

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СОТРУДНИКА В ИТ-КОМПАНИИ

Веселая О.О.

Научный руководитель – ст. преп. Митцева О.С.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники (61166,

Харьков, пр. Ленина 14, кафедра Философии)

E-mail: veselaya.olga@gmail.com

The given work is devoted for the general questions about adaption young worker in IT-company.

Современные ИТ-компании стремятся привлечь новые кадры как можно раньше – студентов 4-5 курса, налаживая взаимовыгодное сотрудничество с высшими учебными заведениями. Привлечение молодого персонала, его внедрение, мотивация и обучение – основные вопросы, с которыми сталкиваются на производстве и которые подлежат глубокому анализу со стороны HR- отдела, результатом которого является построение целостной системы адаптации сотрудника, например «Матрица адаптации» [1], «Программа внедрения» [2].

Этап адаптации нового сотрудника в проект – один из важнейших не только в плане организации коллектива для решения поставленных задач заказчика, но и в плане формирования психосоциального климата в нем. От того насколько удачно он будет пройден, зависит как личный успех сотрудника на данной должности, так и успех команды в целом.

При разработке эффективной программы адаптации персонала, необходимо учитывать такие аспекты, как:

1. Корпоративная адаптация (Цели компании, стандарты, нормы, кадровая политика, информация о руководителях)
2. Социальная адаптация (Внутрифирменное общение, личные особенности сотрудников)
3. Организационная адаптация (оплата труда и график оплаты, должностные обязанности, формы отчетности, место и время отдыха).
4. Технологическая адаптация (правила работы с ПО, пропуски)
5. Профессиональная адаптация (стандарты работы компании, требования к знаниям, умениям, навыкам, перспектива роста, повышение квалификации)
6. Психофизиологическая адаптация (к рабочему месту, к графику работы).

Рассмотрим некоторые особенности адаптации молодого сотрудника. В основе наблюдений был взят коллектив в 24 человека одной из средних ИТ-компаний (среднее количество персонала 400 человек); женщин и мужчин – в равном соотношении; средний возраст – 23 года.

На момент интервьюирования соискателя с потенциальным начальником, у HR-отдела существует методика (тесты, опросы),

позволяющая комплексно оценить специалиста и определить модели мотивации и последующие средства его стимулирования [3]; перед представителем IT-отдела стоит задача оценить сотрудника с профессиональной точки зрения (опыт, знания, практика) и определить его рабочий потенциал.

Распространенной проблемой, с которой сталкиваются непосредственно в отделе – вопрос наставничества: начальник не располагает свободным временем, чтобы уделить его на вопросы нового сотрудника и объяснить особенности и нюансы проекта. Сотрудник может испытывать психологический дискомфорт, сомнения в своих знаниях и перспективах на данной должности по причине отсутствия пояснений и – в противовес – осведомленности коллег. Такую ситуацию может предотвратить «система помощи» (наставничества): за каждым новым сотрудником прикрепляется опытный работник, который содействует разъяснению вопросов, связанных с документацией, программным обеспечением и его сопровождением. Периодически устраиваемые лекции, встречи (meeting), на которых декламируют основные подходы и методологии работы, так же позволяет повысить производительность сотрудника в отделе компании.

На основе наблюдений можно сделать следующие выводы об особенностях адаптации молодого сотрудника в IT-компанию:

- необходимо тесное сотрудничество HR – отдела и сотрудников IT-отдела;
- необходима разработка «личного плана развития» молодого персонала;
- внедрение программы наставничества, как системы взаимопомощи;
- адаптация в коллективе может форсировать адаптацию в рабочий процесс (наставник должен содействовать привлечению молодого сотрудника в организацию трудового процесса, в организацию внеурочных праздников, мероприятий (корпоративы, дни рождения, тимбилдинги.).

Перечень ссылок:

1. Володина, Н. «Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы»
2. Долгобоев, И. «Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации»
3. Иванова, С. «Оценка компетенций методом интервью. Универсальное руководство»