

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

**влияние внедрения адаптационной программы в организации на
эффективность сотрудников**

Научный руководитель – Разумова Татьяна Олеговна

Кравченко А.А.¹, Золотарева Т.С.²

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Москва, Россия, *E-mail: kravchenko.anastasia35@gmail.com*; 2 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра управления организацией, Москва, Россия, *E-mail: tatiana.zolotareva2017@gmail.com*

· **Актуальность**

Данная тема стала особенно актуальной в период пандемии, когда компании обнаружили, что из-за сложностей при удаленной адаптации сотрудники дольше вникают во все процессы и, тем самым, дольше достигают стадии продуктивности. Также тема является популярной среди исследователей - постоянно разрабатываются новые подходы к адаптации сотрудников или видоизменяются старые, так как это приносит положительные результаты при внедрении адаптационных процессов в компании.

· **Степень научной разработанности проблемы**

Для анализа основ адаптационных процессов были изучены классические учения Ф. Тейлора и А. Файоля. Для рассмотрения современных подходов мы провели анализ отчетов консалтингового агентства McKinsey [2] и других зарубежных источников, а также анализ своего практического опыта участия в адаптационных процессах.

· **Источниковая (эмпирическая) база исследования**

Для написания работы были использованы самые современные источники, а также статистические данные действующей организации.

Современные компании, стараясь захватить конкурентное преимущество, а также стать лидерами в отрасли уже давно осознали важность и необходимость адаптации новых сотрудников, а также уделяют много внимания заботе о персонале. Руководители понимают, что не технологии и капитал являются залогом успеха, а люди [3]. Поэтому внедрение и развитие адаптационных программ, а также team-building набирают все большую популярность. Адаптация персонала представляет собой процесс оказания помощи новым сотрудникам в быстром приспособлении к социальным и производственным аспектам их новой работы, путем научения навыкам и поведению, необходимым для эффективного функционирования в организации [1]. Актуальность темы обосновывается интересом крупных компаний к внедрению программ адаптаций и поощрений для сотрудников, а также повышенным спросом на тренинги по вовлечению и сплочению сотрудников в рабочей команде [4].

· **Цели**

Изучить внедрение адаптационных процессов и их влияние на функционирование организации. Доказать, что внедрение адаптационных механизмов в организации повышает производительность труда сотрудников, что в свою очередь ведет к снижению издержек организации.

· **Задачи исследования**

1. Выявить закономерность того, что полноценная и всесторонняя адаптация повышает будущую эффективность нового сотрудника, зарождавая в нем стремление к добросовестной работе.

2. Изучить показатели приема новых сотрудников, показатели результативности работы, показатели текучести кадров, а также количество успешно реализованных проектов в компании N.

3. Определить процент прироста эффективности после внедрения программы адаптации.

Для исследования мы взяли программу наставничества, введенную в компании в 2019 году, тогда как остальные процессы существовали с самого начала существования организации. Программа наставничества подразумевает закрепление за каждым новым сотрудником более опытного сотрудника-наставника, чаще всего из руководящего состава [5]. Наставник нового сотрудника направляет его и помогает адаптироваться в течение 3 месяцев, в том числе составляет индивидуальные планы развития и может повлиять на предоставление специализированных образовательных курсов для раскрытия потенциала нового сотрудника.

Проанализировав статистику приема новых сотрудников за 2018 (не была внедрена программа адаптации) - 2019 года мы можем с высокой долей достоверности говорить об эффективности программы наставничества, сравнивая года, когда никто не участвовал, и когда все ее прошли. В 2018 году средняя оценка эффективности работы новых сотрудников составляла 3,5 балла (норма), в 2019 - 3,8 баллов. В среднем в 2019 году средняя оценка эффективности сотрудников выросла на 7%. Данные, приведенные в таблице, подтверждают увеличение достигнутых показателей на 4% в 2019 году в сравнении с 2018 годом, когда программа наставничества не была введена. По показателю «Количество поддержанных проектов» показатели 2019 выросли на 4% по сравнению с предыдущим годом. Кроме того, мы изучили статистику по количеству увольнений: до введения программы за год уволилось 40 человек, а после внедрения программы - 34 человека, в процентном выражении количество увольнений сократилось на 15%.

Выводы

1. Исходя из количественных показателей нашего исследования, можно утверждать, что эффективность сотрудников в среднем повышается на 7% при наличии в компании адаптационных программ, таким образом, можно утверждать, что эффективность всей компании повышается на 7% так как люди - это ключевая переменная в организации.

2. За счет снижения «текучки кадров», что тоже является следствием адаптации и лучшего приспособления сотрудников, снижаются затраты на поиск, привлечение и обучение новых сотрудников. Это также было подтверждено статистическими данными.

3. Также можно сказать, что благодаря адаптации улучшается производительность, это закономерно, так как люди, хорошо адаптированные к работе и к коллективу, работают с большей отдачей и имеют большую удовлетворенность от работы.

Источники и литература

- 1) Karin Ahlbäck, Clemens Fahrbach, Monica Murarka, and Olli Salo, "How to create an agile organization," October 2017.
- 2) Michael Bazigos, Aaron De Smet, and Chris Gagnon, "Why agility pays," McKinsey Quarterly, December 2015.
- 3) Talya N. Bauer, Onboarding New Employees: maximizing success. SHRM Foundation, 2010

- 4) <https://www.panopto.com/panopto-for-business/social-learning/>
- 5) <https://rb.ru/opinion/adaptation-interview/>