

ДИСТАНЦИОННАЯ АДАПТАЦИЯ

Давтян С.В.

Давтян Сурен Вачеевич – студент,
кафедра управления,

Санкт-Петербургский государственный экономический университет, г. Санкт-Петербург

Аннотация: в статье рассматривается переход процесса адаптации в виртуальную форму. Современные реалии требуют развития процесса адаптации. Данный процесс может для сохранения здоровья человека, во избежание личных контактов, помочь адаптироваться и эффективно выполнять трудовые обязанности. Данный тип адаптации даст работодателям новый взгляд на процесс адаптации и возможности к повышению лояльности новых сотрудников и сокращению издержек на традиционный способ адаптации.

Ключевые слова: адаптация, дистанционная работа, дистанционная адаптация, управление персоналом.

Технологии постоянно развиваются и становятся неотъемлемой частью не только личной жизни, но также и рабочей. Благодаря технологиям организация становится более мобильными, а значит более конкурентоспособными. Перестраиваясь под современный мир, организации не могут оставить все процессы внутри компании традиционными. Организациям необходимо перевести традиционные процессы в новое русло, в онлайн русло. Так как уже ведется во многих организациях подбор сотрудников на дистанционную работу, то следует и адаптацию проводить дистанционно для этих сотрудников. Нельзя оставить их как внешних совместителей, эффективность их работы возрастет, если сотрудники, находящиеся на дистанционной работе, будут ощущать себя частью коллектива и компании, поэтому стоит рассмотреть новую ветвь адаптации, как дистанционная.

Адаптация – это процесс взаимного приспособления компании и нового сотрудника друг к другу.

При отсутствии контроля за данным процессом возрастает вероятность ухода нового сотрудника в первый период работы. В свою очередь для организации это обернется дополнительными расходами на новый подбор, но помимо прочего организация понесет не только материальные расходы, а также и репутационные, что являются одной из важнейших составляющих бизнеса, как для заключения сделок, так и для подбора персонала.

Дистанционная адаптация подразумевает адаптацию с помощью использования современных информационных возможностей.

Какие предпосылки для организации дистанционного процесса адаптации:

- Технологии позволяют перенос процесса адаптации в онлайн режим.
- Внешние обстоятельства, например, пандемия. Данное обстоятельства заставило людей ограничить непосредственно личное общение и отказаться от работы в помещениях в пользу работы из дома.
- С каждым годом рынок труда пополняется трудовыми силами, которые выросли и неразрывно связаны с информационными технологиями.
- Рост числа дистанционных организаций, которые отказались от традиционной очной дислокации.

Дистанционная адаптация должна подразумевать ознакомление с целями и принципами организации, новыми задачами, условиями труда и трудовым коллективом

Ознакомление со всей информацией об организации и прививание новому сотруднику корпоративных ценностей может происходить с помощью:

1. Видеоконференций

При данных встречах основные сотрудники будут рассказывать новому сотруднику об организации, об успешных проектах, о требованиях к сотрудникам, а также о примерах, в которых в позитивном ключе представлена организация.

2. Презентации

Новому сотруднику направляется презентация, в котором отражена вся необходимая информация об организации. В данном варианте новичку придется самому вникать в процессы и культуру организации, что может повлечь за собой проблемы неправильного понимания новым сотрудником информации, отчуждения от организации и отказ от просмотра.

3. Видеоролика

Динамичный видеоролик не вызывает чувство усталости, а наоборот держит и акцентирует внимание на важных моментах, упоминаемых в видеоролике.

4. Корпоративного сайта

На сайте должна быть упорядочена вся информация и должен быть открыт доступ для просмотра информации новым сотрудником.

5. Смешанного типа

Предполагает использование вышеперечисленных способов одновременно или на усмотрение нового сотрудника.

Подписание же трудового договора благодаря также технологиям может происходить без непосредственного присутствия и все документы могут передаваться в электронном виде, в том числе и электронная подпись, или же с помощью курьеров. Также дистанционный формат работы исключает такую обязанность, как посещение медицинского осмотра.

Во многих организациях принято дарить подарочный набор новичка, данный вариант также можно использовать для формирования позитивного отношения к организации и при дистанционной работе, путем отправки подарка курьером или же электронным способом.

Знакомство с трудовым коллективом может происходить путем:

1. Заочного знакомства с помощью электронной базы данных сотрудников с описанием должностей и функционала. Данный вариант помогает понять, для каких задач можно взаимодействовать с коллегой.

2. Видеоконференций

Групповое или личное общение с новым сотрудником может расцениваться как живое. При данном способе новый сотрудник знакомится с коллективом и узнает не только их профессиональную составляющую, но и межличностные особенности общения с каждым коллегой.

3. Видеоигры

Некоторые организации для придания беседам особой атмосферы переносят беседы с видеоплатформ в игровые онлайн-сервисы, в которых каждый сотрудник предстает в образе определенного персонажа вместо собственного видеоизображения. Данный формат направлен на молодых сотрудников, для которых видеоигры являются обыденной вещью. Стоит отметить, что данный опыт получает большую популярность и даже университет ИТМО провел открытие нового корпуса университета с помощью игры Minecraft.

Несмотря на дистанционный формат работы, наиболее гибким способом адаптации сотрудника является наставничество, а также метод «тени». При наставничестве новый сотрудник привязывается к наставнику и все возникающие проблемы, вопросы разрешаются с помощью него. При применении метода «тени» благодаря использованию современных технологий новый сотрудник может транслировать и комментировать своих действий ответственному сотруднику, в данном случае являющийся «тенью», который в случае неправильных действий скорректирует нового сотрудника. Или же новый сотрудник сможет смотреть за работой опытного сотрудника.

Оценить прохождения сотрудника адаптации можно проводя через определенные промежутки времени беседы с новым сотрудником, в котором будут должны присутствовать руководитель, сотрудник из отдела кадров и наставник.

При начале работы новый сотрудник вместе с руководителем и наставником ставит определенные задачи в работе. Одним из критериев оценки адаптации нового сотрудника будет являться, насколько успешно были выполнены данные задачи и в какой срок.

Также к оценке нового сотрудника можно прибегнуть к методу «360 градусов», при котором трудовой коллектив даст оценку новому сотруднику. Данный метод можно представить в виде анкеты, который будет разослан всем коллегам нового сотрудника. Для повышения точности ответов, анкетирование можно произвести анонимно. Такой подход позволит людям не бояться изложить свое мнение.

При окончании адаптации сотруднику можно присвоить виртуальную награду, как пройденному испытательный срок, так как во многих отечественных организациях процесс адаптации входит в испытательный срок.

После прохождения испытательного и адаптационного периода новому сотруднику и руководителю необходимо поставить план задач уже не на испытательный срок, а на более длительный, например, календарный год.

Дистанционная адаптация важна, так как рабочие процессы переходят в виртуальную область и традиционные формы работы с персоналом в таких случаях не представляются возможными. Дистанционная адаптация не исключает традиционную, в которой человек может принять решение

работать не удаленно, а в офисе. Имея возможность дистанционной адаптации, организации смогут повысить шансы на повышение лояльности новых сотрудников, работающих дистанционно.

Список литературы

1. *Гриднева М.А., Петров М.А., Спивак В.А.* Обучение персонала: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2018.
2. *Долженкова Ю.В., Руденко Г.Г.* Рекрутмент и адаптация персонала: современные кадровые технологии: монография. М.: АТИСО, 2014.
3. *Попазова О.А., Молодькова Э.Б.* Управление персоналом организации: учебник. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019.