сформовані в процесі тренінгу навички, а також є стимулом до подальшого саморозвитку учасників.

Наприкінці тренінгу учасникам потрібно проаналізувати свої сильні та слабкі сторони, використовуючи інформацію, отриману на тренінгу з точки зору досягнення цілей, поставлених керівництвом компанії. Детальний аналіз проводиться за допомогою SWOT-аналізу.

Дані, отримані в ході опитування наприкінці, виявляються досить цікавими і корисними для фахівців з управління персоналом, безпосередніх керівників новачків і для компанії в цілому. За цими анкетами з пропозиціями та зауваженнями можна оцінити, наскільки відрізняється рівень підготовки "новобранців" до і після вступного навчання, як вони самі починають ставитися до організації, її місії, що саме є для них найбільш цінним у даній організації.

Розглянувши технологію проведення адаптаційного тренінгу для новачків, можна очікувати хороший результат, який має позначитись на скороченості плинності кадрів та налагодженні взаємовідносин. Все це сприятиме формуванню гарної репутації організації, де проходить адаптацію новачок.

*Наук. керівн. Лаптєв В. І.*

**Література:** 1. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – 2-ге вид. – К. : КНЕУ, 2006. – 398 с. 2. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – 2-е изд. – Н. Новгород : НИМБ, 2002. – 624 с. 3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. Практикум : учебн. пособ. / под ред. д. э. н., проф. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 296 с. 4. Поліщук Г. М. Персонал підприємства – основа ефективної діяльності / Г. М. Поліщук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2000. – № 2(21). – С. 7–12. 5. Хміль Ф. І. Управління персоналом : навч. посібн. / Ф. І. Хміль. – К. : Видавничий центр "Академія", 2006. – 488 с.