



Всероссийский конкурс профессионального мастерства  
**«ЛУЧШИЙ ОПЕРАТОР СВЯЗИ 2017 ГОДА»**





Всероссийский конкурс профессионального мастерства

# «ЛУЧШИЙ ОПЕРАТОР СВЯЗИ 2017 ГОДА»

**«Система адаптации нового работника»**

Подготовил:

**Кожина Александра Дмитриевна**

**Оператор связи 2 класса ОПС Великий Новгород 173016**

**Северо - Западный Макрорегион**



# Оглавление



Начальный этап адаптации .....	4
Введение в подразделение.....	5
Знакомство с коллективом, постановка целей и задач.....	7
Подведение итогов адаптации.....	8



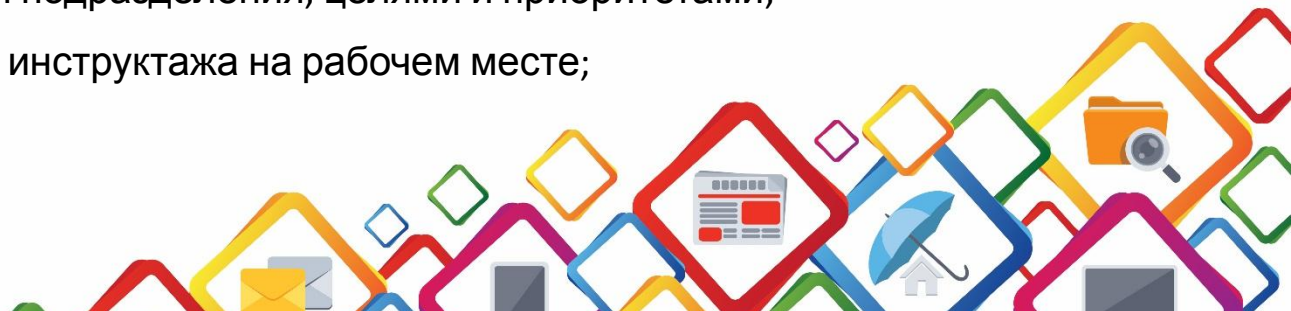
## Начальный этап адаптации



Программа начального этапа адаптации в отделении почтовой связи проводится после проведения общей адаптации сотрудника при приеме на работу и должна охватывать вопросы, связанные с конкретным подразделением и рабочим местом нового сотрудника.

Адаптация проводится руководителем структурного подразделения, программа включает в себя:

- введение работника в коллектив в течение первого дня работы, знакомство и представление коллективу;
- выбор и представление наставника из числа опытных сотрудников подразделения;
- ознакомление с функциями подразделения, целями и приоритетами;
- проведение первичного инструктажа на рабочем месте;



## Введение в подразделение



Руководитель показывает рабочее место, оснащение подразделения, места хранения документов и других рабочих материалов общего пользования, входы и выходы в ОПС.

Определяет задачи нового сотрудника, степень его ответственности, дает описание текущей работы и ожидаемых результатов, требований к качеству выполняемой работы, составляет план работы на период адаптации.



## Введение в подразделение



Для надлежащей организации процесса адаптации вновь принятому работнику из числа персонала структурного подразделения по представлению руководителя этого подразделения, назначается наставник.

В процессе адаптации и обучения работника наставник координирует и проводит подготовку нового сотрудника в соответствии с планом работы с использованием метода постепенного усложнения выполняемых новым работником заданий.



## Знакомство с коллективом, постановка целей и задач



Этап предполагает полное освоение сотрудником своих должностных обязанностей, хорошую ориентацию в компании, ее деятельности и структуре.

Непосредственный руководитель еженедельно в течение первого месяца, в дальнейшем - ежемесячно информирует работника о его достижениях. Информирование включает: производительность труда, качество работы, оценку сложности выполняемой работы. Консультирует и дает разъяснения по возникающим вопросам. Поручает выполнение разовых общественных поручений для установления контактов нового работника с коллективом, привлекает работника к участию в проводимых в организации неформальных мероприятиях.



## Подведение итогов адаптации



За неделю до окончания периода адаптации непосредственный руководитель и работник совместно обсуждают соответствие поставленных в плане задач конкретным достигнутым результатам. По каждому из выполненных работником заданий непосредственный руководитель делает выводы и заносит их в план.

Непосредственный руководитель работника составляет заключение о результатах работы в период адаптации и делает выводы.

Адаптация считается успешной:

- если работник усвоил и закрепил необходимый объем знаний и навыков, требующихся для работы, принят коллективом, принимает и разделяет корпоративные ценности организации.





## Подведение итогов адаптации



и были достигнуты следующие цели:

- знание и соблюдение установленных требований технологии выполняемых работ;
- отсутствие жалоб и нареканий на работника;
- хорошее качество выполнения работ,
- соблюдение установленных сроков предоставления отчетности.
- дисциплинированность и организованность (отсутствие прогулов и опозданий, нарушений технологической дисциплины, правил пожарной безопасности, охраны труда);
- бережливое отношение к собственности организации;
- участие в общественной жизни организации.



## Подведение итогов адаптации



После обсуждения успешности прохождения работником адаптационного периода принимается решение о завершении адаптационного периода, либо продлении срока адаптации с выработкой мероприятий по дальнейшей подготовке сотрудника.



## Предполагаемый эффект от применения системы адаптации сотрудников



- уменьшение дискомфорта начального периода работы,
- улучшение морально-психологического климата,
- сплочённость коллектива,
- снижение нарушений трудовой дисциплины,
- снижение текучести персонала организации;
- повышение качества выполняемой работы,
- снижение потерь рабочего времени,
- рост производительности труда.





СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ

