

УДК 35.08-057.17

Ильченко Светлана Владимировна,

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой жилищного хозяйства и управления персоналом НОЧУ ВО «Московский экономический институт», г. Москва
e-mail: strelec200763@mail.ru

ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье описана роль информационных технологий в системе управления персоналом организации как эффективного механизма, который позволяет руководителю решать достаточно большое количество оперативных и глобальных кадровых задач, обеспечивая эффективное управление штатными бизнес-процессами. Выделены основные преимущества использования ИТ-технологий на предприятии. Дана характеристика цифровых инструментов управления адаптацией персонала как фактора эффективной работы кадровой службы организации.

Ключевые слова: информационные технологии; адаптация персонала; цифровые инструменты; цифровое управление; программные продукты.

Ichenko Svetlana Vladimirovna,

candidate of pedagogical sciences, associate professor, head of the department of housing and personnel management, NOCU VO «Moscow Economic Institute», Moscow
e-mail: strelec200763@mail.ru

DIGITAL PERSONNEL ADAPTATION MANAGEMENT TOOLS AS AN EFFECTIVE FACTOR OF THE ORGANIZATION PERSONNEL SERVICE

The article describes the role of information technology in the organization's personnel management system as an effective mechanism that allows a manager to solve a sufficiently large number of operational and global personnel tasks, ensuring effective management of regular business processes. The main advantages of using IT technology in the enterprise are highlighted. The characteristic of digital tools for managing personnel adaptation as a factor in the effective work of the organization's personnel service is given.

Keywords: information Technology; staff adaptation; digital tools; digital management; software products.

С недавнего времени, вопрос внедрения информационных технологий в сферу управления персоналом становится все более актуальным среди менеджеров. Эффективное управление персоналом в организации является ключевым фактором в достижении успеха, потому что персонал организации, его мотивация, его заинтересованность в работе является рычагом, позволяющим усилить использование имеющихся ресурсов, воплотить в жизнь поставленные цели и задачи.

Отметим, что цифровизация внесла изменения в базовые принципы системы управления персоналом, в частности, офисной работы. В настоящее время в системе управления компании цифровизация направлена на создание удобной цифровой среды для персонала, главной целью которой является сокращение затрат времени и усилий для получения результата, повышения производительности труда персонала.

Одним из существенных преимуществ использования ИТ-технологий на предприятии является организация дистанционного обучения, благодаря которому сотрудники могут повысить квалификацию. Современные инструменты онлайн-образования позволяют повысить качество работы сотрудников организации.

Выделим основные задачи в управлении персоналом с учетом цифровизации: организации должны выработать собственную HR-стратегию; внутри компании необходимо производить обмен цифровыми стратегиями и опытом для дальнейшего развития; расширять и развивать цифровое мышление персонала и др.

В интересах любой организации создать и обеспечить такие условия, чтобы сотрудник, принятый на работу, не уволился в ближайшее время. Поэтому помощь новым сотрудникам – одна из самых важных задач специалистов кадровых служб организаций любой формы собственности.

Адаптация как одна из функций управления персоналом является основным инструментом в приспособлении работников к новой для них среде.

Успешная адаптация обеспечивает вовлечение нужного персонала в жизнедеятельность организации, устойчивую работу предприятия и повышает удовлетворенность персонала. Вместе с тем трудовая адаптация представляет собой сложный по структуре и динамике объект исследования и управления. Этим объясняется многообразие трактовок понятия «трудовая адаптация».

Система адаптации - своеобразный арсенал инструментов, находящийся в распоряжении отдела кадров, линейного руководителя и топ-менеджмента компании. Весь комплекс работ по выстраиванию системы адаптации условно делится на блоки:

- подготовительный этап (постановка цели, определение возможных результатов от внедрения адаптационной программы; разработка плана по внедрению адаптационной системы предприятия; создание рабочей группы по разработке адаптационной программы и др.);

- документационное обеспечение процесса построения системы адаптации персонала предприятия (описание последовательности адаптационного процесса у персонала предприятия; разработка необходимых регламентов обеспечения адаптационного процесса в организации и др.);

- обучение по внедрению системы адаптации персонала предприятия (обучение руководства, линейных менеджеров и наставников по инструментам и методам адаптации персонала организации);

- мониторинг внедрения системы адаптации персонала предприятия (мониторинг промежуточных итогов и контрольных точек; анализ всех этапов и субъектов процесса адаптации; обсуждение промежуточных итогов внедрения системы адаптации персонала организации);

- введение в программу адаптации необходимых изменений (корректировка).

Процесс управления адаптацией персонала на этапе знакомства включает следующие управленческие операции: отбор кандидатов на трудоустройство; принятие решения о найме нового сотрудника; назначение наставника для нового работника; подготовка рабочего места для нового работника; подготовка кандидата к приему на работу; оформление нового сотрудника на работу; допуск к работе нового работника.

Основные аспекты трудовой адаптации новичка включают следующие виды: организационная, профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая.

Одним из факторов формирования и развития благоприятного социально-психологического климата организации является создание условий для эффективной адаптации персонала [1]. Цифровое управление трудовой адаптацией, являясь неотъемлемым компонентом кадровой политики, играет существенную роль в снижении текучести кадров, формировании стабильного трудового коллектива, а значит долгосрочной конкурентоспособности предприятия [2]. От того, насколько эффективным был процесс адаптации, зависят дальнейшие успехи работника, его профессиональный и карьерный рост. Руководству следует воспринимать затраты на внедрение предложенных HR-специалистами программ адаптации в качестве долгосрочных инвестиций в трудовой потенциал работников и оправданное использование денежных средств организации [4].

Применение программ адаптации и проведение аудита процесса адаптации в управленческой и производственной сфере деятельности с использованием средств информационных технологий благоприятно отразятся на показателях производительности труда и не заставят ждать положительных изменений в финансовых результатах организации.

Эффективные программы адаптации наряду с развитием организационной культуры, материальным и нематериальным стимулированием, развитием профессионализма работников могут послужить инвестициями в трудовой потенциал организации, что является важным конкурентным преимуществом.

Существенная роль в управлении адаптацией персонала принадлежит цифровым инструментам, к которым можно отнести следующие программные продукты: мессенджеры; HR-боты; геймификация; специальные программные продукты, используемые для оценки адаптируемого сотрудника; корпоративный портал; планирование карьеры и обучение (специальные цифровые инструменты, которые рисуют карьерные траектории для каждого сотрудника и пр.); наличие интернет-площадки, на которой сотрудники организации обсуждают актуальные проблемы; электронный кадровый документооборот.

Таким образом, использование цифровых технологий управления адаптацией персонала позволяет получить следующие управленческие эффекты, которые способствуют эффективной адаптации персонала и формированию благоприятного социально-психологического климата организации: экономия рабочего времени рекрутеров и менеджеров; внедрение единого подхода к адаптационным мероприятиям; использование программных продуктов вновь принятыми сотрудниками; онлайн обучение новых сотрудников; применение современных обучающих технологий.

Подводя итог всему вышесказанному, следует отметить, что кадровые технологии адаптации с применением цифровых инструментов в современной организации являются важнейшей составляющей эффективной кадровой работы, поскольку эффективная адаптационная программа сотрудника выступает мотивирующим фактором [3] и способствует формированию благоприятной социально-психологической среды. С одной стороны, забота организации о новом работнике, инициатива со стороны предприятия с целью оказания помощи новому сотруднику вызывают у него стремление принадлежать к данной социальной группе и работать на ее благо. А с другой – при эффективной адаптации с использованием средств информационных технологий снижаются затраты компании на прием нового персонала, экономится время руководителей и снижается текучесть кадров, лучше обеспечивается кадровая безопасность организации и защита конфиденциальной информации.

Список литературы

1. Гонина О.О., Ильченко С.В. Актуальные аспекты эффективной системы адаптации персонала // Бизнес и дизайн ревю. – 2018. – № 3 (11).
2. Ильченко С.В., Елизарова И.В. Выбор параметров криптосистемы как фактор эффективного управления человеческими ресурсами на основе безопасных цифровых технологий // МЭИ.RU: сборник статей Всероссийской междисциплинарной научно-практической заочной конференции / Под общ. Ред. В.И. Семеновой, под науч. ред. Л.Н. Горбуновой. – 2019. – С. 185-195.
3. Петрова О.Н., Дубаневич Л.Э. Применение содержательных идей теории мотивации в практике управления // Проблемы и перспективы развития современной науки: экономика, психология и право: материалы Международной научно-практической конференции (Москва, 22-24 апреля

2014 г.) / Под ред. Ч.Б. Далецкого, О.А. Овсяник, О.С. Машарской. – М., 2014. – С. 193-197.

4. Vas, A. Top Management Skills In'a Context of Endemic Organizational Change: The Case of Belgacom / A. Vas // Journal of General Management. – 2001. – Vol. 27. – № 1. – P.71 – 89.

References

1. Gonina O.O., Ilchenko S.V. Aktualnie aspekti effektivnoi sistemi adaptacii personala // Biznes i dizain revyu. – 2018. – № 3 (11).

2. Ilchenko S.V., Elizarova I.V. Vibor parametrov kriptosistemi kak faktor effektivnogo upravleniya chelovecheskimi resursami na osnove bezopasnih cifrovih tehnologii. MEI.RU: sbornik statei Vserossiiskoi mejdisciplinarnoi nauchno_prakticheskoi zaochnoi konferencii. Pod obsch. Red. V.I. Semenovoi_ pod nauch. red. L.N. Gorbunovoi. – 2019. – P. 185-195.

3. Petrova O.N., Dubanevich L.E. Primenenie soderyatelnykh idei teorii motivacii v praktike upravleniya. Problemi i perspektivi razvitiya sovremennoi nauki_ ekonomika_ psihologiya i pravo_ materialy Mejdunarodnoi nauchno_prakticheskoi konferencii (Moskva, 22-24 aprelya 2014 g.) Pod red. Ch.B. Daleckogo, O.A. Ovsyanik, O.S. Masharskoi. – М., 2014. – P. 193-197.

4. Vas, A. Top Management Skills Ina Context of Endemic Organizational Change: The Case of Belgacom. A. Vas. Journal of General Management. – 2001. – Vol. 27. – № 1. – P. 71 – 89.