

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ
ПРИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА
Use of digital tools in staff adaptation**

Гольшева М. С., студент

Н. Ф. Крутикова, преподаватель

Уральский государственный аграрный университет

(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: Е. В. Зарубина, кандидат философских наук, доцент

Аннотация

В статье рассматривается процесс адаптации нового сотрудника в организации, рассмотрены различные типы процесса. Адаптация новоиспеченного персонала, главным образом, является необходимым звеном HR-менеджмента. В условиях формирования рыночной экономики, роль адаптации значительно увеличивается.

Ключевые слова: адаптация, экономика, персонал, цели, цифровые инструменты.

Summary

The article discusses the process of adaptation of a new employee in an organization, various types of process are considered. The adaptation of newly minted personnel is mainly a necessary link in HR management. In the conditions of the formation of a market economy, the role of adaptation increases significantly.

Keywords: adaptation, economy, personnel, goals, digital instruments.

Адаптация, почти полностью является процессом, который затрагивает как минимум две стороны и из-за этого носит социальный характер. Смысл данного процесса сводится к тому, чтобы принять сложившиеся формы социального контакта, норм и ценностей новой социальной среды, а также форм и способов предметной деятельности квалифицированного выполнения работ.

Адаптация персонала – это взаимное действие, в ходе которого не только новый работник приспосабливается к коллективу, но и коллектив адаптируется к нему. Обоснованный и рациональный план адаптации для новых работников, способствующий благополучному вхождению в новую команду, является веским положительным моментом компании перед компаниями-оппонентами.

Среди, как можно более значимых *целей* адаптации, можно отметить:

- понижение стартовых затрат при входе новичка в организацию, так как новый сотрудник изначально плохо знает свое рабочее пространство, он работает менее эффективно и это требует больших затрат на раннем этапе;
- снижение напряженности у работников при входе на новое место работы;
- сокращение текучести кадров, если новые работники чувствуют себя в новом коллективе дискомфортно, то они могут отреагировать на это увольнением;
- сбережение рабочего времени руководителя, затрачиваемого на образование нового сотрудника;

- повышение довольства новой работой, а также развитие положительного отношения к работе.

Привыкание сотрудника к новому месту труда необходимо для того, чтобы сократить время, которое обычно требуется для того, чтобы освоиться на новом месте, привыкнуть к коллективу и начать работать с наибольшей отдачей.

Говоря о временных рамках в процессе адаптации нового сотрудника, важно подметить, что это время не только новичка, но и наставника или более опытного сотрудника ответственного за знакомство с организацией.

Усовершенствовать все подобные способы знакомства новичка с компанией и сократить потраченное на это время наставника помогут HR инструменты, внедрённые в связи с цифровизацией многих процессов в жизни. Появляется потребность освоения навыков цифровизации вне зависимости от ключевых трудовых действий специалиста [2, стр. 1799].

Например, в последнее время и в связи с цифровизацией многих процессов компании начали активно использовать технологии VR (virtual reality – виртуальная реальность). В сфере HR данную технологию как раз-таки можно использовать в процессе адаптации нового сотрудника и с помощью неё познакомить новичка с офисом компании или в целом провести экскурсию по предприятию и даже отдалённым филиалом, что в свою очередь позволит повысить степень заинтересованности сотрудника и сократить финансовые издержки на командировочные выплаты. В процессе знакомства с применением такой технологии можно задействовать новичка посредством использования элементов геймификации и даже проводить тесты и опросы.

Инструмент, рассмотренный выше можно использовать и в других подсистемах управления персонала.

Интересным и эффективным инструментом для адаптации сотрудника будет электронная инструкция. Это больше подойдёт для сферы, где трудовая функция состоит из четких структурированных алгоритмов. Электронная инструкция подразумевает под собой, прописанный алгоритм действий в любой профессиональной ситуации, что в свою очередь сократит чувство беспокойство у новичка и способствует более эффективной работе и положительному результату испытательного срока.

Но подобные инструменты не всегда подходят для процесса адаптации сотрудника, так как нужно понимать какой именно вид адаптации проходит сотрудника. Различают два вида адаптации:

1) первичная адаптация – приспособление молодых работников, не имеющих большого багажа знаний профессиональной деятельности, как правило, это выпускники образовательных учреждений;

2) вторичная адаптация – приспособление кадров, имеющих опыт профессиональной деятельности, при переходе в степень руководителя.

Выделяют следующие формы привыкания сотрудников:

Социально-психологическая адаптация – это процесс вживания человека в социальную среду и превращение её в сферу его деятельности. Меры по социально-психологической адаптации направлены, по большей части, на более быстрое преодоление сотрудником естественной при поступлении на новое место работы неуверенности. От того, как встретит новичка менеджер и члены группы, зависит многое. Основная ответственность за процесс вхождения в коллектив нового работника ложится на плечи менеджера, в том числе:

- представление нового работника перед коллективом;
- создание дружеской атмосферы, в которой тот чувствовал бы себя уютно;

- внимательное отношение ко всем возникающим вопросам – все это является прямой обязанностью менеджера в работе с новыми участниками команды.

Организационная адаптация

На начальном этапе работы, сотруднику приходится сталкиваться с множеством новых ранее организационных мероприятий.

Для начала, работника вводят в курс дела, знакомят с правилами внутреннего распорядка, а также осуществляют для него ознакомительную экскурсию по офису. Во время экскурсии нового сотрудника представляют начальству и знакомят с другими членами команды, с которыми ему предстоит активно коммуницировать. При этом досконально интерпретируются права и обязанности этих сотрудников. Пристальное внимание работника обращают на, установленный в данной компании, дресс-код. Каждому новому сотруднику на руки выдается брошюра для ознакомления с историей компании и ее организационной структурой, правилах внутреннего распорядка и список административной группы с указанием внутренних телефонов.

Профессиональная адаптация

Цель данной адаптации – освоение новым сотрудником системой профессиональных знаний и навыков и эффективное применение их на практике. Первым шагом является освещение новому сотруднику основного содержания его профессиональной деятельности на первых собеседованиях с менеджером по персоналу и линейным менеджером.

Психофизиологическая адаптация.

В процессе психофизиологической адаптации происходит приспособление сотрудника к новым физическим и психологическим нагрузкам, а также особенностям рабочей среды. При этом особое внимание вопросам психофизиологической адаптации нужно уделить в следующих областях:

- сменный график работы;
- ненормированный рабочий день;
- длительные командировки;
- проектная работа.

Методы адаптации условно допускается разбить на 3 группы:

- экономические;
- организационно-административные;
- социально-психологические.

Экономические методы ограничиваются предоставлением привилегий. Для рабочих – это понижение в первые месяцы работы норм выработки, для управленческих работников и других служащих – более низкие требования условий труда.

Организационно-административные методы объединены с контролем, за ходом адаптации абсолютно любого работника со стороны HR-подразделения.

Социально-психологические методы используются непосредственно в коллективе линейными руководителями. Они основаны, существенным образом, на установлении разного рода связей с командой.

Адаптация неопытного руководителя к первой руководящей позиции, при отсутствии предварительной подготовки в кадровом резерве, обязана стартовать с обучения управленческим умениям. Главный успех выполненной адаптации может оцениваться по социальному и управленческому критериям:

- социальный критерий – это адаптация к подчиненному коллективу;
- управленческий критерий – выполнение подразделением стоящих перед ними задач.

Можем сделать вывод о том, что основным главным признаком увенчавшейся успехом адаптации считается высокое социальное положение сотрудника в той среде, в которой он находится, а также в целом его удовлетворенность этой окружающей обстановкой.

Также успех профессиональной адаптации во многом зависит от соответствия индивидуальных установок и новой среды, а также от наличия резервных установок во время профессионального обучения и предыдущего личного опыта [1, стр. 1476].

Недостаточным же показателем проведенной адаптации принято считать отклоняющийся характер проявления сотрудника, также его увольнение и другие.

Библиографический список

1. *Калошина Т. Ю.* Цифровые инструменты в практике адаптации молодых специалистов // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 12. – С. 1473-1484.
2. *Безвиконная Е.В., Богдашин А.В., Портнягина Е.В.* Адаптация молодых специалистов в условиях цифровизации // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 11. С. 1797-1812.
3. *Сафонова, Л. А.* HR-менеджмент: учебное пособие / Л. А. Сафонова, Г. Н. Смолвик. Новосибирск: СибГУТИ, 2021. 115 с.