

«Размораживание». На этой стадии мы должны дать понять сотрудникам, что изменения необходимы. Не обязательно сразу официально объявлять об этом, для начала можно распространить информацию на уровне слухов, например что на очередной встрече с партнерами, группа от компании выглядела не так солидно и официально, как того требуют правила этикета. Помимо того что такая информация безусловно привлечет внимание, это также позволит получить информацию, о том, что люди думают об этом. Организуйте обучение сотрудников, например тренинг по «Эффективному деловому общению», где один из разделов будет посвящен деловому стилю одежды. Также можно попросить сотрудников анонимно высказать свое мнение по поводу того как по их мнению должен выглядеть идеальный работник.

«Изменения». На этом этапе, уже следует разрабатывать дресс-код, с учетом пожеланий работников, при этом не стоит забывать о том что акцентирование внимания на таких деталях как длина юбки и высота каблука в сантиметрах не вызовет положительных эмоций со стороны сотрудников. Само же внедрение дресс-кода можно начать с руководства, как правило, менеджеры высшего и среднего звена понимают, что презентабельный внешний вид, внушает уважение. Если же вы планируете установить высокие требования к одежде, то следует пообещать финансовую помощь сотрудникам, и взять часть расходов на компанию.

«Замораживание». На данном этапе уже планируется полное внедрение разработанного дресс-кода, не на уровне слов, а посредством введения конкретного нормативного документа в жизнь компании, и в жизнь её сотрудников. Причем, необходим постоянный мониторинг мнения сотрудников и клиентов о состоянии морального духа, производительности, слухов и т.д.

Стоит отметить, что эта модель лишь рекомендуема, и не во всех организациях она будет работать именно в такой последовательности этапов. Главное это вовремя понять, что какой-то элемент подхода не работает, и вернуться назад, чтобы изменить решение и тем самым переиграть ситуацию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сорокоумов, Александр Викторович. Трансформация бизнеса. Как подобрать ключи к изменениям и довести их до конечного результата / А. В. Сорокоумов. — Москва: Юрайт, 2009. — 242 с. — ISBN 978-5-9916-0204-4.
2. Оркина, Елена Алексеевна. Управление изменениями : учебное пособие для вузов / Е. А. Оркина. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. — 190 с.: ил. — Высшее образование. — Библиогр.: с. 131-133. — Глоссарий: с. 134-136. — ISBN 978-5-222-21486-2.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Кузьминых Николай Юрьевич
(г.Томск, Томский политехнический университет)

MODERN TECHNOLOGIES OF ADAPTATION YOUNG SPECIALISTS IN THE ORGANIZATION

Kuzminykh Nikolay Yuryevich
(Tomsk, Tomsk polytechnical university)

In this article the main directions and technologies of adaptation of young specialists are considered. The author has revealed new technology of adaptation of young specialists

which will allow new employees to feel more comfortably on a new workplace, to join collective, and also will lead to reduction of a dissatisfaction and turnover of staff at an initial stage of adaptation.

Keywords: adaptation, young specialists, organization, mentor, modern technologies, budding.

В отечественной и зарубежной практике управления предприятиями на современном этапе особое место занимают вопросы формирования, развития, оценки, мотивации, использования, перемещения персонала. Специалисты-практики одной из наиболее актуальных проблем в этом перечне считают вопрос адаптации персонала.

Довольно часто, молодые специалисты, приспосабливаясь на новом рабочем месте, сталкиваются с большим количеством трудностей, таких как: отсутствие информации о порядке работы, личностных качествах и особенностях поведения коллег, местоположении рабочего места.

В период адаптации у молодого специалиста складывается определенное мнение, от которого будет зависеть его дальнейшая деятельность в организации, поэтому, в успешной адаптации молодого специалиста заинтересована, прежде всего, сама компания, так как мнение, которое первоначально сложится у молодого специалиста, поменять будет очень сложно. Опыт показывает, что 90% людей, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации. [1, С.104]

Сложность адаптации молодых специалистов заключается в том, что они не только включаются в систему новых внутриорганизационных трудовых отношений компании, но и вынуждены осваивать особенности бизнеса в целом. А это не просто, учитывая отсутствие опыта работы. К тому же, новичок имеет целый комплекс ожиданий к условиям труда, оплате, возможностям карьерного и профессионального роста, к социальной среде организации. Если эти ожидания хотя бы частично не оправдываются, то возникает неудовлетворенность работой и вытекающими отсюда последствиями. В то же время при успешной адаптации у работника формируется не только лояльность к компании, но и повышается отдача его трудовой деятельности.

Существует довольно большое количество различных технологий для адаптации молодых специалистов, которыми можно воспользоваться, но не все они одинаково эффективны.

Самой применяемой технологией по адаптации молодых специалистов является наставничество, но в последнее время данная технология стала утрачивать свою эффективность и для того чтобы она не утратила свои силы ее усовершенствовали и она приобрела такое название как budding.

Для того, чтобы понять чем же баддинг отличается от традиционного наставничества, стоит рассмотреть, что же представляет из себя первоначальная технология наставничества и как она изменилась.

Наставничество нацелено на передачу навыков и практического опыта, развитие сотрудника и его жизненный и карьерный рост, а также на достижение стратегических бизнес-целей.

Технология традиционного наставничества осуществляется в случае, когда между наставником и работником заключается договор о выполнении обязательств, по окончании которого, молодой специалист должен сдать экзамен по теоретической части и показать навыки своего адаптационного периода на рабочем месте перед квалификационной комиссией подразделения своего отдела.

Наставничество может осуществляться формально, а значит должно быть закреплено разработанным в компании Положением о наставничестве или же неформально, в зависимости от составляющей части организационной культуры компании.

Баддинг является разновидностью наставничества, целью которой является поддержка только что прибывшего в организацию сотрудника. [2]

У только что принятого в организацию молодого специалиста возникает множество вопросов, как и что ему дальше делать, где что находится, как куда-либо пройти и к кому можно обратиться. И для того чтобы это выяснить, сотрудник затрачивает слишком много рабочего времени. И для того чтобы решить эту проблему, во многих компаниях стали применять такую технологию как budding.

Бадди – это наставник «приятель», который помогает новому сотруднику лучше сориентироваться в негласных правилах организации. Он должен быть квалифицированным специалистом в своей области, также ему необходимо иметь значительный опыт в компании, пользоваться уважением в коллективе. Бадди «приятель» должен иметь необходимые личностные качества, такие как способность и желание обучать, лояльность к компании, ответственность, способность и желание работать, умение работать в команде.

Бадди, выполняя свои обязанности в период адаптации, необходимо регулярно встречаться с молодым специалистом, помогать ему наводить связи в компании, отвечать на различные вопросы, провести ознакомление с принятыми в компании правилами этикета, корпоративными ценностями и конкретными задачами компании и входящими в нее отделы. Например, он должен объяснить новичку, где принято обедать, как принято приветствовать и поздравлять коллег.

Различия традиционного наставника и «приятеля» заключаются в том, что традиционный наставник имеет значительный профессиональный опыт и пытается его передать наставнику, как непосредственный начальник, «приятель» же находится с новичком на одной иерархической ступени.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что многим организациям стоит пересмотреть свой взгляд на используемые технологии адаптации, которые не приносят положительных результатов, возможно, стоит усовершенствовать данную технологию, как это сделали с наставничеством.

Технология адаптации баддинг, будет способствовать быстрому включению новых сотрудников в организацию, уменьшит текучесть кадров, за счет улучшения социально-психологического климата при адаптации, тем самым поспособствует развитию компании, ведь развитие компании напрямую зависит от кадрового потенциала сотрудника.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аширов Д.А. Организационное поведение: учеб. /Д.А.Аширов. – М.: ТК Велби: Изд-во Проспект, 2006.– 360с.
2. Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала // Современные научные исследования и инновации. 2014. - №4. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311>. (дата обращения: 02.03.2016).
3. Володина Н.А. Особенности адаптации: от рабочего до руководителя / Н.А. Володина // Справочник кадровика. – 2009. – №3. – С.123-127.

4. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008.–282 с.
5. Гиниятова Е.В., Панькова Н.М. Актуализация концепции непрерывного образования в современном социокультурном пространстве // Известия Томского политехнического университета. Т. 323, №1, 2013г. С. 292 – 297.
6. Медведев В.И. Адаптация человека. – СПб.: Институт мозга человека РАН, 2003.– 584с.
7. Салливен Д. Адаптация сотрудников: руководство для менеджера. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-porttal.ru>. (Дата обращения: 01.03.2016).
8. Сатиева С.В., Лаврентьева Ю.Ф. Кто на новенького, или Наставничество с первых дней / С.В. Сатиева, Ю.Ф. Лаврентьева // Справочник кадровика. – 2009. – №9. – С. 107–111.
9. Юрасов И. Социальная технология адаптации по-русски // Управление персоналом. – 2004. – № 11.– С. 65–69.

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА ТЕСТИРОВАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ КОРПОРАТИВНЫХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ

*А.С. Шадская, Е.С. Юдина, В.В. Мацута, А.С. Латышев, В.В. Малышев
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

AUTOMATED TEST SYSTEM FOR EVALUATION OF CORPORATE AND MANAGEMENT STAFF COMPETENCIES

*A.S. Shadskaya, E.S. Yudina, V.V. Matsuta, A.S. Latyshev, V.V. Malyshev
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

The paper elaborates and extends the meaning of automated test system for the evaluation of corporate and management staff competencies. This is an experience of creating the system with such characteristics as: simple and reliable in operation, a low cost and broad functionality, installation of it directly on the server of the customer company, ensuring the confidentiality, security of personal data and the handling of the evaluation process. Moreover, it can be configured directly to those competencies that are relevant to specific companies.

Key words: human resources, corporate and management competencies, test system, automatization.

В современном кадровом менеджменте широкое распространение получил компетентностный подход в различных сферах управления персоналом. Крупные международные корпорации успешно работают над созданием и развитием системы компетенций, обладание которыми способно приводить к хорошим практическим результатам и обеспечивать эффективное руководство компанией. [1] Этот путь большинство западных компаний прошли довольно давно. В России многие компании так же, в том или ином виде, применяют систему управления персоналом по компетенциям, в том числе такие флагманы своих секторов экономики как: ОАО «НК «Роснефть», ОАО «Газпром», ОАО «РЖД», Госкорпорация «Росатом» и многие другие, в том числе, средние компании частного сектора. Это не удивительно, поскольку модель компетенций является оптимальной методикой оценки персонала в процессе его подбора, аттестации, выявления талантов и определения потребности в обучении.