

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ TOP EMPLOYERS INSTITUTE)

Адаптация персонала - это достаточно серьезный процесс, который должен быть применен в каждой организации. Адаптация требует тщательного планирования, выбора конкретных мероприятий, сроков и участников процесса адаптации, которые связаны с особенностями организации.

Ключевые слова: адаптация, адаптация персонала, тенденции адаптации персонала.

Адаптация персонала – это процесс ознакомления и приспособления работников к трудовой деятельности и социальной среде организации. За последние годы значимость процесса адаптации возросла. Компании и предприятия понимают, что высокий уровень вовлеченности в процесс адаптации обеспечивает более качественный опыт и высокие результаты работы компании в целом.

Преимущества создания программы очевидны как для сотрудников, так и для компании. Обучая новых специалистов, работодатель дает им не только нужные навыки, но и знания о том, как работает организация. В результате сотрудники лучше понимают бизнес и его потребности.

Top Employers Institute – институт, который проводит исследования различных компаний с целью выявления недостатков и преимуществ, связанных с трудоустройством. В начале 2016 года этот институт провел исследование адаптационных тенденций. В отчете исследования обозначаются лучшие тенденции, благодаря которым адаптация превращается в реальный процесс:

1. Переход от мероприятия к процессу.

Раньше мероприятия по адаптации проходили в течение двух-трех дней с момента трудоустройства. Новые же исследования указывают, что теперь адаптация начинается еще на фазе рекрутинга и продолжается от трех до шести месяцев (максимальный срок - год). Она включает в себя профессиональное обучение, знакомство с HR-политикой (кадровая служба) и процедурами. Особое внимание уделяется внутренним связям. 92% компаний из Великобритании, участвовавших в опросе проводят оценку после найма, 77% организуют общение посредством внутренних социальных сетей, а 75%, назначают новым сотрудникам помощников из числа коллег. Исходя из важности появления в организации института помощников (наставников) новых сотрудников эксперт Валерий Разгуляев выделяет следующие черты работника занимающегося подобной вспомогательной деятельностью, его так сказать «черты и качества» [3]:

- желание быть наставником или куратором,
- наличие опыта работы,
- лояльность к организации,
- терпимость к ошибкам,
- спокойствие и тактичность,
- организованность.

«Обычно наставников и кураторов дополнительно учат тому, как надо слушать собеседника, излагать материал, быть наблюдательным, а кроме этого стимулируют: как материально – давая надбавку за дополнительную нагрузку, так и нематериально – давая статус наставника, возможно позволяющий переходить на руководящую должность. Что самое интересное – при наличии наставника или куратора, отвлечение ресурсов на обучение новичка оказывается меньше, нежели в ситуации, когда новый сотрудник сам задаёт вопросы всем окружающим» [3].

2. Появление многофункциональных программ.

От первого впечатления о работодателе во многом зависят перспективы долгосрочного сотрудничества. Эффективные программы адаптации охватывают следующие аспекты деятельности:

- Бизнес-контекст (цели и философия, организационная стратегия, бренд, место в отрасли и возможные трудности),
- Ситуационный контекст (содержание работы, ожидания, результаты и параметры оценки успеха),
- Культурный контекст (организационные ценности и их влияние на бизнес).

3. Активное участие высшего руководства.

Руководители высшего звена играют ключевую роль в адаптации новых сотрудников и помогают им осознать свое предназначение, начиная с самого первого дня. 77% опрошенных руководителей обязательно встречаются с новыми сотрудниками (в 2015 году этот показатель составлял 15%), 93% активно пропагандируют адаптацию.

4. Использование цифровых технологий.

Согласно последним тенденциям, технологии играют немалую роль в организации и рационализации процесса адаптации. Благодаря отказу от традиционных методов работы с бумажной документацией, процесс значительно ускорился, а процент ошибок снизился. Кроме того, компании получили возможность анализировать данные и избегать повторения ошибок. В рамках процесса адаптации они определяют образовательные потребности сотрудников, составляют планы индивидуального обучения, обеспечивают тесную связь и взаимодействие в коллективе. 77% компаний из Великобритании, участвовавших в опросе, используют для общения внутренние социальные сети (в предыдущем году этот показатель составил 14%), 66% делятся своим опытом в публичных сетях, 90% поддерживают адаптационные порталы.

5. Улучшение адаптационных программ, основанное на анализе данных

Многие компании отслеживают ключевые показатели, позволяющие судить о влиянии и эффективности адаптации, особенно если их цель заключается в том, чтобы новые сотрудники как можно быстрее влились в рабочий процесс. При этом они не только определяют прогресс сотрудников, но и ищут способы изменить саму программу. 69% компаний из Великобритании, участвовавших в опросе, используют ключевые показатели эффективности (KPI) для оценки эффективности деятельности (например, проведение вводных инструктажей или удержания персонала)» [1].

По мнению ряда исследователей, выявленные Top Employers Institute тенденции активно применяются не только в Великобритании, но и принимают «на вооружение» во всем мире, что дает следующие «преимущества» [2]:

А) Для компании (предприятия):

- повышение эффективности работы нового сотрудника, ускорение процесса выхода его (работника) на необходимый уровень производительности;
- налаживание или поддержание положительных отношений в коллективе;
- предотвращение серьезных ошибок, которые могли бы совершить новые сотрудники;
- сокращение временных затрат опытных работников на оказание помощи новому сотруднику в процессе выполнения им должностных обязанностей;
- минимизация «текучести» кадров.

Б) Для сотрудника:

- налаживание отношений в коллективе;
- быстрое вливание в рабочий процесс и приобретение необходимых новых навыков и знаний;
- снижение тревожности и неуверенности перед нареканиями со стороны руководства, связанными с неумением выполнять поставленные задачи так же быстро, как и другие сотрудники;
- сопоставление ожидаемых условий работы сотрудника с его реальной деятельностью;
- снижение страха сотрудника быть уволенным во время испытательного срока.

Выявленные Top Employers Institute тенденции частично внедряются и на российских предприятиях и организациях. Дальнейшие наши исследования дадут ответ на вопрос, насколько процесс адаптации на российских предприятиях схож с западными предприятиями, а в чем существуют различия, и с чем эти различия могут быть связаны.

Список литературы

1. Интернет портал HR.ru URL: <http://www.hr-portal.ru/blog/5-noveyshih-tendenciy-v-sfere-adaptacii-personala> (дата обращения 3.11.2016).
2. Камкова О. В. Проблема адаптации молодого специалиста в различных сферах профессиональной деятельности. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/problema-adaptatsii-molodogo-spetsialista-v-razlichnyh-sferah-professionalnoy-deyatelnosti> свободный. (Дата обращения 29.10.2016).
3. Разгулев В. Адаптация нового сотрудника в компании URL: <https://delovoymir.biz/2014/09/17/adaptaciya-novogo-sotrudnika-v-kompanii.html> (дата обращения 14.11.2016)

D.S. Shestakov

ADAPTATION OF PERSONNEL

Adaptation of personnel – this is quite serious process, which should be applied in every organization. Adaptation requires careful planning selection of specific activities, dates and participants of the process of adaptation, which are connected with the peculiarities of the organization.

Key words: adaptation, adaptation of personnel, personnel trends adaptation.