

Кондратенко Д.С.

*магистрант направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом», НИУ «БелГУ», г. Белгород*

*Научный руководитель: Тимохина О. А.,
к.э.н. доцент кафедры менеджмента и маркетинга,
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА: ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ, ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

***Аннотация:** необходимость создания более эффективной системы адаптации персонала неразрывно связана с темпами развития современной экономики. Очевидно, что успех любой организации и персонал – имидж работодателя на рынке труда напрямую зависит от эффективности действующей системы адаптации персонала.*

***Ключевые слова:** адаптация персонала, отбор персонала, онбординг, адаптационные мероприятия, кадровый менеджмент, чат – боты, геймификация, психология, цифровизация, мессенджеры, онлайн - игры.*

Kondratenko Darya Sergeevna,

Master's student of the field of training

Personnel management, NRU "BSU", Belgorod

Scientific supervisor: O. A. Timokhina,

*Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Management and
Marketing,
NRU «BSU», Belgorod*

OVERVIEW OF MODERN METHODS OF PERSONNEL ADAPTATION MANAGEMENT: APPLICATION FEATURES, ADVANTAGES AND DISADVANTAGES

***Abstract:** the need to create a more effective system of personnel adaptation is inextricably linked with the pace of development of the modern economy. It is obvious that the success of any organization and the personnel image of the employer in the labor market directly depends on the effectiveness of the current system of personnel adaptation.*

***Keywords:** personnel adaptation, personnel selection, onboarding, adaptation measures, personnel management, chatbots, gamification, psychology, digitalization, messengers, online games.*

Актуальность и важность поиска направлений и механизмов совершенствования управления адаптацией персонала современных организаций обусловлена множеством причин. Среди таких причин можно назвать необходимость сокращения адаптационного периода у новых сотрудников и снижение расходов на данный процесс. Также, что немаловажно - эффективность существующей практики управления

адаптацией персонала напрямую оказывает влияние на существующий HR-имидж организации и работодателя. Грамотное взаимодействие с новыми сотрудниками приводит к формированию у них позитивного отношения к своим трудовым обязанностям. Так же программа адаптации благотворно влияет на эффективность работы кадрового подразделения организации, сокращая вероятность текучести кадров.

Разработка и внедрение эффективной и адаптивной системы адаптации персонала представляет собой достаточно сложный процесс, но именно благодаря грамотно выстроенной адаптации становится возможным решать такие важные для организации задачи, как снижение затрат, сокращение текучести кадров, более быстрое достижение запланированных показателей деятельности, повышение производительности труда и т.д. Помимо этого, действенные адаптационные программы и мероприятия помогают более легко и быстро войти новому сотруднику в рабочий коллектив, в его неформальную структуру, снизить тревожность и неуверенность у новичка. Таким образом, адаптация персонала в организации является ключевым звеном кадрового менеджмента и исследование вопросов эффективного управления адаптацией персонала выступает одним из наиболее актуальных направлений работы в сфере кадрового менеджмента.

Адаптация персонала – представляет собой процесс приспособления к содержанию и условиям труда, к социальной среде, в которой изменяются деловые качества работника. Правильно разработанная программа адаптации помогает снизить стартовые издержки, поскольку до тех пор, пока новый сотрудник плохо знает свою работу, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат. Кроме того, с помощью адаптационной программы можно значительно снизить процент текучести кадров, сэкономить время руководителя и сотрудников (работа, выполняемая в рамках программы, экономит время для каждого из них, а

также формирует позитивное отношение к работе) [1].

Существует несколько видов адаптации. Адаптация может быть профессиональной (адаптация к выполняемой работе), психофизиологической (адаптация к условиям труда, режиму труда и отдыха), социально - психологической (адаптация к коллективу). При этом в самом процессе адаптации выявляется степень обоснованности выбора профессии, а также трудности, связанные с организацией и условиями группы, установлением отношений с членами коллектива. Данные проблемы должны быть выявлены на ранней стадии и решены, когда это возможно [6].

Согласно многочисленным исследованиям, важно отметить, что 20% работников решают уволиться еще на этапе адаптации [5]. В таком случае организация теряет ресурсы на поиск замены и обучение нового сотрудника. Для того, чтобы избежать текучести кадров из-за отсутствия или малоэффективных адаптационных мероприятий, необходимо внедрять эффективный онбординг, который позволит избежать различные ошибок.

Во всех сферах жизни общества достаточно стремительно развивается цифровизация, которая ускоряется с каждым годом. Применение цифровых технологий в системе управления персоналом позволяет снизить затраты на прием нового сотрудника, сэкономить время руководителей и HR – специалистов, обеспечит кадровую безопасность и защиту информации. Именно поэтому необходимо модернизировать и внедрять современные тенденции и методы управления адаптацией персонала.

В наше время все большую популярность и востребованность получил процесс автоматизации процесса адаптации персонала в hr-практике современных организаций. Большинство организаций уже давно активно используют в своей работе такие средства коммуникации как:

Telegram, WhatsApp, Messenger, Skype и другие. В общем чате можно задать любые вопросы своим коллегам и не тратить время на то, что бы сходить в другой кабинет и задать вопрос лично, или отправлять письмо по корпоративной почте. Благодаря этому скорость ответа на интересующий вопрос, принятия решений и скорость решения проблем значительно увеличиваются. Социальные сети относятся к элементам социальной адаптации.

Одним из наиболее актуальных инструментов в данном контексте стал чат – бот, который можно создать в приведенных выше социальных сетях (рисунок 1).



Рис. 1- Чат бот для адаптации персонала

При помощи чат-бота новичок может расспросить программу о правилах работы, структуре, истории организации и о том, где взять разнообразные бланки документов и еще многое другое. Программы, интегрированные в такие чат-боты также могут сообщать об окончании испытательного срока, присылать важные новости и оповещения о корпоративных встречах. Также сотрудники могут предложить интересные идеи или рассказать о том, что «накипело» на душе в процессе работы. Эту обратную связь в анонимной форме получает специалист по кадрам либо руководитель организации. Такая автоматизация процессов адаптации

характеризуется достаточно широкими возможностями. К примеру, организация может создать бота с любыми параметрами при помощи конструктора Digital – интегратор.

Еще одним интересным и актуальным методом адаптации персонала является онбординг с элементами геймификации. Процесс адаптации можно упростить при помощи специально разработанного мобильного приложения (рисунок 2).



Рис. 2 – Пример мобильного приложения для адаптации персонала

В нем новички выполняют задания, которые помогают разобраться в рабочих процессах и более оперативно приспособиться к новому месту работы. Например, сотруднику нужно встретиться с руководителем, посмотреть видео о компании и т.д. Задачи разбиты по уровням, каждый из них соответствует определенному этапу онбординга. За новым сотрудником в приложении следит закрепленный за ним наставник из числа опытных сотрудников. В приложении может быть инфопанель, где отображаются активные события, число новичков, которые уже начали процесс адаптации, сколько сотрудников и с какими результатами ее завершили.

Так, компания МТС разработала для своих сотрудников такое

приложение, которое позволяет в форме игры изучать историю компании, разбили на несколько тематических «групп», в которых можно найти теорию и практические задания по определенной теме []. Главная задача этого приложения – максимально комфортно адаптировать нового сотрудника, не усложняя это процесс сложными схемами, таблицами и т.д. Именно поэтому приложение разработано максимально приближенно к формату социальной сети (рисунок 3).

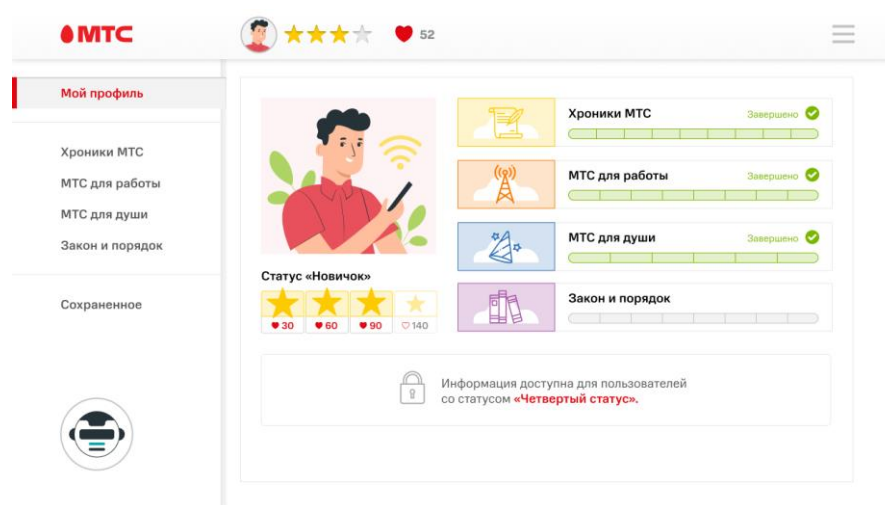


Рис. 3 – Вводный курс для МТС

Неформальное знакомство с командой с новичком там же можно провести с использованием онлайн – игр, таких как «Мафия», «UNO», «Alias» и многие другие.

По результатам многих исследований, социально-психологическая адаптация является самым сложным процессом в новом трудовом коллективе. В связи с этим в организациях должна быть разработана соответствующая программа, цель которой – создание условий для благоприятной и быстрой социально-психологической и профессиональной адаптации первично принятых сотрудников.

С новым сотрудником необходимо проводить работу психологу организации. В качестве методов диагностики нервно – психической устойчивости можно использовать многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина. По результатам

диагностики в обязательном порядке должна проводиться консультативная беседа с целью профилактики дезадаптации.

Оценка социально-психологической адаптации работника для определения степени субъективной адаптации работника через три месяца после приема на работу так же проводится штатным психологом с применением анкеты для экспресс – диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов, разработанная С.В. Даниловым, Л.П. Шустовой и Т.В. Володиной.

Ниже в таблице 1 представлена сравнительная характеристика рассмотренных современных методов и инструментов, активно внедряемых в процесс адаптации современных организаций.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика современных методов адаптации

№	Методы (или инструменты) адаптации	Описание	Преимущества	Недостатки
1.	Использование современных средств коммуникации - Telegram, WhatsApp, Messenger, Skype и другие	Использование социальных сетей в общении и работе организации оказывают положительное влияние на процесс социальной адаптации	<ul style="list-style-type: none"> - высокая степень коммуникации; - высокая вовлеченность в процесс сбора обратной связи; - удобное хранение необходимой информации; - бесплатное использование; - нет необходимости в создании отдельного приложения. 	<ul style="list-style-type: none"> - необходимо отвечать на сообщения вне рабочего времени; - необходимо наличие смартфона; - возможна потеря информации.
2.	Чат - боты	Платформа для онбординга, обучения и наставничества, которая гибко настраивается под систему адаптации и помогает быстрее включать в работу новых сотрудников.	<ul style="list-style-type: none"> - легкая доступность для сотрудников; - эффективная обработка внутренних запросов; - автоматизация сбора обратной связи. 	<ul style="list-style-type: none"> - высокие финансовые затраты на реализацию программы; - обязательная необходимость наличия смартфона; - дефицит живых коммуникаций.

3.	Геймификация	Использование игровых подходов в процессе адаптации персонала при помощи специально разработанного мобильного приложения или ПО.	<ul style="list-style-type: none"> - возможность работать в автономном режиме; - непрерывное обучение; - возможность обучения сотрудников по единому стандарту; - более высокая обучаемость; - возможность выполнять рабочие задания в максимально приближенном к реальности режиме. 	<ul style="list-style-type: none"> - требует высоких финансовых затрат на реализацию; - необходимо проходить задания вне рабочего времени (иногда); - наличие ошибок в разработке программ приводит к отрицательным результатам.
4.	Онлайн - игры	Добавление неформальных элементов игры в процесс адаптации.	<ul style="list-style-type: none"> - более удобное выявление лидерских и других качеств у новичка; - командная работа; - улучшение психологического климата; - не требуется больших финансовых затрат. 	<ul style="list-style-type: none"> - нет связи с реальными желаниями игроков; - превращение игры в обязательство; - нужно постоянно разрабатывать новые игры, конкурсы или квесты, так как они имеют свойство устаревать.

Таким образом, можно сделать вывод, что основная цель эффективного управления процессом адаптации персонала – это максимально быстрое ознакомление нового сотрудника со спецификой деятельности, правилами, нормами, организационной структурой, миссией и культурой организации. При этом данная цель будет достигнута только тогда, когда новый сотрудник будет максимально четко понимать поставленные перед ним задачи и ожидания от своей работы, не будет совершать ошибок, будет оперативно выполнять поставленные задачи, не бояться задавать вопросы на общих заседаниях и совещаниях и т.д. Если все эти пункты будут выполнены в соответствии с нормами организации, значит адаптационные мероприятия разработаны и внедрены правильно. Цифровизация в системе адаптации персонала позволит упростить и облегчить деятельность руководителя организации и менеджера по персоналу, повысить эффективность и трудовую мотивацию, а также

предоставить возможности профессионального развития и карьерного роста.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Буценко И.Н. Менеджмент персонала [Электронный ресурс] / И. Н. Буценко, Н.З. Вельгош // Национальная энциклопедическая служба – 2007. – Режим доступа: <http://vocable.ru/dictionary/917> Дата обращения (10.01.2023).

2. Тимохина О.А. Формирование системы адаптации персонала как фактор снижения текучести персонала в организации [Электронный ресурс] / О.А. Тимохина, Т.А. Власова // межд. науч.конф. Донецкие чтения – 2021 – том 5. – С. 102 – 104. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47289182>. – Дата обращения (15.01.2023).

3. Тимохина О.А. Ключевые тренды и перспективы развития цифрового обучения персонала в условиях пандемии [Электронный ресурс] / О.А. Тимохина, Т.А. Власова // Актуальные вопросы управления персоналом в условиях постпандемической экономики. – 2021. – том 4. – С. 90 – 95. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47463428>. – Дата обращения (15.01.2023).

5. Адаптация персонала [Электронный ресурс] // Сайт проекта «Адаптация 360»: разработка программного обеспечения автоматизации управления процессами адаптации на предприятии. – Режим доступа: <http://www.adaptation360.ru/adaptatsiya-pesonal>. – Дата обращения (10.01.2023).

6. Тоцкая И.В. Проблемы адаптации молодых специалистов [Электронный ресурс] // «Prescopus Global™». – Режим доступа: <http://ores.su/2012-09-25-11-43-24/item/26>. – Дата обращения (10.01.2023).

7. Вводный электронный курс для МТС в формате социальной сети [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://levellab.ru/projects/31/>.
Дата обращения (16.01.2023).