

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки / специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Совершенствование адаптации новых сотрудников на основе автоматизации процесса

Обучающийся

Д.А. Эске

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, С.О. Шаногина

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2024

Аннотация

Адаптация персонала считается одним из самых важных направлений в HR-менеджменте. Для удержания ценных кадров и сокращения затрат предприятия прибегают к автоматизации.

Актуальность темы бакалаврской работы «Совершенствование адаптации новых сотрудников на основе автоматизации процесса» заключается в том, что несмотря на достижения в области автоматизации адаптации персонала, они редко используются в организациях.

Цель работы – распространить активное применение автоматизированных сервисов для совершенствования адаптации новых сотрудников.

Имеется несколько задач: определить проблемы в автоматизации адаптации, рассмотреть существующие сервисы автоматизации, предложить практические рекомендации для решения проблем.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.1, 2.2, 3.1 и 3.2 могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Данная работа содержит введение, 3 главы, заключение и список используемой литературы.

Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка используемой литературы.

Общий объем работы – 44 страницы.

Введение

В наши дни каждый предприниматель сталкивается с множеством чрезвычайно важных вопросов. Надлежащее управление компанией является одной из наиболее важных проблем.

Определение «управление персоналом» включает в себя большой диапазон понятий: от экономико-статистических до философско-психологических. Управление персоналом является одним из важных деталей в жизнедеятельности компании, так как оно способно значительно увеличить его продуктивность [7].

Концепция управления персоналом представляет собой непрерывное улучшение способов работы с кадрами и применяет российские и иностранные исследовательские достижения с целью предоставления оптимального производственного навыка. В данной работе будет рассмотрена тема автоматизации адаптации новых сотрудников, которая как раз-таки и является одним из таких методов работы [10].

Актуальность темы «Совершенствование адаптации новых сотрудников на основе автоматизации процесса» объясняется тем, что это считается одним из ключевых направлений в работе отдела кадров компании. Важно, чтобы ценные кадры как можно быстрее начали достигать хороших результатов, не покидая компанию. Чтобы увеличить привлекательность предприятия и удержать квалифицированных сотрудников на трудовом рынке руководство организации проводит работы по автоматизации HR-процессов внутри компании.

Под целью бакалаврской работы понимается решение конкретных задач по выбранной теме с применением теоретических знаний, полученных в ходе учебы в вузе, и практических навыков, приобретенных во время прохождения практик.

Данная работа является одним из необходимых элементов подготовки квалифицированных специалистов по всем специальностям, в том числе и «управление персоналом».

Бакалаврская работа имеет несколько ключевых задач:

- собрать, обработать, обобщить и проанализировать различные нормативные, методические и практические материалы, которые потребуются для написания выпускной квалификационной работы;
- закрепить, углубить и расширить полученные теоретические знания, которые были получены в процессе обучения, и применить практические умения и навыки, полученные в ходе прохождения различных видов практик, предусмотренных образовательной программой;
- разработать организационные и технологические предложения, направленные на повышение эффективности деятельности организации;
- развить и закрепить профессиональные навыки, необходимые для анализа показателей в выбранной области исследования и успешного выполнения исследования для написания выпускной квалификационной работы;
- подготовить и представить отчет с изложением результатов исследования.

Объектом исследования является общество с ограниченной ответственностью Транспортная компания «Диспетчерская 33», которое занимается грузоперевозками и сдачей в аренду спецтехники на всей территории Российской Федерации.

Предметом исследования является организация управления персоналом и автоматизация процессов адаптации персонала.

Написание выпускной квалификационной работы базировалось на основе преддипломной практики. Для достижения поставленных задач были использованы различные методы, такие как: сбор, систематизация и анализ информации, а также формализованное представление данных.

В ходе работы студентом были использованы различные источники информации, включая нормативно-правовые акты и бухгалтерскую отчетность предприятия. Также важными источниками информации для данной работы являются:

- официальные статистические материалы;
- опубликованные труды, которые представляют результаты исследований и теории.

Преддипломная практическая подготовка проводилась согласно учебной программе. Сроки – с 09 февраля по 03 мая 2024 года.

Практическая значимость этой работы заключается в том, что в процессе практики была собрана информация организационных и экономических параметров деятельности ООО ТК «Диспетчерская 33». Кроме того, была изучена информация о системе автоматизации адаптации персонала, и был получен опыт в разработке предложений по автоматизации адаптации персонала, который можно будет применить в дальнейшей профессиональной деятельности.

Выпускная квалификационная работа состоит из трех глав, объем работы имеет 43 страницы, использовано всего 22 источника. В первой главе говорится о самом понятии адаптации персонала, ее автоматизации и специальных для этого сервисов. Во второй главе приводится информация о предприятии, организационно-экономической характеристике и выполненной работе во время прохождения практики. Третья глава носит рекомендательный характер для предприятия. В заключении описываются итоги по каждой главе и итоги бакалаврской работы.

1 Теоретические аспекты адаптации персонала

Понятие адаптации персонала организации и ее автоматизация

Процесс адаптации новых кадров в современной деловой практике называется онбордингом. Адаптация – это управленческий термин, введенный в деловое сообщество в 1970-х годах и описывающий механизмы и способы, которые позволяют новым сотрудникам приобретать необходимые навыки, получить новые знания, помогающие стать результативным специалистом в компании [9].

В период адаптации контролирование результатов новых кадров становится ещё наиболее тяжелым в организациях с большим количеством сотрудников и многочисленной сетью филиалов [21].

Во всяком случае, благодаря технологиям, современный бизнес не только оптимизирует процесс, сокращая затраты денег, материальных и временных ресурсов, но и создает благоприятные условия для адаптации новых работников и карьерного роста сотрудников» [16].

Ожидается, что автоматизация приведет к изменениям в различных отраслях и сферах деятельности, повышая уровень безопасности и эффективности за счет перераспределения функций, которые ранее выполнялись сотрудниками [12].

За последние годы HR-менеджмент преодолел длинный путь в автоматизации, это существенно упростило работу в управлении кадрами, ускорило развитие предприятий и увеличило эффективность трудовых ресурсов [22]. Рынок все больше нуждается в программах, повышающих эффективность и качество работы сотрудников по отдельности. Онлайн-сервисы применяются для систем управления, таких как оценка труда и заработной платы сотрудников, расчета премий за работу [17]. Также они используются при проведении квалификационных тестов, собеседований и

найма. Таким образом это дает возможность повысить эффективность работников, к тому же это значительно упрощает работу.

Хотя автоматизация и не заменяет живого общения между работниками, однако она систематизирует и упорядочивает процесс ознакомления нового сотрудника с компанией, работой и коллективом. Кроме того, она помогает собрать обратную связь и составить ряд отчетов для руководителей, отражающих реальное представление нового сотрудника о компании [8].

Для большинства предприятий самой значительной проблемой является текучесть кадров. Если посмотреть статистику, то можно увидеть, что большая доля увольнений приходится на первые месяцы трудовой деятельности [1].

Эффективная адаптация нового сотрудника в коллективе имеет свои плюсы – оперативное включение в рабочий процесс и снижение уровня стресса. HR-отделу следует активно участвовать в процессе внедрения новичка, применять системный и автоматизированный подход к адаптации. Без этого уровень текучести, выгорания и неэффективности сотрудников значительно возрастает.

Построение гибкой, эффективной и автоматизированной программы адаптации позволяет снизить потери от увольнения новых работников в первый год работы, что существенно экономит средства компании [8].

Адаптация персонала становится все более автоматизированной, что превращает адаптацию новых сотрудников в непрерывный процесс. Чтобы построить современную систему адаптации, руководители должны быть максимально вовлечены в процесс и использовать последние тенденции в области автоматизации, информационных технологий, больших данных и управления персоналом.

Автоматизация помогает быстрее разобраться с отличительными чертами культуры предприятия, каналами, а также способами взаимодействия внутри фирмы, кроме того, окунуться в рабочий процесс.

Таким образом, благодаря возможностям автоматизации управления персоналом, которая берет на себя трудоемкие и повторяющиеся задачи,

руководители отдела кадров могут сосредоточиться на более высокоуровневых обязанностях, включая стратегическое повышение вовлеченности и удержания сотрудников [13].

На сегодняшний день есть возможность подобрать подходящую готовую систему для автоматизации процессов или заказать разработку нового продукта. В таблице 1 приведены примеры этапов разработки систем адаптации.

Таблица 1 – Пример этапов разработки системы адаптации персонала

Этап	Пример
Разработка процедуры адаптации и испытательного периода сотрудников»	Документированная схема бизнес-процесса (этапы, контрольные точки, ответственные сотрудники, взаимодействие между участниками)» [3].
Разработка и внедрение процессов подготовки выхода нового работника».	Инструкции по подготовке выхода на работу нового сотрудника» [3].
Оформление трудовых отношений, ведение кадровой документации, касающейся введения сотрудников в должность и прохождения ими испытательного срока» [3].	Руководство по кадровому документообороту, шаблоны документов с образцами заполнения» [3].
Разработка процедуры назначения, контроля и управления заданиями в течение испытательного срока» [3].	Шаблоны и инструкции по разработке и постановке задач на испытательный срок, а также по контролю и управлению успешным прохождением испытательного срока. Рекомендации по разработке кадровой документации для новых кадров»
Разработка приветственного пакета и процесса обучения и проверки знаний новых сотрудников» [3].	Документирование и систематизация информации для обучения и проверки знаний новых сотрудников, инструкции по организации адаптации» [3].
Обучение участников процесса адаптации новых сотрудников практическому применению процесса»	Обучение сотрудников использованию инструкций и адаптационных инструментов и контроль прохождения испытательного срока новыми сотрудниками» [3].
Разработка алгоритма для завершения испытательного срока» [3].	Инструкции по подведению результатов испытательного срока и документированию процесса до конца испытательного срока» [3].

Продолжение таблицы 1

Этап	Пример
Презентация системы, размещение в информационных системах компании с настройками доступа» [3].	Системы подбора и аттестации персонала полностью документированы и готовы к использованию» [3].

В основном адаптация персонала включает в себя автоматизацию следующих задач:

- ознакомление с особенностями работы в организации для сотрудника;
- получение знаний о продуктах, процедурах и технологиях;
- знакомство с начальством и коллегами;
- постановка целей на период адаптации;
- предоставление возможности иметь наставника для новых работников» [4].

Для того, чтобы повысить производительность труда новых работников и поддержать корпоративную культуру, предприятия усердно используют современные технологии, что помогает автоматизировать адаптационные процессы, анализ, обучение, а также развитие персонала.

Такого рода вопросы как обучение, опросы, тестирование и мониторинг мероприятий по адаптации на основе результатов обучения проходят в режиме онлайн или с помощью специализированных платформ.

Как показывает практика, больших результатов можно добиться, автоматизировав процесс адаптации новых сотрудников:

- сотрудники раньше проходят испытательный срок, набираются опыта, становятся частью команды и успешно демонстрируют свои профессиональные навыки;
- новые сотрудники совершают меньше ошибок в первые дни работы;
- повышается мотивация к дальнейшему профессиональному развитию;

- повышается скорость и качество работы;
- больше не нужно тратить время на однотипные вопросы к руководству, так как необходимая информация всегда под рукой.

Если процесс приема на работу новых сотрудников не автоматизирован, то по мере роста бизнеса эта проблема может усугубиться.

Адаптация в российских компаниях очень часто сводится к ряду формальных мероприятий. Даже самые лидирующие организации на российском трудовом рынке рассматривают процесс адаптации как нечто простое, вроде обучения, которое они проходят по желанию, и волнения из-за плана трудоустройства и встреч с сотрудниками и руководителями. Они не осознают, насколько велика вероятность успешной и правильной организации адаптации.

Отсутствие эффективной системы адаптации новых сотрудников ведет к ряду негативных последствий. Во-первых, это может привести к недопониманиям и конфликтам на рабочем месте из-за неясных ожиданий и недостаточной информации. Недостаточно подготовленные сотрудники могут испытывать стресс и неудовлетворение от работы, что отрицательно сказывается на их производительности.

Во-вторых, отсутствие эффективной адаптации может привести к высокой текучести кадров, поскольку сотрудники, не чувствуя себя уверенно и не зная, как правильно выполнять свои обязанности, будут склонны искать другие места работы. Это приводит к дополнительным расходам на поиск, найм и обучение нового персонала, что снижает эффективность предприятия.

Наконец, отсутствие системы адаптации снижает уровень удовлетворенности сотрудников своей работой и компанией в целом. Это может отразиться на имидже компании и на ее способности привлекать и удерживать талантливых специалистов. Модернизация процесса адаптации и внедрение современных методов и технологий в эту сферу становится все

более актуальной задачей для российских компаний, желающих быть конкурентоспособными на рынке труда.

Существующие сервисы для автоматизации адаптации персонала

Существует множество программ, используемых предприятиями для автоматизации процессов. Среди них: WebTutor, SAP, 1С, ETWeb, TMS, Civica, и чат-боты. Некоторые компании также используют собственные разработки в этой области [15].

Программа "Зарплата и управление персоналом КОРП" основана на платформе 1С и предназначена для автоматизации процессов в управлении кадровым составом компании. Эта программа помогает:

- определить шаги и последовательность действий, необходимых для успешной адаптации новых сотрудников;
- управлять работой персонала, автоматизировать назначение задач и контролировать их выполнение;
- делегировать ответственность за адаптацию на конкретных сотрудников;
- создавать задачи на каждом этапе процесса, назначать их автоматически после завершения оформления нового сотрудника;
- контролировать выполнение адаптационных мероприятий и анализировать статистику выполнения задач» [4].

Эта версия также имеет возможность подключать гораздо большее количество пользователей. Работники предприятия могут не только принять участие в адаптационном процессе, но и вести диалог с отделом кадров по всем связанным вопросам через службу 1С [15].

В личном кабинете, которым обладает каждый работник, даются задания: как сдавать тесты и анкеты, есть возможность просмотра личных данных или зачисления на обучение.

Взаимодействие персонала между филиалами крупных организаций с удаленной работой осуществляется в формате онлайн через центральную службу персонала.

Другой системой - системой TMS (Talent Management System) предлагается решение задач основных адаптационных процессов, которые показаны в Таблице 2.

Таблица 2 – Возможности решения задач адаптации персонала в системе TMS

Задача	Решение
Информирование	<p>Создание специального адаптационного раздела в системе</p> <p>Создание автоматических рассылок, которые будут передавать информацию новым сотрудникам.</p> <p>Установка напоминаний для начальства. Например, о дате приема нового работника, необходимость встречи с персоналом, назначение наставников, постановка целей.</p> <p>4. Внедрение функции, таких как: возможность работы с электронной библиотекой компании, визуализация организационной структуры, виртуальное знакомство со своей командой» [5].</p>
Сбор данных	<p>Возможность заполнения необходимых форм в электронном формате для разных отделов» [5].</p>
Обучение	<p>1. Автоматическое назначение учебных курсов новому сотруднику.</p> <p>2. Создание групп для участников вебинаров или очных тренингов.</p> <p>3. Контроль знаний. Система TMS настраивается так, что тесты автоматически назначаются работнику через определенное количество дней после прохождения курсов или через какой-то промежуток времени после начала работы в организации.</p> <p>4. Постановка целей. Система определяет перечень сотрудников, которым необходимо поставить цели, назначить им оценивающего руководителя и отследить дату оценки.</p> <p>5. Комплексное планирование. В системе TMS демонстрируется структурированная, модульная программа, которая состоит из различных элементов: очных тренингов, курсов, электронных книг, задач, оценочных форм, опросов»</p>

В системе TMS совокупность программ адаптации учитывает следующую настраиваемую автоматизированную процедуру:

- при поступлении на работу новому работнику автоматически назначается программа адаптации, соответствующая его должности и отделу;
- далее определяется наставник для программы адаптации, в качестве наставника может быть сам руководитель подразделения;
- затем определяется план адаптации и его сроки, которые указаны в программе модуля [15].

Пользователи системы на портале используют план адаптации, а данные о процессах контролируют и анализируют HR-служба.

У программы WebTutor имеются свои инструменты, автоматизирующие процессы адаптации персонала:

- отправляет новому работнику приветственное сообщение;
- уведомляет начальство о новых сотрудниках;
- составляет список рекомендованной литературы;
- информирует работников о процессах, правилах и моментах, связанных с обучением;
- знакомит нового сотрудника с коллегами и возможностями карьерного роста;
- проверяет знания, полученные в период адаптации;
- устанавливает цели и контролирует их достижение во время адаптации;
- сообщает новым сотрудникам о возможностях и процедурах обучающего курса;
- автоматически назначает тестирования, записывает на мероприятия или курсы обучения» [1].

Чат-боты – это один из важных инструментов в автоматизации бизнес-процессов. Они способны взаимодействовать с людьми, управлять персоналом

и получать нужную информацию. Кроме того, они помогают новичкам в создании документов» [3].

Используя бота, с помощью автоматизации можно проводить опросы среди персонала и мгновенно получать результаты в цифровом виде, что значительно экономит время, которое ранее затрачивалось на сбор и обработку данных вручную. Таким образом, руководство может оперативно получать обратную связь от сотрудников и решать проблемы до их обострения. Помимо этого, чат-боты широко применяются для облегчения документооборота, позволяя сотрудникам быстро запросить необходимые файлы без обращения к специалистам по управлению персоналом» [6].

Бот обладает разнообразными функциями, которые помогают сотрудникам успешно интегрироваться в компанию:

- рассылка информации;
- подготовка новых кадров на основе должностных инструкций;
- предоставление информации о миссии и ценностях предприятия;
- система контактов для сотрудников компании;
- установка неофициальных правил поведения в коллективе;
- проведение тестов и опросов для оценки уровня адаптации;
- служба поддержки персонала, предоставляющая доступ к важной информации и ответам на часто задаваемые вопросы;
- получение данных для оптимизации процессов и повышения производительности» [22].

Применение бота имеет свои плюсы при введении сотрудников в должность:

- настраиваемый инструмент для корпоративных сайтов и социальных сетей;
- возможность быстрого развертывания и интеграции чат-бота в HR-систему компании [22].

Программное обеспечение Cívica People Hub для управления персоналом предоставляет инструменты для оптимизации работы, что существенно экономит время. Приложение доступно как отдельное решение или как часть интегрированной платформы. Оно разработано для упрощения и объединения всех аспектов управления персоналом в средних и крупных компаниях, образовательных учреждениях и в других организациях.

охватывает весь жизненный цикл персонала: набор и адаптацию, обучение и развитие, производительность, увольнение. В комплексе с программой Cívica отработанное время. А программа Cívica Payroll оптимизирует управление заработной платой, пенсиями и льготами.

Используя цифровые технологии, новые сотрудники могут адаптироваться, автоматизируя процесс их внедрения на новую должность, а также имея возможность отслеживать и анализировать ход их адаптации.

Автоматизация управления персоналом обеспечивает организованную рабочую среду, которая может адаптироваться к быстро меняющимся рабочим процессам и меняющейся рабочей среде. Внедрение автоматизации может помочь HR-специалистам создать более яркую, инновационную и увлекательную корпоративную культуру посредством более разумного выбора.

Анализ процесса адаптации новых сотрудников ООО ТК «Диспетчерская 33»

2.1 Техничко-экономическая характеристика ООО ТК «Диспетчерская 33»

Общество с ограниченной ответственностью транспортная компания «Диспетчерская 33» – одна из ведущих транспортных компаний 33-го региона. Основная деятельность организации – грузоперевозки и аренда специализированной техники. География маршрутов – Владимирская область и вся Россия.

«Диспетчерская 33» работает на рынке транспортных услуг уже более десяти лет. В компании сформирован коллектив опытных и квалифицированных специалистов.

У предприятия есть главный офис, который находится на Октябрьском проспекте, дом 7 в Ленинском районе и дополнительный – на улице Куйбышева, дом 66 Б во Фрунзенском районе города Владимир [11].

Организация предлагает помощь в логистике: составлении маршрута и подборе транспорта для потребностей клиентов – юридических и физических лиц. Цель работы – улучшить процессы доставки грузов. «Диспетчерская 33» понижает цены и сокращает сроки транспортировки. Добивается, чтобы грузоперевозки были надежными и выгодными для всех. К услугам клиентов – менеджеры по логистике, менеджер по документам, специалист по аренде спецтехники, юрист, курьер.

Транспортная компания «Диспетчерская 33» готова предложить клиентам машины грузоподъемностью от 1 до 20 тонн. Также интенсивно расширяется собственная сеть грузоперевозчиков, которая насчитывает свыше одной тысячи транспортных средств. Кроме того, компания приглашает к сотрудничеству водителей и владельцев грузовой техники, предлагает удобные условия работы [11].

Организация гарантирует клиентам своевременную и безопасную доставку грузов. Ответственность перевозчика застрахована на сумму семь миллионов рублей. Возможна оплата по наличному и безналичному расчету без НДС. Выполняются срочные заказы и предоставляются бонусы постоянным клиентам. Поддерживается обратная связь. Оперативно информируют о состоянии груза в процессе доставки.

Грузовая машина может быть полностью подготовлена и подана в течение одного дня.

Транспортной компании «Диспетчерская 33» доверяют частные лица, предприниматели, малый бизнес и крупные федеральные игроки. Среди неизменных партнеров организации: «Тандем», «Стройдепо», «Технониколь», «Дау Изолан» (Dow Izolan), «Альтаир», «Владимирский химический завод», «Элкомпласт».

Предприятие постоянно развивается и привлекает новых заказчиков за счет выгодных условий, гарантий надежности, комфорта и скорости транспортировок.

Основная задача – предоставить максимальный уровень комфорта для клиентов, гарантируя максимальную стабильность их работы.

«Диспетчерская 33» предоставляет одинаково качественные услуги любому клиенту вне зависимости от величины его бизнеса. Самый маленький клиент организации получает сервис такого же высокого уровня, как и гигантский промышленный комплекс.

Все машины, принимающие участие в грузоперевозках по России, оснащены мобильной связью и спутниковой навигацией. Таким образом, и клиент, и компания могут в режиме реального времени отслеживать перемещения груза и в любой момент абсолютно точно определить его местонахождение и статус.

Преимущества сотрудничества с организацией:

- богатый опыт в области перевозки грузов;
- обширная сеть городов доставки;

- полное страхование грузов;
- гибкая тарифная политика;
- возможность доставки при различных температурных условиях;
- регулярное выполнение графика отправок;
- оперативное реагирование и оповещение о нештатных ситуациях.

Приоритетами компании являются:

- помощь клиентам в решении сложных логистических задач;
- постоянное совершенствование качества продукции и услуг;
- снижение риска повреждения и утраты грузов;
- сокращение сроков доставки;
- предоставление клиентам выгодных условий и удобных сервисов.

Предприятие в работе использует как собственный автопарк, так и привлеченный транспорт, что позволяет охватывать все направления грузоперевозок по России в том числе сложные и непопулярные.

Транспортная компания «Диспетчерская 33» действует на основании Устава.

Устав – это учредительный документ, в котором подробно описываются особенности существования организации и взаимодействие ее участников

Организационно-правовой формой предприятия является Общество с ограниченной ответственностью (ООО). В наши дни эта организационно-правовая форма является наиболее распространенной формой ведения предпринимательской деятельности.

В форме ООО регистрируют юридические лица для осуществления всевозможных видов деятельности: от торговли и оказания посреднических услуг до производства товаров различного назначения и оказания услуг населению и организациям. ООО создают учредители. Это может быть один человек или несколько, но не больше 50 [4].

Общество ООО ТК «Диспетчерская 33» является юридическим лицом и действует на принципах самофинансирования и полного хозяйственного расчета. Правовое положение, процедура его реорганизации и ликвидации, а также права и обязанности участников определяются Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью», прочими федеральными законами и правовыми актами РФ, а также действующим Уставом.

Юридический адрес: 600022, Владимирская область, город Владимир, ул. Верхняя Дуброва, д. 40-б этаж 2, помещение 18/1.

Органом управления ООО ТК «Диспетчерская 33» является единоличный исполнительный орган – Генеральный Директор. В его обязанности входит внесение изменений и дополнений в Устав, утверждение годовых отчетов, назначение и утверждение проверяющих, принятие решений о совершении крупных сделок и другие вопросы.

Главным направлением деятельности ООО ТК «Диспетчерская 33» считается организация доставки грузов по России. Также возможны пассажирские перевозки по городу Владимиру, Владимирской и Московской областям.

Дополнительными видами деятельности являются:

- торговля оптовая компьютерами, периферийными устройствами к компьютерам и программным обеспечением;
- торговля розничная прочими товарами в специализированных магазинах;
- разработка компьютерного программного обеспечения, консультационные услуги в данной области и другие сопутствующие услуги [5].

Компания осуществляет все виды деятельности в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и существующими нормами, и правилами.

Целью деятельности предприятия является извлечение прибыли.

Уставной капитал ООО ТК «Диспетчерская 33» составляет 10 тысяч рублей [18]. Согласно Уставу исследуемого предприятия, резервный фонд составляет не менее 10 % от доходов путем ежегодных отчислений от чистой выручки предприятия. Резерв, при отсутствии других средств, необходим для покрытия убытков ООО транспортной компании «Диспетчерская 33». Денежные средства из резервного фонда не могут быть использованы в других целях.

Организационная структура строится путем выделения различных компонентов. Схема построения организационной структуры ТК «Диспетчерская 33», которая основана на реализации необходимых функций, представлена на рисунке 1. Организационная структура предприятия относится к линейно-функциональному типу.

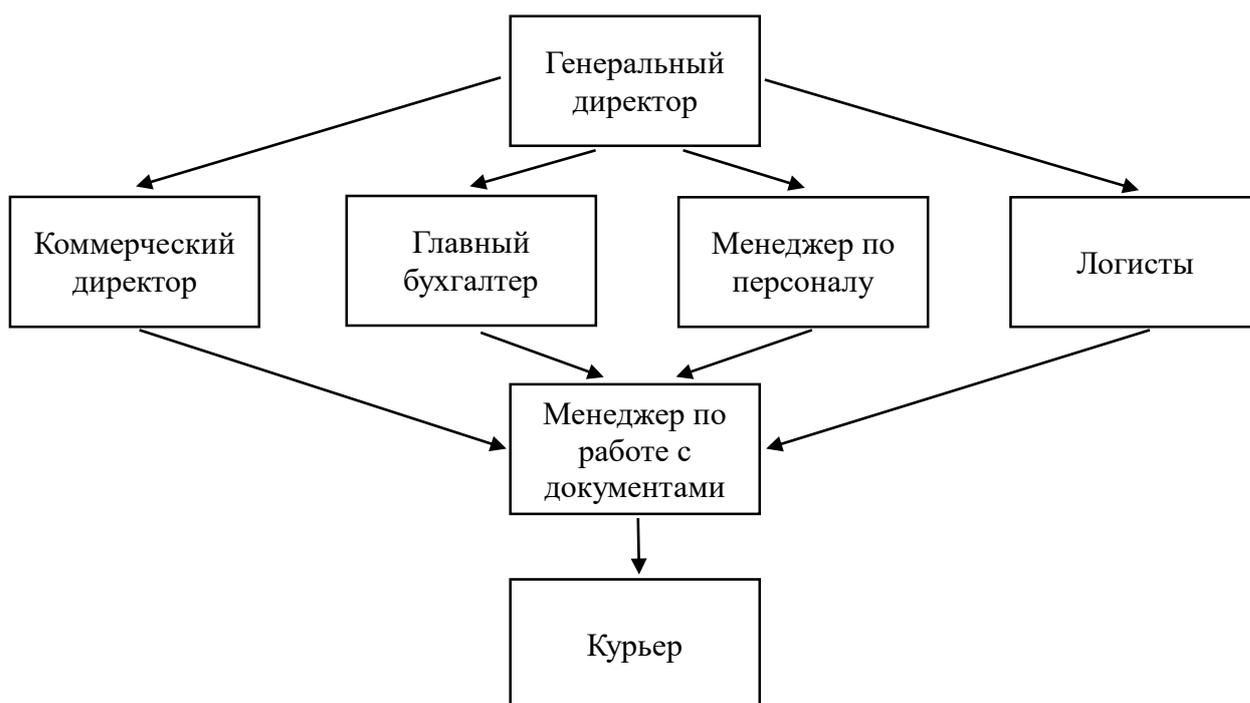


Рисунок 1 – Организационная структура ООО ТК «Диспетчерская 33»

Поскольку это самая простая организационная структура, она встречается в малых и средних организациях. Эта структура строится из взаимоподчиняемых отделов по типу иерархической лестницы [3].

Линейно-функциональная организационная структура ООО ТК «Диспетчерская 33» даёт возможность соблюдать принцип единоначалия, содействует скорости реакции на прямые указания.

Во главе стоит генеральный директор, ему подчиняются коммерческий директор, главный бухгалтер, менеджер по персоналу и логисты. Далее в организационной структуре идут менеджер по работе с документами и курьер.

Главной проблемой функционирования организации в настоящее время считается увеличение количества конкурентов на профильном рынке.

Чтобы решить данную проблему компания начала работу по следующим направлениям:

а) компания сосредоточилась на предоставлении высококачественных услуг, это включает в себя:

строгое соблюдение сроков доставки;

безопасность перевозок, оперативность и гибкость в выполнении заказов;

индивидуальный подход к каждому клиенту;

активная реклама своей надежности и профессионализма, чтобы привлечь новых клиентов и удержать существующих.

б) предлагает конкурентные цены и гибкую систему скидок для постоянных клиентов, что может быть привлекательным фактором для многих заказчиков, особенно для малых и средних бизнесов;

в) инвестирует в современные технологии и системы отслеживания грузов, чтобы обеспечить прозрачность и контроль над процессом доставки, что может улучшить удобство использования услуг компании и повысить уровень доверия со стороны клиентов.

В целом, для выделения среди конкурентов в сфере логистики на автомобильном транспорте компания «Диспетчерская 33» стремится к постоянному улучшению качества услуг, инновациям и активной работе над укреплением своей репутации на рынке.

Рассмотрим основные технико-экономические показатели ООО ТК «Диспетчерская 33» в таблице 3.

Таблица 3 – Основные технико-экономические показатели деятельности ТК «Диспетчерская 33» за 2019-2021 гг.

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				гг.		гг.	
				Абс. изм / -	Темп прирос та, %	Абс. изм / -	Темп прирос та, %
Выручка ¹ , тыс.руб.							
Себестоимость продаж ¹ , тыс.руб.							
Валовая прибыль ¹ (убыток), тыс.руб.							
Управленческие расходы ¹ , тыс.руб.							
Коммерческие расходы ¹ , тыс. руб.							
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.							
Чистая прибыль ¹ , тыс. руб.							
Основные средства, тыс. руб.	–	–	–	–	–	–	–
Оборотные активы ² , тыс. руб.							
Численность ППП, чел.							
Фонд оплаты труда ППП ³ , тыс. руб.							
Производительность труда работающего, тыс.руб. (стр1/стр.10)							
Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб. (стр11/стр10)							
Фондоотдача (стр1/стр8)	–	–	–	–	–	–	–

Продолжение таблицы 3

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Изменение			
				2021-2020гг.		2022-2021гг.	
				Абс. изм / -	Темп прироста, %	Абс. изм / -	Темп прироста, %
Оборачиваемость активов, раз (стр1/стр9)							
Рентабельность продаж, % (стр6/стр1) ×100%							
Рентабельность производства, % (стр6/(стр2+стр4+стр5))							
Затраты на рубль выручки, (стр2+стр4+стр5)/стр1*100 коп.)							

В 2022 году чистая выручка компании составила 7867 тыс. руб., что меньше на 5133 тыс. руб. чем в прошлом году и больше на 2454 тыс. руб. аналогичного показателя в 2020 г. На рисунке 2 представлена динамика показателей [19].

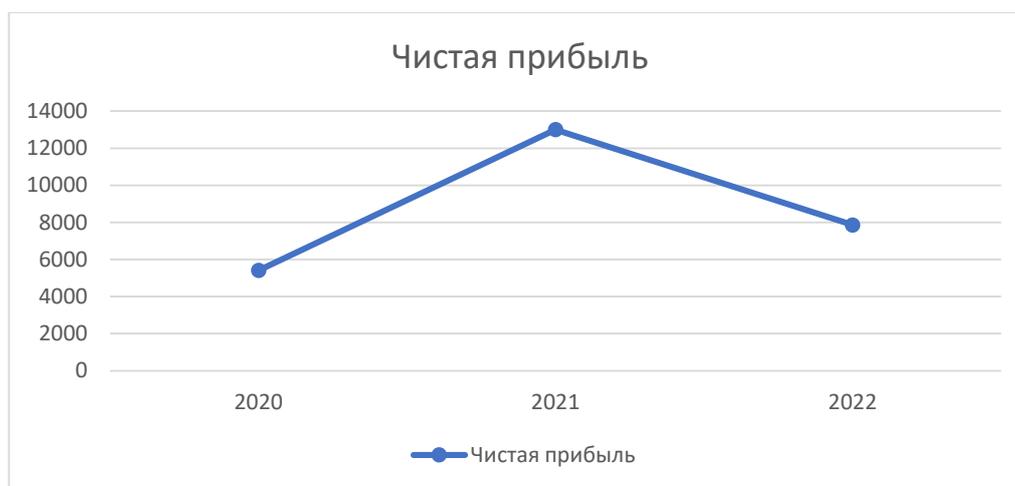


Рисунок 2 – Динамика показателей ООО ТК «Диспетчерская 33»

Таким образом, на основании предварительного анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия ООО ТК «Диспетчерская 33» можно сделать вывод о том, что организация имеет стабильный уровень на рынке.

Политика оплаты труда играет важную роль в управлении предприятием, и от ее правильной реализации зависит эффективность работы фирмы, поскольку заработная плата является значимым стимулом при рациональном использовании рабочей силы [9]. Правильная политика оплаты труда способна создать благоприятную рабочую атмосферу, повысить уровень профессионализма сотрудников и обеспечить успешное достижение целей и задач предприятия.

На предприятии действует сдельно-прогрессивная оплата труда. Она рассчитывается в два этапа. Устанавливаются нормы, за выполнение которых работник получает определенную зарплату, а также устанавливается повышенная оплата при выполнении сверх норм [14].

Одной из проблем организации можно считать отток имеющихся заказчиков по причине приобретения собственного транспорта или уменьшения производства. Также проблемой является повреждение грузов во время транспортировки, соответственно, предприятие терпит убытки за компенсацию порчи груза.

Оценка адаптации новых сотрудников на основе автоматизации процесса ООО ТК «Диспетчерская 33»

Эффективность организации зависит от занятого на ней персонала. Квалифицированные сотрудники имеют больший вес, чем новое оборудование или современные технологии. Также конкурентоспособность предприятия в значительной степени определяется профессионализмом сотрудников.

Был проведен анализ персонала в организации ООО ТК «Диспетчерская 33». Основными данными для анализа являются численность сотрудников, возраст, гендерный признак, образование и стаж работы.

На данный момент общая численность персонала составляет 10 человек. Коллектив состоит из 6 женщин и 4 мужчин. Наглядно данные приведены в рисунке 3, на котором видно, что 56 % сотрудников являются женщинами.

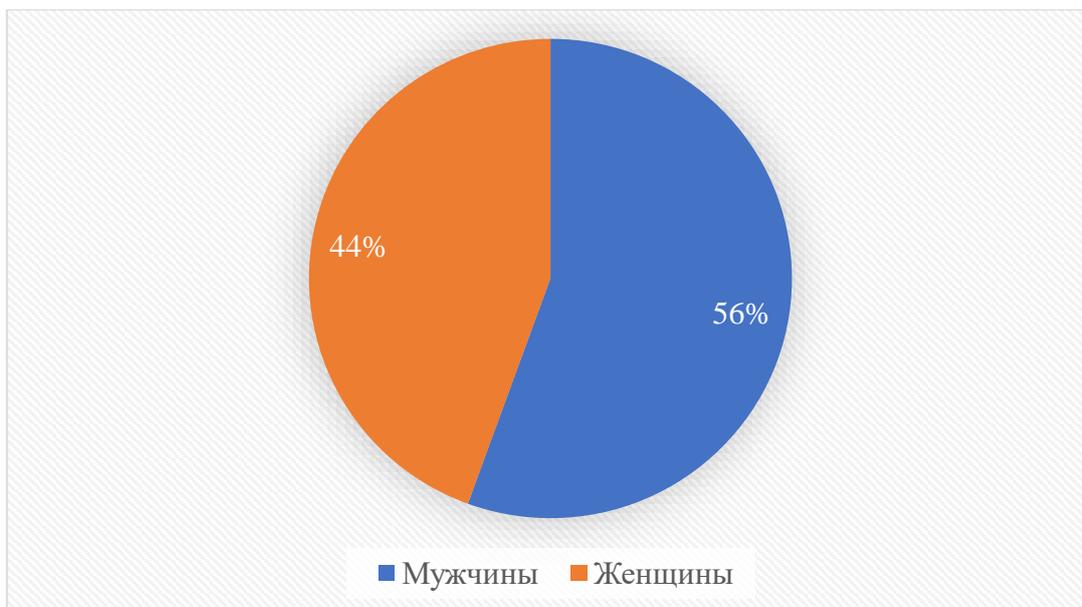


Рисунок 3 – Состав персонала по гендерному признаку

В коллективе работают сотрудники в возрасте от 36 до 52 лет. Средний возраст сотрудника 43 года. Стаж работы варьируется от 1 года до 14 лет. Из всего персонала по специальности работают 2 человека. Среди остальных сотрудников есть учителя, строители, юристы.

В организации высшее образование имеют 5 сотрудников, среднее профессиональное 4 человека и 1 незаконченное высшее образование. По рисунку 4 видно, что высшее образование имеет лишь 50% коллектива.

Исходя из приведенных данных можно сделать вывод, что на предприятии острая нехватка профильных специалистов и сотрудников с высшим образованием.

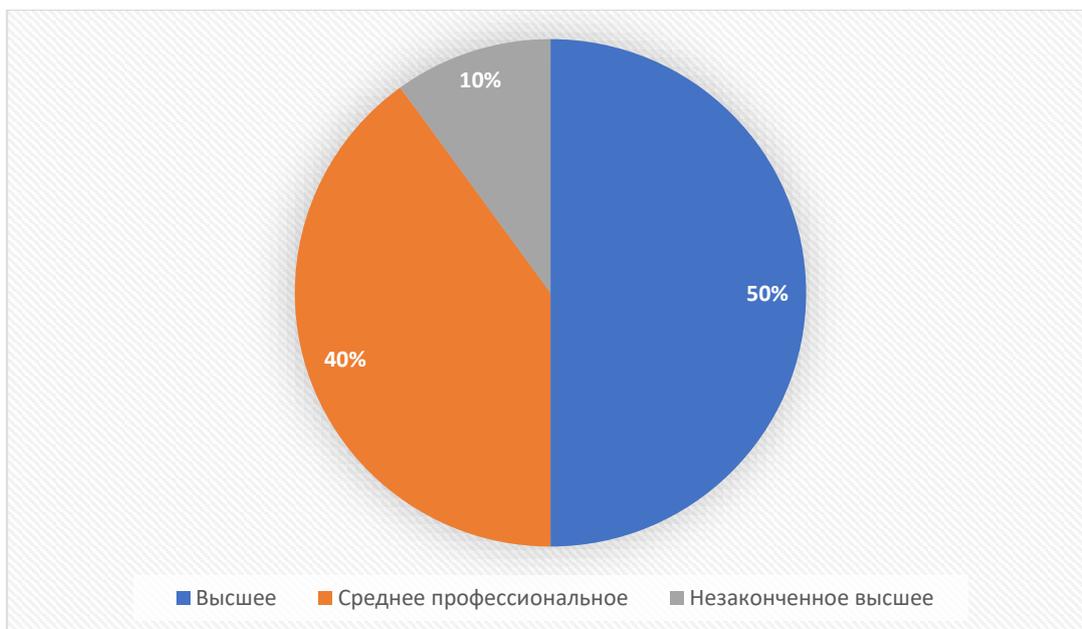


Рисунок 4 – Состав работников по образованию

Рассмотрим методы адаптации предприятия. В ООО ТК «Диспетчерская 33» реализуются такие методы адаптации, как неформальное сопровождение, командный тренинг, методы организационной адаптации, инструктаж в подразделениях.

При приеме на работу новому работнику назначается наставник. В первый день наставник знакомит нового сотрудника с компанией и коллегами, рассказывает о программах, с которыми работает персонал. На второй и третий день происходит знакомство с информацией о транспортном парке компании: марки машин, грузоподъемность и их спецификация. На четвертый и пятый день наблюдает за взаимодействием между коллегами, обучается необходимым программам.

Вторая неделя посвящается практической работе: прием телефонных звонков, занесение информации по заявкам, подбор соответствующего транспорта, оформление счетов, актов и т. д.

В целом предприятие заинтересовано в устойчивом развитии организации, но все же системе адаптации персонала и ее автоматизации уделяется очень мало внимания.

В транспортной компании «Диспетчерская 33» действует программа по адаптации сотрудников. Однако эта система нуждается в совершенствовании и имеет ряд проблем:

- система адаптации не имеет четкой структуры;
- работа ответственного наставника неэффективна из-за отсутствия мотивации, что отображается в неудовлетворенности новых кадров своей работой;
- нет оценочных листов сотрудников после прохождения адаптации;
- отсутствие автоматизация адаптации.

В компании нет четко построенной системы адаптации сотрудников, что позволяет упустить важные этапы в процессе адаптации. Также неэффективна работа наставников. Проблема низкого уровня работы наставников часто связана с отсутствием необходимой мотивации, включая как материальные, так и нематериальные стимулы. Кроме того, отсутствие нормативных документов, которые бы регламентировали их деятельность. Новым работникам приходится самостоятельно устанавливать коммуникацию с руководителями и коллегами, что в свою очередь может привести к ослаблению процесса адаптации. Отсутствует оценочный лист нового сотрудника, что не дает оценить качество адаптации. На предприятии не автоматизирован процесс адаптации персонала, что замедляет работу как нового сотрудника, так и давно устроенных.

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что основной проблемой управления адаптацией персонала организации является устаревшая система адаптации персонала.

3 Мероприятия, направленные на повышение экономической эффективности предприятия

Практические рекомендации для предприятия

Адаптация персонала является нескончаемой чередой взаимосвязанных этапов. Так как адаптация работника важна не только тогда, когда он впервые приступил к работе, она также должна сопровождать его при любых изменениях в трудовой деятельности.

В транспортной компании «Диспетчерская 33» действует программа по адаптации сотрудников. Однако эта система нуждается в совершенствовании и имеет ряд проблем:

- система адаптации не имеет четкой структуры;
- работа ответственного наставника неэффективна из-за отсутствия мотивации, что отображается в неудовлетворенности новых кадров своей работой;
- нет оценочных листов сотрудников после прохождения адаптации;
- отсутствие автоматизация адаптации.

В компании нет четко построенной системы адаптации сотрудников, что позволяет упустить важные этапы в процессе адаптации. Также неэффективна работа наставников. Проблема низкого уровня работы наставников часто связана с отсутствием необходимой мотивации, включая как материальные, так и нематериальные стимулы. Кроме того, отсутствие нормативных документов, которые бы регламентировали их деятельность. Новым работникам приходится самостоятельно устанавливать коммуникацию с руководителями и коллегами, что в свою очередь может привести к ослаблению процесса адаптации. Отсутствует оценочный лист нового сотрудника, что не дает оценить качество адаптации. На предприятии не автоматизирован процесс адаптации персонала, что замедляет работу как нового сотрудника, так и давно устроенных.

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что основной проблемой управления адаптацией персонала организации является устаревшая система адаптации персонала.

Адаптация персонала - один из самых ручных процессов управления персоналом. Это включает сбор документов для проверки, предоставление новому персоналу доступа к инструментам, отправку запросов на устройства и многое другое. Но все это можно сделать автоматически, с помощью специализированного приложения.

Методы для улучшения адаптационного процесса:

- избегание использования универсального подхода;
- участие руководителя в адаптации;
- единоначалие в процессе адаптации;
- автоматизация процесса адаптации.

Рассмотрим пункт «а». Как правило, универсальные решения не позволяют выполнять несколько видов задач одинаково хорошо. Следует разрабатывать индивидуальные планы адаптации для разных позиций. Также необходимо применять индивидуальный подход к каждому новому сотруднику, учитывая его уровень знаний и опыт. Основная часть плана адаптации для конкретной должности остается неизменной, но каждый случай требует удалять лишнее и добавлять нужные части.

Далее рассмотрим пункт «б». По большей части HR-менеджер или менеджер по адаптации ответственен за процесс адаптации, однако также должен быть вовлечен в процесс планирования и адаптации непосредственный руководитель нового работника. На стадии планирования он помогает менеджеру грамотно организовать процесс, а на этапе адаптации быстрее влиться в коллектив новому сотруднику. Участие руководителя важно, так как позволяет получить обратную связь с двух сторон: от сотрудника и от руководителя, а также предотвратить возможные недоразумения.

В пункте «в» говорится об единоначалии в процессе адаптации. Любой процесс должен контролироваться одним человеком. В основном в адаптации

обязанность берет на себя HR-менеджер. Возможно, что руководитель сотрудника будет осуществлять контроль над процессом адаптации, в то время как другие будут выполнять свои собственные задачи. В этом случае процесс адаптации будет распределен, и за него отвечать будет руководитель каждого подразделения.

В пункте «г» идет речь об автоматизации. Адаптация персонала может и должна быть автоматизирована. Если работу способен выполнить один человек, тогда нет необходимости привлекать к этому процессу других [15].

Для повышения адаптации сотрудников на основании автоматизации процессов можно применять следующие методики:

- создание онлайн-курса для новых сотрудников, который будет содержать информацию о компании, ее целях и задачах, структуре организации, правилах работы и другие важные детали, курс может быть доступен как видео уроки или интерактивные задания;
- использование электронных документов для заполнения форм и подписания документов, что позволит сократить время на оформление бумажной документации и ускорит процесс адаптации;
- автоматизация системы обратной связи между новыми сотрудниками и руководством компании через специальные программы или приложения, которое поможет быстрее реагировать на возникающие вопросы и проблемы у новых работников;
- разработка системы оценки эффективности работы новых сотрудников на начальном этапе работы, что позволит выявить слабые места в работе каждого из них и принять меры по улучшению результатов;
- организация тренингов и семинаров для новых сотрудников, которые будут направлены на развитие навыков, необходимых для успешной работы в компании: такие мероприятия помогут новым работникам быстрее освоиться в коллективе и повысить эффективность своей работы;

- внедрение специализированных программ и систем управления, которые помогут новым сотрудникам быстрее освоиться и улучшить свою производительность;
- использование виртуальных ассистентов или ботов для автоматизации рутинных задач и обучения новых сотрудников.

Например, приложение для адаптации сотрудников Kissflow HR Cloud предлагает простой контрольный список, к которому могут обращаться все пользователи в процессе. Благодаря этой системе документы могут быть собраны в электронной форме, устройства могут быть доставлены без ожидания прибытия IT-персона, и доступ в инструменты занимает только пару часов [12].

Рассмотрим пакет Microsoft Power Platform. Он предназначен для автоматизации процессов адаптации. Одним из главных его преимуществ является наличие набора программных продуктов, которые позволяют создавать приложения, организовывать бизнес-логику и генерировать отчеты без необходимости программирования. Благодаря этому, возможна настройка процессов на лету и внесение изменений в приложения и логику занимает намного меньше времени, чем если бы все это было разработано с нуля [2].

Программа Power Apps обеспечивает простое создание форм и приложений, а также легкое подключение к различным источникам данных.

Power BI, в свою очередь, является комплексным программным обеспечением для бизнес-анализа, которое позволяет строить отчеты на основе имеющихся данных [2].

Power Virtual Agents представляет собой сервис для создания виртуальных помощников, то есть чат-ботов, которые позволяют настроить взаимодействие пользователей с помощью определенной логики. Благодаря этому пользователи могут осуществлять различные операции - получать информацию или пользоваться различными сервисами - быстро и оперативно

Power Automate позволяет объединить данные и процессы в рамках единой системы Microsoft.

Преимущества данного продукта:

- индивидуальная настройка системы адаптации под компанию: поскольку каждое предприятие уникально и имеет свои характерные черты, важно чтобы система адаптации соответствовала потребностям конкретного предприятия. Таким образом новички смогут быстро адаптироваться к новой рабочей обстановке и начать работать более продуктивно;
- система «поток адаптация» – это мобильное приложение с игровыми элементами для более быстрой адаптации сотрудников и онлайн-обучения: оно может быть полностью адаптировано под потребности предприятия. Имеется в виду контентная составляющая и визуальная часть. В план адаптации можно добавлять информацию о задачах и миссиях предприятия, организационной структуре и других важных процессах. Внешний вид приложения также можно настроить в соответствии с фирменным стилем компании, используя корпоративные цвета и логотип;
- доступность системы адаптации на разных платформах: наличие программ для адаптации на различных устройствах на значительно облегчает адаптацию новых сотрудников и повышает эффективность работы компании в целом. Мультиплатформенность особенно важна персонала, который работает удаленно и отраслей, где существенная часть сотрудников работает на ходу.

К примеру, «Поток адаптацию» можно использовать как мобильное приложение на смартфоне и планшете, а также как веб-версию для компьютеров. Система запоминает, какие разделы изучили сотрудники, поэтому они могут легко переключаться между различными устройствами. Работники могут получить доступ к нужным им файлам в любое время и в любом месте, не приходя в офис и не ожидая помощи от HR-менеджера [2].

Наиболее распространенные задачи можно решать с помощью другой ранее рассмотренной автоматизированной системы управления талантами

Информирование представляет собой наиболее эффективное средство для автоматизации задачи формирования раздела адаптации в системе. Там имеется возможность разместить общие документы для всех сотрудников, а также специализированные материалы для конкретных отделов и должностей.

Автоматическая отправка уведомлений новым сотрудникам с необходимыми ссылками на сайте может быть очень полезной. Некоторые организации настраивают цепочку уведомлений в своей системе TMS, где на разных этапах адаптации отправляются различные документы - от нормативных актов до материалов о продукции.

Также возможно настроить автоматические уведомления для руководителей, например, о дате начала работы нового сотрудника и о необходимости назначения куратора или о потребности в проведении встречи с работником.

Для успешного информационного сопровождения в процессе адаптации могут быть полезны следующие функции системы: представление организационной структуры, возможность онлайн знакомства с коллективом, использование электронной библиотеки компании с автоматическим подбором рекомендуемой литературы в зависимости от должности.

Важным этапом адаптации является сбор данных. Многие организации нуждаются в заполнении различных анкет для разных отделов от новых сотрудников. В случае если правила внутреннего распорядка или законы не требуют их заполнения на бумажном носителе, тогда система TMS может обеспечивать их заполнение в электронном виде. Она обеспечит гибкую настройку и согласование документов. Гибкие маршруты согласования и автоматизация этого процесса также могут быть важны для эффективной адаптации.

Обучение. На сегодняшний день, особенно востребованной функцией для автоматизации считается обучение. Стремительно растущее количество компаний переводит большую часть обучения в электронный формат в виде онлайн-курсов или вебинаров [9].

Также адаптацию персонала можно автоматизировать с помощью чат-ботов.

Чат-боты – это автоматизированные коммуникационные программы, используемые в HR-секторе для оптимизации и автоматизации рутинных процессов, которые связаны с управлением персоналом, адаптацией, тестированием и обучением. Помимо этого, чат-боты применяются для взаимодействия с кандидатами на разных стадиях работы, начиная от процесса найма и заканчивая обучением и развитием.

Преимущества использования данной программы:

- автоматизированные чат-боты экономят время HR-отделов и позволяют им сосредоточиться на более значимых задачах;
- отвечает на вопросы пользователей 24 часа в сутки 7 дней в неделю, не выходя из дома или офиса;
- автоматизирует процесс подбора персонала и проводит предварительную фильтрацию кандидатов;
- непрерывное обучение и развитие компетенций с доступом к обучающим материалам и ресурсам, оценка удовлетворенности работой в организации.

Как чат-боты могут помочь в управлении персоналом:

- автоматизируя процесс, можно сократить однообразную работу своих сотрудников;
- ускорить рабочий процесс;
- уменьшить нагрузку на персонал;
- способствовать работникам приобретению опыта;
- улучшить статистику;

- сократить расходы за счет автоматизирования.

В связи с этим, можно увидеть, что чат-боты являются ценными инструментами для специалистов по персоналу, позволяющие экономить время и деньги за счет повышения качества работы персонала и эффективности отдела.

Beehive – это HR-платформа, способная управлять такими корпоративными процессами, как:

- адаптация сотрудников;
- набор персонала;
- управление результативностью работы;
- обучение персонала.

На этой платформе может быть реализован чат-бот для автоматизации процессов, которые связаны с управлением персоналом и приемом новых сотрудников [15].

Ниже рассмотрим рекомендации специально для транспортной компании «Диспетчерская 33»:

- создать электронную систему для установления четких ожиданий и целей для нового сотрудника. Это может быть специальная платформа, где новый сотрудник может ознакомиться с компанией, задачами, которые ему предстоит выполнить, и получить подробные инструкции по их выполнению;
- разработка электронной системы для установления контактов с коллегами. Например, это может быть внутренний чат или социальная сеть компании, где новый сотрудник сможет найти и связаться с коллегами, а также узнать больше о корпоративной культуре;
- создание электронной системы обратной связи и поддержки в процессе обучения. Например, это может быть специальный портал, где новый сотрудник сможет задавать вопросы и получать помощь от опытных коллег или наставников;

- внедрение электронной системы для разрешения конфликтов и проблем. Например, это может быть система онлайн-обращений, где новый сотрудник сможет сообщить о возникших проблемах, а руководство сможет оперативно реагировать на них;
- использование электронной системы для создания плана развития нового сотрудника. Например, это может быть специальное приложение, где новый сотрудник сможет следить за своими целями и достижениями, а руководство сможет оценивать его прогресс и оказывать поддержку;
- внедрение чат-бота для знакомства с компанией, предоставления необходимой информации или документации;
- обучающие курсы и видео.

Эти способы помогут автоматизировать процесс адаптации нового сотрудника в транспортной компании «Диспетчерская 33», что упростит его для всех участников и повысит эффективность этого процесса.

Автоматизация адаптационного процесса свидетельствует о своей эффективности. Она быстро окупается и приносит результаты. Согласно исследованию, проведенному Society for Human Resource Management, крупнейшей в мире организацией по управлению персоналом и лидером в области профессионального развития персонала, участие в хорошо структурированной программе адаптации, увеличивает на 69% вероятность того, что сотрудник останется в компании [15].

.2 Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий

Рассмотрим расходы на нового сотрудника, которые представлены в таблице 4. В них входят расходы на рекрутинг: оплата труда HR-специалисту и использование услуг платформы онлайн-рекрутинга. Стоимость потерянной производительности: недополученная прибыль из-за потери

производительности как сотрудника-наставника, так и нового работника. Стоимость обучения и адаптации: расходы на обучение и адаптацию, а также доплата наставнику.

Таблица 4 – Затраты на найм и адаптацию нового сотрудника на предприятии ООО ТК «Диспетчерская 33»

Расходы	Стоимость, руб.
Затраты на подбор нового сотрудника	
Стоимость потерянной производительности	
Стоимость обучения и адаптации	
Итого	

В первые три месяца адаптации новый сотрудник эффективен примерно лишь на 50 %, при этом ему полностью выплачивается заработная плата. Поскольку адаптацию и обучение проводит другой сотрудник (наставник), у него также снижается производительность, так как он тратит свое время. К тому же у наставника может быть недостаточно опыта или знаний для адаптации и обучения новичка. Этого можно избежать, применив некоторые предложенные рекомендации. Например, внедрение чат-бота, предоставляющий по запросу необходимую информацию. Или обучающие курсы, тогда наставник не будет тратить на новичка время, соответственно его эффективность не снизится. А с помощью онлайн тестов и опросов можно отследить результаты. В таблице 5 представлены затраты на внедрение предложенных мероприятий.

Таблица 5 – Затраты на внедрение предложенных мероприятий

Расходы	Стоимость, руб.
Создание и внедрение чат-бота	
Разработка и внедрение электронного курса обучения	

Продолжение таблицы 5

Разработка онлайн тестов и опросов для обратной связи	
Итого	

По данным сервиса для поиска работы и сотрудников SuperJob от 23 до 29 % персонала покинули организацию на испытательном сроке. По словам Brandon Hall Group, американской консалтинговой компании, это количество можно уменьшить на 83 %, если сделать адаптационный процесс более эффективным.

Исходя из приведенных данных в таблицах можно сделать вывод, что благодаря внедрению предложенных рекомендации можно снизить затраты на адаптацию и обучение нового сотрудника. Если раньше затраты составляли 125800 рублей, то после автоматизации некоторых процессов и улучшения адаптационного процесса, что позволило сократить текучесть кадров, эта сумма составляет 68000 рублей. Причем затраты на автоматизацию единовременные, а не на каждого нового сотрудника.

Автоматизация адаптации не просто сокращает временные и материальные затраты, но выводит процесс на качественно новый уровень.

Чтобы гарантировать, что автоматизированный процесс адаптации эффективно интегрирует новых сотрудников в компанию, важно создать систему мониторинга и оценки его эффективности. Это можно сделать, отслеживая ключевые показатели, такие как:

- затраченное время;
- уровень удовлетворенности сотрудников;
- уровень производительности после адаптации.

Регулярная обратная связь как от новых сотрудников, так и от опытных также может дать ценную информацию о любых необходимых улучшениях.

Путем постоянного мониторинга и оценки эффективности автоматизированного процесса адаптации можно вносить коррективы для оптимизации процесса и, в итоге, улучшения их интеграции в компанию.

Эффективность предложенных мероприятий проявляется в возможности достижения следующих положительных изменений на предприятии:

- экономит время и ресурсы;
- позволяет подойти к процессу более последовательно и структурно;
- упрощает проверки и согласования;
- обеспечивает благоприятные условия труда;
- помогает лучше усваивать информацию и повышает вовлеченность новых сотрудников;
- повышает производительность труда.

Таким образом, полученный экономический эффект будет являться хорошим показателем целесообразности внедрения проекта предложенных мероприятий.

Заключение

На российских предприятиях адаптационный процесс очень часто сводится к ряду формальных мероприятий. Многие лидеры российского рынка труда считают процесс адаптации как простое прохождение желанного обучения. Организации не часто применяют современные цифровые технологии для организации адаптационного процесса персонала. Автоматизация не только сокращает временные затраты, но и выводит процесс адаптации на качественно новый уровень. Она серьезно облегчает задачи управления персоналом.

В транспортной компании ООО ТК «Диспетчерская 33» для новых сотрудников адаптационная программа предусматривает вводное обучение и наставничество. Но процесс адаптации персонала не автоматизирован, что замедляет работу сотрудников.

Были разработаны рекомендации для автоматизации процесса адаптации для предприятия. Так как компания не большая, то нет необходимости тратить большие средства на автоматизацию. Методы, которые не требуют больших затрат:

- запись коротких видео, которые расскажут о миссии, ценностях компании;
- создание небольших обучающих онлайн курсов;
- создание онлайн тестов для оценки качества знаний, навыков и выявлений слабых мест;
- создание внутренних чатов для обмена информацией между коллегами.

Также в ходе прохождения практики был получен следующий опыт:

- проведение телефонных интервью;
- общение с кандидатами на вакансию в процессе собеседования;
- написание объявлений о вакансии;

- помощь в адаптации нового сотрудника в коллективе;
- создание тестов для оценки нового сотрудника;
- создание внутренних чатов.

В компании хорошо развито стимулирование сотрудников. Ежегодно сотрудники получают денежную премию или материальные поощрения. Несколько раз в год руководитель организует для сотрудников различные мероприятия: отдых на природе, новогодние корпоративы, тимбилдинги (кулинарная студия, соревнования на баггах, соревнования в рыболовном комплексе).

Еще одним из преимуществ данной компании является развитая корпоративная этика, которая основана на взаимопомощи и самореализации каждого сотрудника.

Также рекомендуется проведение различных обучающих тренингов и семинаров, которые помогают поддерживать и повышать квалификацию персонала.

Эта работа является ценным опытом для дальнейшей самостоятельной профессиональной деятельности.

Список используемой литературы

втоматизация процедур адаптации сотрудников с помощью системы WebTutor [Электронный ресурс]. URL: <http://blog.websoft.ru/2017/02/webtutor.html> (дата обращения: 21.02.2024).

втоматизация процесса адаптации сотрудников на Microsoft Power Platform с использованием чат-ботов Teams [Электронный ресурс]. URL:

адаптация персонала: один из ключевых трендов HR [Электронный ресурс].

бухгалтерский учет. Налоги. Аудит в РФ [Электронный ресурс]. URL: (дата обращения: 05.02.2024).

белорусская система проверки контрагентов «За честный бизнес».

[

важный тренд HR: чат боты для найма персонала, адаптации персонала. Общая

и

Винюка А. В. Управление персоналом: учебное пособие: Москва: Дашков и К,

ф

Штанова Е. В. Современные методы адаптации персонала // Управление

персоналом и интеллектуальными ресурсами в России: Москва: НИЦ ИНФРА-

М, 2019. 82 с.

Жорьков А. Автоматизация адаптации персонала. Про систему управления

талантами и HR-автоматизацию [Электронный ресурс]. URL:

и

Никишина А. Л. Техника отбора и найма персонала: учебное пособие:

Тольятти: ТГУ, 2016. 177 с.

Официальный сайт ООО ТК «Диспетчерская33» [Электронный ресурс]. URL:

Э

п

ф

р

т

Официальный сайт Kissflow [Электронный ресурс]. URL:

Официальный сайт Mirapolis [Электронный ресурс]. URL:

Покшиванова О. П. Проблемы оплаты труда в России в современных условиях // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. 167 с.

Просвирина Н. В. Особенности автоматизации процесса адаптации персонала в организации // Вестник Академии знаний №37. 2020. С. 276-278

П

Розина Т. М. Оценка качества сервиса на основе учета ожиданий клиентов // Социальные явления. 2016. 89 с.

ь 18. Сервис проверки контрагентов «Компаниум» [Электронный ресурс]. URL: <https://companium.ru/id/1073328003737-tk-dispatcherskaya33>

Сервис проверки и анализа российских юридических лиц и предпринимателей (дата обращения: 28.01.2024).

т

Устав общества: «Об обществах с ограниченной ответственностью» [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. От

д

Шлендер П.Э. Управление персоналом: учебное пособие: Москва: Юнити-Дана, 2017. 320 с.

Ю

Я

.

б

в

г

х

д

л

я

о

я