

АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В ІТ-КОМПАНІЯХ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто питання особливості адаптації персоналу в ІТ-компаніях, на відміну від традиційних компаній. Наголошується на важливості розглядати адаптацію саме через призму специфіки ІТ індустрії.

Ключові слова: адаптація, ІТ-компанія, управління персоналом.

Abstract

The peculiarities of personnel adaptation in IT companies, in contrast to traditional companies, are considered. It emphasizes the importance of considering adaptation through the prism of the specifics of the IT industry.

Keywords: adaptation, IT company, human resource management.

Вступ

Адаптація персоналу в компанії — процес, який дозволяє компанії скоротити час до повної продуктивності нового співробітника за допомогою особливої організації внутрішніх процесів і реалізації ряду рішень протягом першого періоду роботи нового співробітника в компанії. Адаптація допомагає новим співробітникам звикнути і пристосуватися до нового робочого місця, відчути корпоративну культуру компанії, співвіднести її місію та цілі зі своїми і прийняти їх в якості орієнтира в своїй трудовій діяльності. [1]

Структурована, системна та заохочуюча програма адаптації співробітників дозволяє їм відчути, що вони прийняли вірне рішення, приєднавшись до компанії, і мотивувати на максимально плідну працю. Таким чином, адаптаційні зусилля компанії ведуть до швидкої і ефективної інтеграції співробітника і підприємства, що є основою для майбутньої успішної залученої роботи.

Аналіз адаптації персоналу в ІТ-компаніях

Для ІТ-компаній процес адаптації — критичний. Початково, адаптація — це процес пристосування організму до постійно змінюваних умовах. У робочому середовищі — це зміна змісту і умов праці, соціального середовища. У зв'язку з характером проектної роботи, властивим роботі в ІТ, адаптація співробітників до змін відбувається з деякою періодичністю. Змінюються проекти, команди, приєднуються нові члени команд, виникають нові ролі — всі ці події тягнуть за собою період адаптації. Крім того, у співробітників ІТ компаній є вибір розвиватися за професійною треку, або ж перейти на управлінську стежку.

Показником успішно проведеного процесу адаптації персоналу, відбору кандидатів і їх введення в посаду є успішним виконання роботи. Служба персоналу може виявити слабкі місця в організації даної роботи шляхом аналізу, наскільки ефективною виявилася програма адаптації згідно з рядом простих критеріїв. Проводячи періодично подібний аналіз і зворотний зв'язок з відділом прийому та управління персоналу, отримується зрозуміле співробітникам уявлення про їх можливості, сильні і слабкі сторонах.

Критеріями адаптації для управлінського персоналу можуть бути:

- виконання робочої інструкції;
- якість виконаної роботи;
- кількість виконаної роботи;
- дотримання стандартів часу (норм часу і обслуговування);
- створене на людей враження;
- здатність влитися в колектив;
- зацікавленість в роботі;
- інтерес до підвищення кваліфікації та службового росту;
- дотримання філософії організації;
- задовільна оцінка якості трудового життя.

Успішність здійснення програми адаптації залежить не тільки від працівників. Велике значення мають своєчасна ліквідація причин конфліктної ситуації або незадоволеності вирішенням проблем працівників, що проходять період адаптації. Досить важливий крок підведення підсумків, узагальнення матеріалів про час адаптації. З метою підвищення ефективності адаптації, успішного проходження випробувального терміну менеджер по управлінню персоналом повинен регулярно проводити аналіз даного напрямку роботи з кадрами. При цьому необхідно уважно вивчати досвід успішних закордонних фірм та застосовувати їх найкращі практики.

Зарубіжні компанії приділяють значну увагу корпоративним зусиллям по організації цього процесу. Згідно дослідженням HBR, адаптація персоналу в тій чи іншій формі представлена приблизно в 80% зарубіжних компаній. Активно реалізуються програми, що передбачають грамотну організацію праці протягом адаптаційного періоду (найбільш часті розглядають його як 3, 6, 9 або 12 місяців з моменту приходу нового співробітника в компанію) з обов'язковою перевіркою ефективності реалізації програми, організаційного самопочуття новачка в компанії, ступеня його інтеграції в команду і компанію в цілому. [2].

На думку вчених, інформативність і успішність процесу адаптації можна вважати одними з ключових факторів для співробітника при прийнятті рішення про продовження роботи в компанії. так, значна кількість нових співробітників залишають організацію в протягом перших 6 місяців після працевлаштування. Згідно дослідженням, 4% нових співробітників залишають компанію після поганого минулого першого дня, а протягом перших 45 днів відсоток плинності серед нових співробітників досягає 22% [3].

Втрата нових співробітників — суттєва втрата, втрата співробітника протягом першого року обходиться компанії в суму, як мінімум втричі перевищує оклад цього співробітника. Втрата співробітників для ІТ компаній — істотний удар не тільки по безпосередній діяльності компанії, але також і по її репутації на ринку праці. В умовах жорсткої конкуренції за співробітників ІТ компанії не можуть дозволити собі мати репутацію аутсайдера ринку, від якого йдуть в боротьбі діставшись їй фахівці. Крім мотиваційного і компенсаційного пакета ІТ компанії використовують всі можливі інструменти для утримання співробітників. Адаптація - один з таких інструментів. [4]

Висновки

Для успішної організації та управління процесом адаптації в ІТ компаніях має сенс розглядати адаптацію саме через призму специфіки ІТ індустрії, драйверів її еволюції і прогресу, особливостей ринку праці ІТ-фахівців, соціально-демографічних характеристик складу робочої сили в ІТ.

Однак адаптацію не можна розглядати тільки як оволодіння спеціальністю. Вона передбачає також пристосування новачка до соціальним нормам поведінки, що діють у колективі, встановлення таких відносин співробітництва працівника і колективу, які в найбільшій мірі забезпечують ефективну працю, задоволення матеріально-побутових і духовних потреб обох сторін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Найкращі HR-практики [Електронний ресурс]:[Веб-сайт] – Електронні дані. — Режим доступу: <https://hurma.work/ru/blog/10-hot-hr-trends-2019/>
2. Ідеальний HR: інструкція із застосування [Електронний ресурс]:[Веб-сайт] – Електронні дані. — Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru/blog/idealnyy-hr-instrukciya-poprimeneniyu>
3. Адаптація персоналу в організаціях [Електронний ресурс]:[Веб-сайт] – Електронні дані. — Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-personala-v-rossijskih-organizatsiyah-razlichiya-professionalnoy-motivatsii-i-urovnya-samomonitoringa-predstaviteley>
4. Ferrazzi, K. Technology Can Save Onboarding from Itself [Електронний ресурс]:[Веб-сайт] – Електронні дані. — Режим доступу <https://hbr.org/2015/03/technology-can-save-onboarding-from-itself>

Пакула Антон Артурович — студент групи ІАКІТ-17б, факультет комп'ютерних систем і автоматики, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: anton.pakula.2000@gmail.com

Рудич Єлизавета Олександрівна — студентка групи ІАКІТ-17б, факультет комп'ютерних систем і автоматики, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: liza79682@gmail.com

Pakula Anton A. — student of group ІАКІТ-17b, faculty of computer Systems and Automation, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Rudych Elizabeth O. — student of group ІАКІТ-17b, faculty of computer Systems and Automation, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia