

Elżbieta Bieniek

Model adaptacji nowozatrudnionych pracowników
w organizacji

Streszczenie

Adaptacja nowozatrudnionych od wielu lat stanowi jedno z bardziej wymagających zagadnień społecznych i wyzwań dla organizacji, ponieważ obejmuje aspekty psychologiczne, społeczne i kulturowe, które wpływają na satysfakcję z pracy, zaangażowanie oraz ogólną efektywność pracownika. W dysertacji dąży się do zrozumienia, jak różne elementy tego procesu mogą być optymalizowane, aby wspierać pracowników w ich rozwoju zawodowym oraz zapewnić organizacjom większą stabilność i efektywność operacyjną.

W rozprawie doktorskiej przeprowadzono analizę zjawiska dostosowania się nowo zatrudnionych pracowników do środowiska zawodowego i społecznego w miejscu pracy oraz opracowanie modelu adaptacji nowych pracowników odpowiadającego na wyzwania współczesnego rynku pracy. Problemem badawczym podjętym w niniejszej dysertacji jest wysoka rotacja pracowników podczas procesu adaptacji, która występuje z różnym natężeniem w zależności od przedsiębiorstwa. W związku z tym, przedmiotem analizy jest adaptacja jako złożony i wieloetapowy proces, mający na celu integrację nowo zatrudnionych pracowników z organizacją. Powyższy problem badawczy osadzono w perspektywie celu poznawczego, metodycznego i empirycznego. Celem poznawczym pracy jest usystematyzowanie wiedzy dotyczącej procesu adaptacji w organizacji ze szczególnym uwzględnieniem uwarunkowań tego procesu, istoty jego przebiegu oraz ograniczeń. Celem metodycznym rozprawy jest skonstruowanie narzędzia do badania uwarunkowań oraz przebiegu procesu adaptacji w organizacji. Celem empirycznym pracy jest diagnoza i ocena uwarunkowań i przebiegu procesu adaptacji w badanych organizacjach. By osiągnąć postawione w dysertacji cele sformułowano następujące pytania badawcze: Jakie są kluczowe czynniki oddziałujące na proces adaptacji nowozatrudnionych w organizacji? Jaka jest specyfika planowania i wdrażania procesu adaptacji w badanych organizacjach? Jakie kompetencje organizacji są kluczowe

w planowaniu i wdrażaniu procesów adaptacji? Jakie korzyści osiągają organizacje realizujące zorganizowany i integracyjny proces adaptacji nowozatrudnionych pracowników?

W pracy poddano analizie istniejące teorie i modele adaptacji oraz zidentyfikowano ich ograniczenia. W oparciu o analizę uzyskanych badań zaproponowano model adaptacji nowozatrudnionych w organizacji, który koncentruje się na dwóch głównych aspektach: na integracji nowozatrudnionego z kulturą organizacyjną oraz przygotowaniu pracownika do pełnienia swoich obowiązków, co ma prowadzić do szybszego osiągnięcia przez nowego pracownika pełnej efektywności. Łączy on tradycyjne elementy adaptacji z nowym podejściem, pozwalając na elastyczne dostosowanie procesu do specyficznych potrzeb organizacji i branży.

Jednym z ważnych elementów tej pracy jest redefinicja pojęcia adaptacji. Tradycyjnie rozumiana adaptacja koncentruje się na działaniach wewnętrznych organizacji, mających na celu wprowadzenie nowego pracownika w struktury i procesy firmy. W proponowanej redefinicji adaptacja zyskuje szersze znaczenie, obejmując również działania organizacji skierowane na zewnątrz, które mają na celu budowanie pozytywnego wizerunku firmy na rynku pracy. Taka redefinicja uwzględnia fakt, że w dzisiejszych realiach to często pracownik wybiera organizację, a nie odwrotnie. W rozprawie doktorskiej podkreślono, że pozytywne postrzeganie firmy przez potencjalnych pracowników może znacząco uprościć proces adaptacji, skracając lub eliminując konieczność wprowadzania pracownika w kulturę organizacyjną, która jest już mu dobrze znana. Przeprowadzone badania empiryczne potwierdziły potrzebę powstania skutecznego i uniwersalnego modelu jako wartościowego narzędzia dla specjalistów HR i menedżerów. W dysertacji zawarto również praktyczne wytyczne i narzędzia, które mogą być wykorzystane do projektowania i wdrażania procesów adaptacji, zapewniając jednocześnie wysoki poziom zaangażowania i satysfakcji nowo zatrudnionych pracowników.

Dodatkowo zwrócono uwagę na kluczową rolę kompetencji osób odpowiedzialnych za prowadzenie procesów adaptacyjnych. Sukces we wdrażaniu nowozatrudnionych pracowników zależy nie tylko od samego modelu adaptacji, ale również od umiejętności i wiedzy osób, które te procesy realizują.

Słowa kluczowe: dobór kadr, adaptacja nowozatrudnionych, rotacja, model adaptacji, kompetencje.