



Введение

Темой профессиональной адаптации я заинтересовалась после того как мне пришлось погрузиться в работу кадрового блока своей организации. Проведенное мной согласование увеличения штата подразделения на 37 человек выдвинуло проблему адаптации новых сотрудников на первый план, так как такого масштабного набора новых кадров у нас не было давно, а программы адаптации в организации не существует.

Основными вопросами, касательно адаптации для меня являются:

- 1. Нужна ли организация профессиональной адаптации в моем коллективе? Как-то же мы без нее раньше обходились?!
- 2. Как организовать процесс адаптации сотрудника так, чтобы максимально ускорить его вливание в коллектив, при этом затратив минимальные кадровые и материальные ресурсы?

Поскольку я работаю в ИТ-подразделении крупной компании, то и поиск информации о профессиональной адаптации я проводила с учетом особенностей людей, выбравших эту сферу.

Кто мой субъект? В чем особенность его восприятия информации?

Для того, чтобы правильно разработать методику адаптации мне необходимо понять **субъект адаптации** – собирательный образ сотрудника организации.

Информационные технологии – очень прогрессивное направление, привлекающее сотрудников широчайшими возможностями для развития. Люди, чей профиль деятельности связан с реализацией задач в рамках информационных технологий, в общем случае именуется ИТ-специалистами. «Айтишники» народ своеобразный. Большинство кандидатов – молодежь и люди среднего возраста (примерно от 22 до 40 лет). Это в большинстве так называемое поколение Y. В последнее время нередко случается встретить и более молодых кандидатов. Начиная знакомство с информационными технологиями ещё со школьного возраста, уже к 18-20 годам такой кандидат может обладать впечатляющим профессиональным опытом в ИТ. А люди этого возраста уже относятся к поколению Z.

Людам поколения Y, и в ещё большей степени поколения Z, присуще так называемое «клиповое» восприятие информации. Они с лёгкостью ориентируются во множестве современных технологий и способны быстро переключаться между темами, но имеют ограничения по объемам обрабатываемой информации и быстро теряют фокус при ее анализе.

Обязательные стадии профессиональной адаптации

Оказывается, профессиональная адаптация сотрудника начинается даже не в момент выхода его на работу, а гораздо раньше.

Первым шагом считается направление кандидату оффера - письма с официальным подтверждением приглашения на работу и закреплением всех условий предстоящей работы.

После того, как кандидат принял и подписал оффер, начинается подготовительный этап: оформление документов, подготовка рабочего места, назначение наставника, заведение необходимых рабочих аккаунтов и т.д.

В первый день нового сотрудника необходимо обязательно встретить, проводить на рабочее место, провести экскурсию по офису, познакомить с наставником и вручить книгу новичка, содержащую всю необходимую информацию о компании, необходимую контактную информацию, к кому по каким вопросам обращаться, дресс-код, и т.д.

Далее сотруднику предстоит прохождение испытательного срока, а наставнику, соответственно сопровождение его по этому пути, проведение еженедельных встреч и контроль его результатов.

Заканчивается процесс адаптации с завершением испытательного срока новичка. По итогам испытательного срока проводится обсуждение результатов выполнения плана адаптации сотрудника, с фиксацией успехов и неудач.

Как можно разнообразить «скучные и формальные» документы?

Выход на работу сотрудника сопровождается увесистой пачкой документов, которые ему необходимо изучить. Это как техника безопасности и пожарная безопасность, так и описание иерархии компании, всевозможные инструкции по делопроизводству, по работе в системе документооборота и т.д.

Как я уже выяснила, представители поколения Z не любит вчитываться в большие объемы скучной документации. Поэтому я хотела бы разработать карту прохождения адаптации, размещенную на интернет ресурсе компании. На карту будут нанесены точки, обозначающие основные стадии прохождения адаптации, такие как: знакомство с коллегами, экскурсия по офису, назначение наставника, ознакомление с техникой безопасности, освоение инструкции по делопроизводству и инструкции по работе в системе документооборота.

Для проверки освоения данных инструкций я предполагаю разработать тесты на знание материала. Подготовительные материалы для освоения хорошо бы сделать в виде схем, таблиц и комиксов.

Что получит руководитель?

Польза для руководителя от введения процесса адаптации новых сотрудников, на мой взгляд, будет состоять в следующем:

Во-первых, новый сотрудник быстрее привыкнет к коллективу и компании в целом и значит быстрее сможет в полную силу выполнять свои рабочие обязанности.

Во-вторых, проведение мероприятий по адаптации новых сотрудников окажет положительное влияние на сплочение коллектива в целом.

Ну и в-третьих (но не менее важное), проведение мероприятий по адаптации улучшит имидж компании. Люди будут больше стремиться попасть на работу в компанию, а значит, будет больше выбор квалифицированных кадров.

Что получит сотрудник?

Сотрудник получит меньше стресса при адаптации к новой культуре, компании и команде и быстрое освоение инструментария и принятых в компании ценностей.

Вывод.

В качестве завершения я попробую еще раз глянуть на основные вопросы, возникшие у меня по поводу профессиональной адаптации.

Копнув чуть глубже и подумав о положительных сторонах, я теперь точно уверена – программе профессиональной адаптации в нашей компании быть!

Для того, чтобы минимизировать расходы компании и получить максимальную выгоду от внедрения программы, я считаю необходимым разработать силами

сотрудников компании ресурс для размещения на нем необходимой информации, разработать тесты на знание нормативной документации и продумать карту прохождения адаптации.

Теперь я знаю, в каком направлении я буду двигаться – вектор задан!

Список литературы

1. Памятка по адаптации сотрудников.

URL: <http://www.hr-journal.ru/articles/ap/pamjatka-po-adaptacii.html> (дата обращения 23.03.2019)

2. Адаптация нового сотрудника: курс на ускорение

URL: <https://hr-portal.ru/blog/adaptaciya-novogo-sotrudnika-kurs-na-uskorenie> (дата обращения 23.03.2019)

1. Володина Н., Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы, Эксмо, М. 2010.