

УДК 331.103.4

## **НОВЫЕ РЕШЕНИЯ ДЛЯ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИЙ «ДЕКАРТ» И «МЕТР»**

© **Фирсова Н. В., 2020**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Данная статья обобщает результаты небольшого исследования, проведённого студенткой 3 курса Сибирско-американского факультета Байкальской Международной Бизнес Школы. Цель данного исследования — предложить новый метод адаптации персонала посредством создания «Сайта для новичка» в условиях постоянно меняющейся конъюнктуры рынка и проанализировать возможность внедрения данного метода на примерах двух компаний.

*Ключевые слова:* адаптация персонала, метод, этапы, сотрудники, обучение

Для эффективной адаптации большого количества персонала, поступающего в компанию (35–40 человек в неделю), необходимо создать единую систему, порядок ознакомления новых сотрудников с организацией. Сотрудник, который только входит в рабочий ритм компании, нуждается в оценке, постоянном внимании и взаимодействии с наставником, который может объяснить цель каждого задания. В первые дни достаточно проблематично войти в рабочий режим и для многих новых сотрудников это является своего рода стрессом, который негативно влияет на качество выполнения заданий.

Предлагаемый автором статьи метод позволит просчитать все проблемные моменты, с которым может столкнуться работник и предвидеть возникшее непонимание. Таким образом, на этапе вхождения в рабочий режим, мы ликвидируем даже

еще не появившийся вопрос. Понятность и простота в объяснении сути задач — является ключевым моментом для любого сотрудника. Любому руководителю важно минимизировать сроки адаптации кадров и свести проблемные моменты на начальных этапах к минимуму и приблизиться к максимально удобной форме ознакомления нового работника с компанией.

Проведя опрос среди сотрудников компании «ДекАрт» [2] и «МЕТР» [1] (рис. 1), (100 человек из 2 компаний), можно сделать вывод о том, что адаптация персонала является слабым аспектом в процессах обеих компаний. Схожесть в видах деятельности компаний — розничная и оптовая торговля позволяет применить и внедрить в процесс адаптации «Сайт для новичка». Это положительно скажется на сроках адаптации и улучшит понимание деятельности компаний, их целей и миссий.

Сталкивались ли Вы с проблемой адаптации, начиная работать в компании?

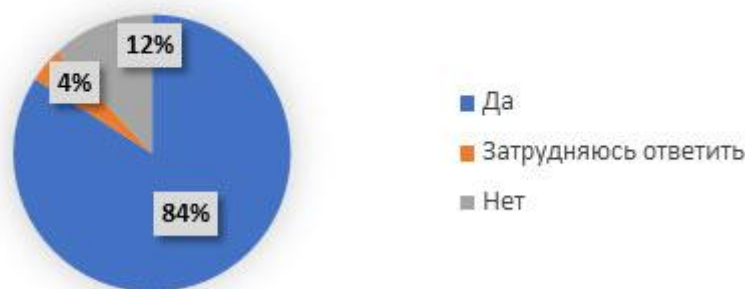


Рис. 1. Результаты опроса об адаптации персонала

Порядок адаптационных мероприятий при трудоустройстве в компании, которые предлагает автор статьи, позволят сократить сроки адаптации и быстро освоиться на рабочем месте, изучив всю информацию в виде следующей структуры:

Первый этап — введение в организацию, который длится 1–2 дня: на этом этапе важно уделять особое внимание новым сотрудникам, давать возможность проявить и показать себя, дать возможность применить свои теоретические навыки на практике. Этап введение в подразделение — 1–2 недели, когда достигается овладение системой знаний и навыков; этап введение в должность — 2–3 месяца. Считается, что полный срок профессиональной адаптации составляет 5–8 лет. Это достаточно продолжительное время для полной реализации своего потенциала сотрудниками. Однако, решение автора представляет собой синтез всех этапов и их представление в одном информационном пространстве, так называемом, «Сайте для новичка». Данный сайт представляет собой единый портал, где будет отражена основная и важная информация, которую необходимо будет изучить новому работнику и позволит систематизировать все этапы адаптации в

нескольких разделах, что значительно повысит эффективность вхождения в рабочий режим новых сотрудников и значительно снизит срок его освоения на новом рабочем месте. Структура данного сайта позволит упростить все этапы, систематизировать всю информацию о компании, а также, хранить ее в одном месте.

В данном сайте будет присутствовать несколько разделов:

1. Информация о компании: цель, миссия, ценности, прошлое настоящее и будущее компании, видеоклип-приветствие от генерального директора компании, кодекс поведения, стиль общения, стиль одежды); (карта сотрудника, книги, которые помогут развить навыки нужные для компании от сотрудника, а также, 5 обучающих видео для работника, который только начал свою деятельность в рамках компаний;

2. Раздел информирования: новостные ленты, грядущие мероприятия, обновления в технологии работы, измененные требования — данный раздел повышает информированность от рассылки и обновления новостей о делах и состоянии компаний;

3. Рейтинг и информация о сотруднике: рейтинг сотрудника повышает мотивацию, активность в

решении рабочих задач и вовлекает в процесс работы, как следствие — процесс адаптации происходит быстрее;

4. Раздел «Вопрос-Ответ», где найдется информация о часто задаваемых и волнующих новых сотрудников вопросах;

5. Информация о работнике, его профиль: ФИО, должность, интересы, его задачи и цели на рабочую неделю.

В первые дни важно уделять особое внимание новым сотрудникам, вовлекать их в процесс деятельности, прислушиваться к их решениям проблем или задач, работник ощущает причастность (что является ключевым фактором его последующей активной работы в компании). Также, сотрудник чувствует себя частью коллектива, формируется хорошее и лояльное отношение к компании, мотивация повышается.

Проанализировав информацию о ценах создания сайта [3], минимальная цена — 7.000 рублей; дополнительные услуги — 3.000 рублей. Таким образом на создание сайта, компании потратят 10.000 рублей. Окупаемость данного сайта будет зависеть от скорости изучения сотрудником данной информации и правильности выполнения текущих рабочих задач, которые будут оцениваться в денежных средствах.

Таким образом, минимизация затрат по времени, удобная форма изучения информации в организованных блоках, повышает эффективность работы сотрудника. Информатизация и внедрение ИТ технологий в структуру компании, позволит повысить эффективность, наладить коммуникационные процессы между сотрудниками, которые только начинают работать. «Сайт для новичка» можно интегрировать в работу за 1 месяц, сотруднику потребуется примерно неделя, чтобы изучить всю информацию и освоиться в коллективе посредством коммуникации через общий онлайн-чат и выполнения своих первых поручений, которые будут отражены в его информационном блоке. Подводя итог, можно сделать вывод о том, что информационная система дает возможность

систематизировать всю информацию и представить ее в едином пространстве. ■

---

1. «МЕТР» [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – URL: <http://www.metr-dom.ru/>; (Дата обращения: 08.11.2019)

2. Студия отделочных материалов «Декарт» [Электронный ресурс] – Декарт - Электрон. дан. – URL: <https://www.dekart.irk.ru/> (Дата обращения: 08.11.2019)

3. Эффективные, современные сайты в Иркутске [Электронный ресурс] – Создание сайта-визитки, личного сайта – Электрон. дан. – URL: <https://logosait.ru/sozdanie-sajta-vizitki-lichnogo-sajta> (Дата обращения: 08.11.2019)

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

«МЕТР» [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – URL: <http://www.metr-dom.ru/>; (Дата обращения: 08.11.2019)

Студия отделочных материалов «Декарт» [Электронный ресурс] – Декарт - Электрон. дан. – URL: <https://www.dekart.irk.ru/> (Дата обращения: 08.11.2019)

Эффективные, современные сайты в Иркутске [Электронный ресурс] – Создание сайта-визитки, личного сайта – Электрон. дан. – URL: <https://logosait.ru/sozdanie-sajta-vizitki-lichnogo-sajta> (Дата обращения: 08.11.2019)

---

### New solutions for adaptation of personnel in the company on the example of «DECART» and «METER» companies

© Firsova N., 2020

This article summarizes the results of a small study conducted by a 3rd year student of the Siberian-American faculty of the Baikal International Business School. The purpose of this study is to propose a new method of staff adaptation by creating a «Site for a beginner» in a constantly changing market environment and to analyze the possibility of implementing this method on the examples of two companies.

*Keywords:* personnel adaptation, method, stages, employees, training