Управление адаптацией новых сотрудников в «Компании Яндекс»

Выполнила
студентка группы 41
МБ:
Векшенкова Д.О

Для начала
разберем, что
такое адаптация
и что она дает.

Что это такое адаптация?!

- **Адаптация** - это процесс приспособления или изменения собственного поведения работника в новых профессиональных, социальных или экономических условиях труда на предприятии (в организации).

Адаптация является одной из составляющих частей управления персоналом.

- С целью преодоления возникающих трудностей, а также повышения эффективности процесса приспособления в компаниях создается система адаптации персонала. Данная система включает комплекс мероприятий, которые позволяют сотруднику выйти на необходимый уровень производительности с минимальными потерями для него самого и для компании.

Наличие системы адаптации дает компании следующие преимущества

- Повышение эффективности работы сотрудника, ускорение процесса выхода работника на требуемый уровень производительности;
- Налаживание или поддержание положительных отношений в коллективе;
 - Предотвращение серьезных ошибок, которые могли бы совершить новые сотрудники;
- Сокращение временных затрат опытных работников на оказание помощи новому сотруднику в процессе выполнения им должностных обязанностей;
 - Минимизация «текучести» кадров

Наличие системы адаптации дает сотрудникам следующие преимущества

- Налаживание отношений в коллективе;
 - Быстрое вливание в рабочий процесс и приобретение новых навыков и знаний;
- Снижение тревожности и неуверенности перед нареканиями со стороны руководства, связанными с неумением выполнять поставленные задачи так же быстро, как и другие сотрудники;
 - Сопоставление ожидаемых условий работы сотрудника с его реальной деятельностью;
- Снижение страха сотрудника быть уволенным во время

Адаптации в компании «Яндекс»

- В «Яндексе» есть специальные сотрудники, которые помогают освоиться новичкам. Процесс адаптации начинается ещё до выхода на работу. Для нового работника готовят ноутбук и назначают удобный день начала работы. Для этого в компании разработана специальная программа, интерфейс которой похож на «Яндекс.Пробки». Она показывает, в какие дни на работу выходит много новичков (они помечены красным), а в какие — почти никого (зелёный цвет).

- Раньше руководители любили выводить новых людей на работу с понедельника. Но специалисты по адаптации «Яндекса» настоятельно этого не рекомендуют. В этот день здесь проходит так называемый хурал, общая встреча с руководством, на которой рассказывают последние новости, а также совещания внутри команд. Хорошо, если новый сотрудник пойдёт на них, а не будет тратить время на получение бейджа и компьютера. Поэтому новичкам часто предлагают прийти в офис в пятницу на полдня, подписать все документы, получить ноутбук, познакомиться с коллегами, а в понедельник начать полноценно работать.

- Иногда новому человеку подбирают наставника, который помогает адаптироваться в компании и объясняет внутренние правила (такие сотрудники проходят специальный тренинг). В течение испытательного срока новички проходят ознакомительный курс. На нём выступают руководители компании, они рассказывают о её истории, принципах работы, технологиях и способах монетизации сервисов. В первые месяцы работы специалисты по адаптации приглашают сотрудника на чай и выясняют, как у него дела. Они также общаются с его начальником, чтобы понять, совпадает ли его видение работы с мнением подчинённого.

- В компании также занимаются внутренней ротацией сотрудников. Если какой-то проект переходит в стадию поддержания, его разработчикам находят другие задачи, чтобы они не скучали.

Пример адаптации в компании **Coca-Cola Hellenic**

А вот процесс адаптации в компании **Coca-Cola Hellenic** в несколько раз отличается в зависимости от функциональной принадлежности работника и его уровня:

- для руководящего состава составляется Induction Plan;
- для работников функции «Производство и Логистика» существует процедура наставничества (к каждому новому сотруднику прикрепляется Ментор);
- для новичков коммерческой функции проводятся специализированные тренинги;
- для работников функции «Поддержка» есть электронное внутреннее обучение. В той или иной мере E-learning проводится для всех категорий персонала.

Результат адаптации

- Если план правильно составлен, результат не придется долго ждать.
- Издержки в период внедрения новичка в рабочий процесс будут сведены к минимуму;
- Текучка кадров будет снижена на 20%;
- У нового работника сформируется чувство удовлетворенности рабочим процессом;
- Трата времени начальства и других специалистов также будет сведена к минимуму.

Спасибо за внимание!