

Современные цифровые технологии адаптации персонала

Кучугурная Анна Сергеевна, студент 2-го курса факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация); a.kuchugurnaia@gmail.com

Научный руководитель:

Прихач Александр Юрьевич, профессор кафедры социальных технологий СЗИУ РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация), доктор экономических наук, доцент; prikhach-ay@ranepa.ru

Аннотация

Рассмотрены современные цифровые технологии адаптации персонала в организации, описаны их особенности. Обозначены достоинства внедрения цифровых технологий в систему адаптации персонала.

Ключевые слова: адаптация персонала, система адаптации, современные технологии, цифровизация, IT-технологии

Modern Digital Technologies for Personnel Adaptation

Anna S. Kuchugurnaya, 2nd year Student of the North-West Institute of Management, branch of RANEPa (Saint Petersburg, Russian Federation), Faculty of Social Technologies; a.kuchugurnaia@gmail.com

Scientific Adviser:

Alexander Y. Prikhach, Professor of the Department of Social Technologies of the North-West Institute of Management, branch of RANEPa (Saint Petersburg, Russian Federation), Doctor of Economics, Associate Professor; prikhach-ay@ranepa.ru

Abstract

Modern digital technologies of personnel adaptation in the organization are considered, their features are described. The advantages of implementing digital technologies in the personnel adaptation system are outlined.

Keywords: staff adaptation, adaptation system, modern technology, digitalization, IT-technology

Информационные технологии играют значимую роль в эволюционном развитии HR-сферы. Организационные процессы управления персоналом (УП) становятся все более технологичными и мобильными. В том числе IT-технологии затрагивают такую важную часть кадрового менеджмента, как адаптация персонала. Разрабатываются новые программы, курсы и тренинги по вливанию новичков в коллектив. Особенно отчетливо это наблюдается в ведущих IT-компаниях мира и России в том числе. Различные онлайн-курсы и вебинары завоевывают все большую популярность в мировой HR-сфере. Благодаря цифровым технологиям, менеджеры могут быстро анализировать текущую ситуацию и оперативно принимать правильные управленческие решения. Многие специалисты отмечают, что игнорировать инновации нельзя, поэтому HR-менеджерам необходимо изу-

чать новые возможности, технические решения, нужно осваивать прогрессивные модели управления [1, с. 72]. В настоящее время создаются все более новые эффективные адаптационные инструменты, основанные на информационных технологиях, которые находят применение в ведущих мировых корпорациях.

Одним из самых распространенных цифровизированных инструментов адаптации новых сотрудников является Welcome!-тренинг. Это яркая, красочная, эффектная и крайне информативная презентация о компании: ее миссии и целях, ее структуре, бизнес-направлениях и продуктах, ее культуре и ценностных ориентациях. Цель тренинга заключается не только в передаче знаний о компании и ее особенностях, но и в повышении лояльности новых сотрудников к организации, пропитывании новичков атмосферой организации. Во введении тренинга будет уместно вставить приветственное слово кого-нибудь из топ-менеджмента. В зависимости от размеров компании это может быть как генеральный директор, так и один из его заместителей или руководитель HR-департамента. Сам Welcome!-тренинг традиционно состоит из ряда блоков. Первый блок — общая информация о компании, ее истории и стратегии развития. Второй блок — информация о продуктах и услугах компании. Третий блок посвящен корпоративной культуре — описываются правила делового поведения в компании, дресс-код, а также какие-либо традиции и обычаи, принятые в организации. Также в этот блок включают локальные документы, затрагивающие вопросы профессионального развития сотрудников, политики вознаграждений и условий работы и быта в организации. В заключение Welcome!-тренинга проводится экскурсия по офису компании. Данный тренинг можно проводить как аудиторно, так и в электронном формате, отправляя данную презентацию на электронную почту сотруднику. Это очень удобно для тех компаний, у которых есть сотрудники, работающие удаленно, и у которых нет возможности посетить тренинг очно [1, с. 25]. Одной из компаний, активно применяющей Welcome!-тренинги в своей деятельности, является компания “Procter & Gamble”. У нее существуют разные Welcome!-тренинги для различных должностей. Например, в тренинге для менеджеров по продажам основной акцент делается на информации о продукции компании, ее категориях, а также каналах сбыта и многое другое, что необходимо знать специалисту в области продаж¹.

Еще одним современным адаптационным инструментом, основывающимся на IT-технологиях, является методика E-Learning. Эта методика, изначально используемая при обучении персонала, сегодня начинает широко использоваться и в адаптации персонала. Особенно часто ее применяют при адаптации сотрудников в крупных холдингах и международных корпорациях, так как в данных компаниях всегда большой поток новичков и большой объем информации, необходимой для изучения в первые месяцы работы. Для структурирования всей информации и, следовательно, упрощения и ускорения адаптационного процесса и используют E-Learning. Основные достоинства E-Learning заключаются в возможности адаптации и обучения без отрыва от основной деятельности и в возможности снижения материальных и временных затрат на адаптацию и обучение в условиях большой численности и высокой текучести кадров. Данный метод предполагает простой и быстрый доступ к большим массивам информации². Этот метод активно применяет в своей деятельности компания “McDonalds”³. В данной компании существует система дистанционной адаптации и обучения сотрудников “CAMPUS”. Данная система очень мобильна: она позволяет сотрудникам компании просматривать и изучать

¹ Официальный сайт “Procter & Gamble” [Электронный ресурс]. URL: <https://www.procterandgamble.ru/> (дата обращения: 06.05.2020).

² Бирман Л. А. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие. М. : Дело, 2017. С. 134.

³ Официальный сайт “McDonalds” [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mcdonalds.com/us/en-us.html> (дата обращения: 06.05.2020).

необходимую информацию с любых устройств, в любое удобное время и в любом месте, где есть доступ к Internet¹.

В некоторых крупных, по большей части международных, компаниях этот метод перерастает в полноценную автоматизированную систему управления талантами (TMS — Talent Management System)². В данную систему включают разделы по адаптации и обучению персонала. В разделе обучения предлагаются различные библиотеки с литературой, полезной для каждой должности, для каждого сотрудника, а также различные курсы и тренинги, проводимые компанией. В разделе адаптации может быть множество блоков.

Во-первых, это наглядная схема организационной структуры. На данной схеме может быть отражена как полная структура, так и только те отделы, с которыми сотруднику предстоит взаимодействовать в процессе работы, а также отделы административного блока организации — кадры, бухгалтерия, IT-поддержка и т. д. — с контактной информацией сотрудников этих отделов.

Во-вторых, необходима страница с локальными нормативными актами компании, чтобы сотрудник в любое удобное время мог обратиться к нужному ему документу.

В-третьих, в самом профиле сотрудника в наглядной форме могут быть представлены его задачи на период адаптации, контактные данные его коллег и руководителя, а также различные полезные ссылки для каждого сотрудника. Набор страниц и ссылок, а также их наполнение определяет каждая компания индивидуально, исходя из своих размеров, сферы деятельности и т. д.

“Capterra” — американская исследовательская, консалтинговая и маркетинговая компания, предоставляющая инструменты для подбора программного обеспечения, а также аналитические статьи и обзоры по известным брендам производителей ПО, провела исследование среди компаний, использующих TMS, и выявила, что к данной методике прибегают компании из совершенно разных отраслей (рисунок 1)³.

Одной из таких компаний является Банк «Ренессанс Кредит»⁴. В банке существует ключевой digital-инструмент — внутренний портал банка⁵. На портале размещена внутренняя библиотека, ссылки на различные online-курсы, а также личный кабинет каждого сотрудника со ссылкой на Welcome!-тренинг, списком целей на адаптационный период, нужными контактами и многой другой информацией, необходимой каждому сотруднику⁶.

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что TMS-система позволяет наглядно структурировать весь адаптационный материал, сделать его удобным для восприятия новичками, а также использовать индивидуальный подход к каждому сотруднику, исходя из его должности и места в организационной структуре компании.

¹ Logrus IT на Дне карьеры «Макдоналдс» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.logrusit.com/ru/blog/mcdonalds-career-day/> (дата обращения: 06.05.2020).

² Корольков А. Автоматизация адаптации персонала [Электронный ресурс]. 2018. URL: <http://blog.websoft.ru/2018/01/blog-post.html> (дата обращения: 15.04.2020).

³ Отчет об исследованиях пользователей индустрии управления талантами [Электронный ресурс]. URL: <https://www.capterra.com/talent-management-software/user-research> (дата обращения: 06.05.2020).

⁴ Официальный сайт Банка «Ренессанс Кредит» [Электронный ресурс]. URL: <https://rencredit.ru/> (дата обращения: 06.05.2020).

⁵ Логинова Е. PRO тебя. PRO возможности: трансформация HR в «Ренессанс Кредит» [Электронный ресурс]. 2020. URL: <https://hr-tv.ru/articles/pro-tebja-pro-vozmozhnosti-transformatsija-hr-v-renessans-kredit.html> (дата обращения: 06.05.2020).

⁶ Корольков А. Автоматизация адаптации персонала [Электронный ресурс]. 2018. URL: <http://blog.websoft.ru/2018/01/blog-post.html> (дата обращения: 15.04.2020).

Industries most commonly using TMS

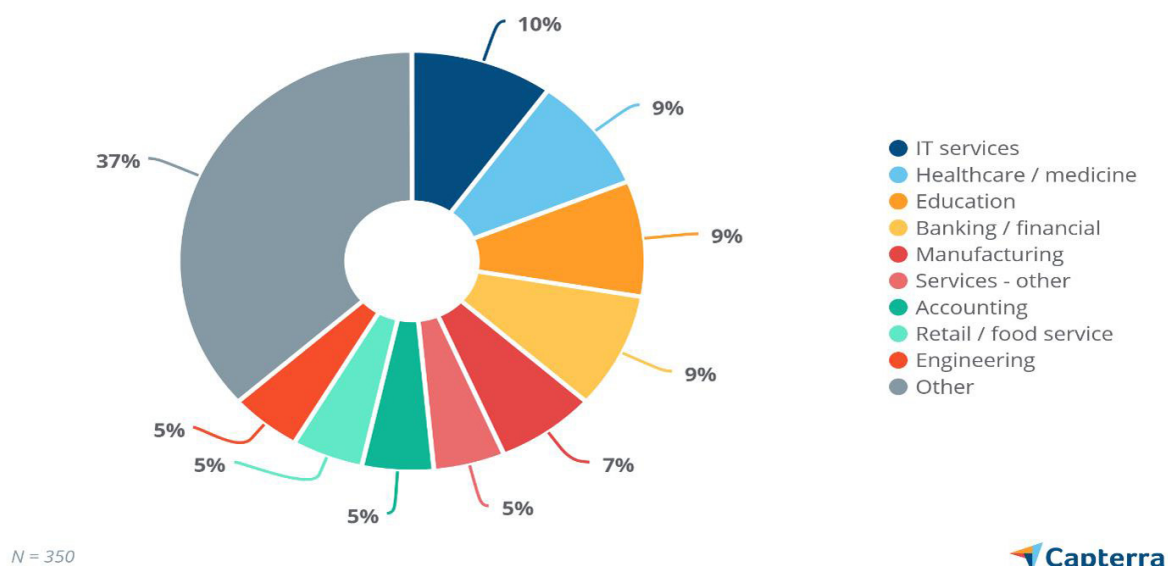


Рис. 1. Организации, наиболее часто использующие TMS

Picture 1. Industries most commonly using TMS

Таким образом, современные цифровые технологии играют немаловажную роль в организации и рационализации процесса адаптации. Они позволяют создать удобную, наглядную и, что особенно важно в адаптации молодых сотрудников, высокотехнологичную и интересную систему адаптации персонала. Благодаря отказу от бумажной документации, составляющей основу традиционных адаптационных методов, снижаются затраты и вместе с тем увеличивается эффективность адаптации, а также снижается процент ошибок, благодаря возможности оперативного анализа результатов.

Литература

1. *Архипова Н. И., Назайкинский С. В., Седова О. Л.* Современные проблемы управления персоналом : монография. М. : Проспект, 2018. 160 с.