

К.е.н., Колонтаевский О.П.*Харьковский национальный университет городского хозяйства
имени А. Н. Бекетова, Украина*

Повышение результативности адаптации работников коммунальных предприятий

Адаптация (наставничество) может являться одним из методов мотивации и профессионального развития сотрудников предприятия. В последнее время возникла проблема адаптации к работе в новых условиях хозяйствования. Работник, оставаясь на своем рабочем месте должен приспосабливаться к новой экономической, социальной и психологической ситуации. [1].

От процесса адаптации работников зависит их карьера и авторитет на коммунальном предприятии. Процедура адаптации поможет избежать многих ошибок и уменьшить предпосылки преждевременного увольнения.

Сам процесс адаптации касается не только новых сотрудников, а также других, кто меняет место работы, подразделение, предприятие. Любые изменения у работников требуют применения адаптации.

На коммунальных предприятиях оценку и контроль процесса адаптации закрепляют за отделом кадров.

Целесообразным будет проводить адаптацию работников на коммунальных предприятиях в форме наставничества, что обеспечит поддержку и поможет новичку быстрее и эффективнее приступить к новой работе.

При оформлении на работу, или при переводе на другое место предлагаем проводить обязательную стажировку на рабочем месте. Приказом по коммунальному предприятию назначать ответственного за стажировку (с доплатой, определенной на коммунальном предприятии).

Срок стажировки должен быть не менее месяца (желательно два месяца), а для молодых работников по решению начальника службы стажировка может быть более длительной (3-4 месяца).

За время стажировки предлагается ознакомить новичка с основными производственными задачами и методами их решения, с возможными трудностями при работе на должности, типовыми проблемами, нестандартными ситуациями и алгоритмом адекватного поведения. Необходимо также ознакомить новых работников с документами, которыми им придется работать и заполнять, объяснить должностную инструкцию на конкретных примерах, с требованиями охраны труда и безопасности в чрезвычайных ситуациях, эксплуатационно-технической документацией оборудования, которое придется обслуживать в зависимости от вида коммунального предприятия.

После окончания стажировки предлагается оценивать знания новичка, усвоенные в период стажировки, и оформить приказ на допуск к работе.

Наставником предлагается назначать руководителя подразделения или объекта коммунального предприятия, для повышения ответственности за подготовку работника.

Наставник будет давать новичку задачи, контролировать их выполнение и

обеспечивать обратную связь и, по необходимости, поддержку. Работая вместе наставник сможет обучить нормам поведения в данном коллективе в соответствии с корпоративной культурой коммунального предприятия.

Наставничество будет более эффективным, если будет основано на специально подготовленной программе действий и ожидаемых от них результатов.

Все это повысит результативность адаптации для всех сторон: для коммунального предприятия, для новичка и для наставника.

После окончания такой формы адаптации мы получим следующие результаты для стажера:

- профессиональная помощь и моральная поддержка;
- осмысление цели и задач работы коммунального предприятия;
- формирование положительных личных качеств;
- развитие профессиональных навыков и умений на основе принятия чужого положительного опыта;
- планирование профессиональной и деловой карьеры;
- снижение количества стрессов и конфликтов;
- уменьшение эмоционального напряжения (ощущение уверенности).

Результаты для наставника:

- активное участие в развитии своей команды;
- рост авторитета и статуса в команде;
- рост удовлетворенности за счет успешного выполнения функций;
- постоянное профессиональное развитие в процессе обучения новичков).

Результаты для коммунального предприятия:

- настроенные на работу кадры;
- рост социально-культурного уровня коммунального предприятия;
- качественная и своевременная подготовка резерва кадров;
- создание позитивного отношения к обучению;
- снижение периода вработываемости новичка на новой должности.

Данные предложения улучшают эффективность адаптации работников на коммунальных предприятиях. За небольшое время они освоят структуру предприятия и основных фондов, принципы работы служб, приобретут необходимые навыки и умения для работы на новом месте.

Литература:

1. Проблеми психологічної адаптації персоналу організацій / В.В. Овсяннікова // Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 2. – С. 85-91.

2. Сутність та основні чинники адаптації персоналу підприємств у ринкових умовах господарювання [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13853/1/9_46-48_Vis_727_Menegment.pdf

3. Профессиональная адаптация персонала в организациях. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru/mr/social/adaptation.htm>