

Автоматизация процесса адаптации новых сотрудников инновационных компаний с применением индивидуальных траекторий и внедрением игровых механик

К.В. Логинов Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики

Научный руководитель: А.Н. Шиков Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики

В настоящее время всё больше и больше компаний реализуют деятельность, направленную на создание условий для комфортной работы персонала и его развития. Кадры компании – самый ценный ресурс, позволяющий компании оставаться конкурентоспособной и становиться лидером на рынке.

По статистике порядка 80% всех увольнений, инициированных самими работниками, приходится на первые дни и недели работы на новом месте. Поэтому обеспечение условий для комфортной работы нового сотрудника уже с первых дней – одна из важнейших задач компании. Для реализации достижения данной цели создаются корпоративные программы адаптации персонала.

Корпоративные программы адаптации должны предоставлять инструменты для реализации прохождения организационной, психофизиологической, социальной и профессиональной адаптации. К настоящему моменту можно выделить ряд методов организации подобной корпоративной программы, например, наставничество, job shadowing, budding. Однако, основным недостатком использования данных подходов является необходимость опытных сотрудников затрачивать своё рабочее время, на введение в курс дела, постановку и корректировку целей и задач подопечных, что снижает их продуктивность и показатели эффективности.

С целью минимизации времени, которое затрачивает эксперт на поддержку новых сотрудников, а также оптимизации процесса прохождения адаптации в рамках выполнения данной работы предлагается его автоматизация. Автоматизация адаптации персонала осуществляется с помощью информационных систем управления персоналом (TMS – Talent Management System).

Одной из основных задач адаптации является задача обучения. TMS должна позволять гибко выстраивать траектории обучения сотрудников в зависимости от определённых критериев. В качестве подхода, позволяющего персонализировать ход обучения, предлагается формирование целевой матрицы компетенций на основе необходимых знаний, навыков и умений в соответствии с занимаемой должностью, грейдом, структурным подразделением компании.

С целью повышения вовлеченности и мотивации нового персонала в рамках прохождения процесса адаптации для реализации автоматизированных систем предлагается применение элементов геймификации. Внедрение таких игровых механик как механики соревновательности, поощрения, визуализации, кооперации позволяют дополнительно стимулировать новых сотрудников к качественному своевременному выполнению задач; позволяют визуализировать прогресс движения к утверждённым личным и командным целям, а так же помогают в прохождении социальной адаптации.

В рамках выполнения данной работы был предложен метод персонализации хода прохождения адаптации на основе целевой матрицы компетенций, матрицы соответствия, кластеризации учебных курсов и правил разграничения доступа к материалам TMS. Так же была разработана методика применения игровых механик в рамках автоматизации процесса адаптации.

Таким образом, автоматизация процесса адаптации нового персонала компании за счёт разработки и внедрения информационной системы управления и развития персонала позволяет существенно сократить время, затрачиваемое опытными сотрудниками на

введение в курс дела, особенностей решения профессиональных задач и организационных процессов компании, тем самым снижая стоимость реализации процесса адаптации. Персонализация и внедрение геймификации в рамках реализации данной системы позволяет увеличить показатель вовлеченности и мотивации новых сотрудников в процесс адаптации, а так же сократить время вхождения новых сотрудников в реальные проекты.