

# Кто на новенького?

## Как проходит адаптация новых сотрудников в компаниях отрасли систем безопасности

Как показывает опыт, найти нужного соискателя и даже принять нового сотрудника в штат далеко не всегда означает решить кадровую задачу. В большинстве случаев возникает необходимость адаптации и дополнительной подготовки новичка для последующей эффективной работы. В этой связи компании формируют собственные «курсы молодого бойца», которые нередко становятся первым профессиональным опытом для офисных новобранцев. Из чего состоят такие корпоративные программы, какие этапы необходимы для посвящения в секреты профессии? Журнал RUBEЖ расспросил об этом игроков рынка.

**Александр Попов**, помощник генерального директора по кадрам — начальник отдела кадров НПП «Спецкабель» (Москва):

— Когда я пять лет назад пришел в «Спецкабель», в компании не велось кадровое делопроизводство и как факт отсутствовали локальные нормативные акты (ЛНА). Я начал разрабатывать все с нуля, в том числе и ЛНА: правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР ДИ), положения о структурных подразделениях, положения об отборе и найме персонала, где присутствовал адаптационный раздел. Что-то прижилось, что-то нет, поскольку нашлись как сторонники нововведений, так и противники. Постепенно я сам отказался от затеи, понял, что на данный момент она неактуальна. Сейчас во многих компаниях при активной работе HR-менеджеров наблюдается большая текучесть кадров. У нас такого нет. В этом году компании исполнилось 12 лет. У нас очень сплоченная команда, и это объясняется тем, что есть возможности для карьерного роста.

Яркий тому пример — наш начальник отдела технического контроля НПП «Спецкабель». Он пришел в компанию в 2001 году, еще студентом. После окончания МЭИ в 2002 году мы поставили его на «рабочую» должность. Он прошел все ступеньки в нашей компании, а на то, чтобы подняться до начальника, ему хватило трех лет.

Что нужно работнику? Стабильность! Даже в период кризиса мы не потеряли ни одного кадра, а это о многом говорит. Сотрудник хочет своевременно получать заработную плату, а также все причитающиеся ему льготы. И у руководства предприятия это всегда на первом месте!

**Дина Шукурова**, менеджер по персоналу и административным вопросам компании Axis Communications (Москва):

— За последний год количество сотрудников Axis Communications выросло более чем вдвое. Каждый новый сотрудник в первые 2–3 месяца работы проходит программу адаптации, которую в нашей компании предпочитают называть «вводный курс». Начинается она с приветственного завтрака в первый рабочий день. Для новичка это хорошая возможность встретиться с новыми коллегами и рассказать о себе в дружеской неформальной обстановке, получить импульс для продуктивного общения в ходе дальнейшей работы. Весь процесс находится под контролем менеджера, непосредственно которому подчиняется новый сотрудник. Менеджер составляет план встреч со всеми отделами компании и обеспечивает график ознакомления с работой компании таким образом, чтобы сотрудник не потерялся в океане новой информации, процедур и впечатлений.

Обязательная часть вводного курса — участие в «Аксис Академии», где новичок знакомится с принципами работы камер наблюдения, особенностями и новинками продуктовой линейки камер Axis. В конце второго или третьего месяца работы сотрудников, принятых в нашу компанию, отправляют в головной офис в Швецию, где им предоставляется отличная возможность более детально познакомиться с ценностями компании, производственной цепочкой и спецификой продаж, лично познакомиться с коллегами, с которыми им придется взаимодействовать в ходе дальнейшей работы. В этих мероприятиях каждый российский сотрудник Axis встречается с коллегами из 40 иностранных филиалов компании, в том числе из США, Японии, Китая, Мексики и других стран. Каждая камера Axis без исключения проверяется вручную; точно так же Axis заботится об индивидуальном подходе к каждому сотруднику: личная программа адаптации помогает новичку почувствовать, что ему рады, и способствует повышению отдачи на рабочем месте.

**Денис Горнушенков**, руководитель коммерческого отдела компании «Децима» (Москва):

— Удобнее будет ответить на примере сотрудников отдела продаж. Уже на этапе собеседования мы стремимся отобрать кандидатов, которые максимально удовлетворяют нашим требованиям, чтобы потом не заниматься обучением с нуля. Отобранные претенденты должны успешно пройти испытательный срок.

После первичного знакомства с компанией, графиком и условиями работы все новички проходят подробный инструктаж руководителя отдела и своих непосредственных руководителей. На первом этапе мы направляем свои усилия на быстрое освоение корпоративного программного обеспечения для сопровождения сделок и на ясное понимание всех необходимых процедур: согласование для конкретных клиентов, оформление требуемых документов, порядок взаимодействия с другими подразделениями. С самого начала работы к новому сотруднику прикрепляется опытный наставник, который помогает ему быстрее войти в курс дела и самостоятельно решать вопросы в рамках своей компетенции. По мере необходимости мы персонально осуществляем точечные программы обучения, например, телефонным переговорам, подготовке для работы на выставке и пр. Руководители вместе с наставником отслеживают работу нового сотрудника в период всего испытательного срока, по результатам которого принимается окончательное решение о его дальнейшей работе.

**Мария Гаврилова**, руководитель отдела продаж НПО «Спектрон» (Екатеринбург):

— Наша компания может похвастаться дружным коллективом, а когда к нам приходит новый сотрудник, мы стараемся все вместе создать условия, необходимые для его скорейшей адаптации. В первую очередь знакомим его со спецификой деятельности компании, особенностями работы отделов: продаж, производства и разработки.

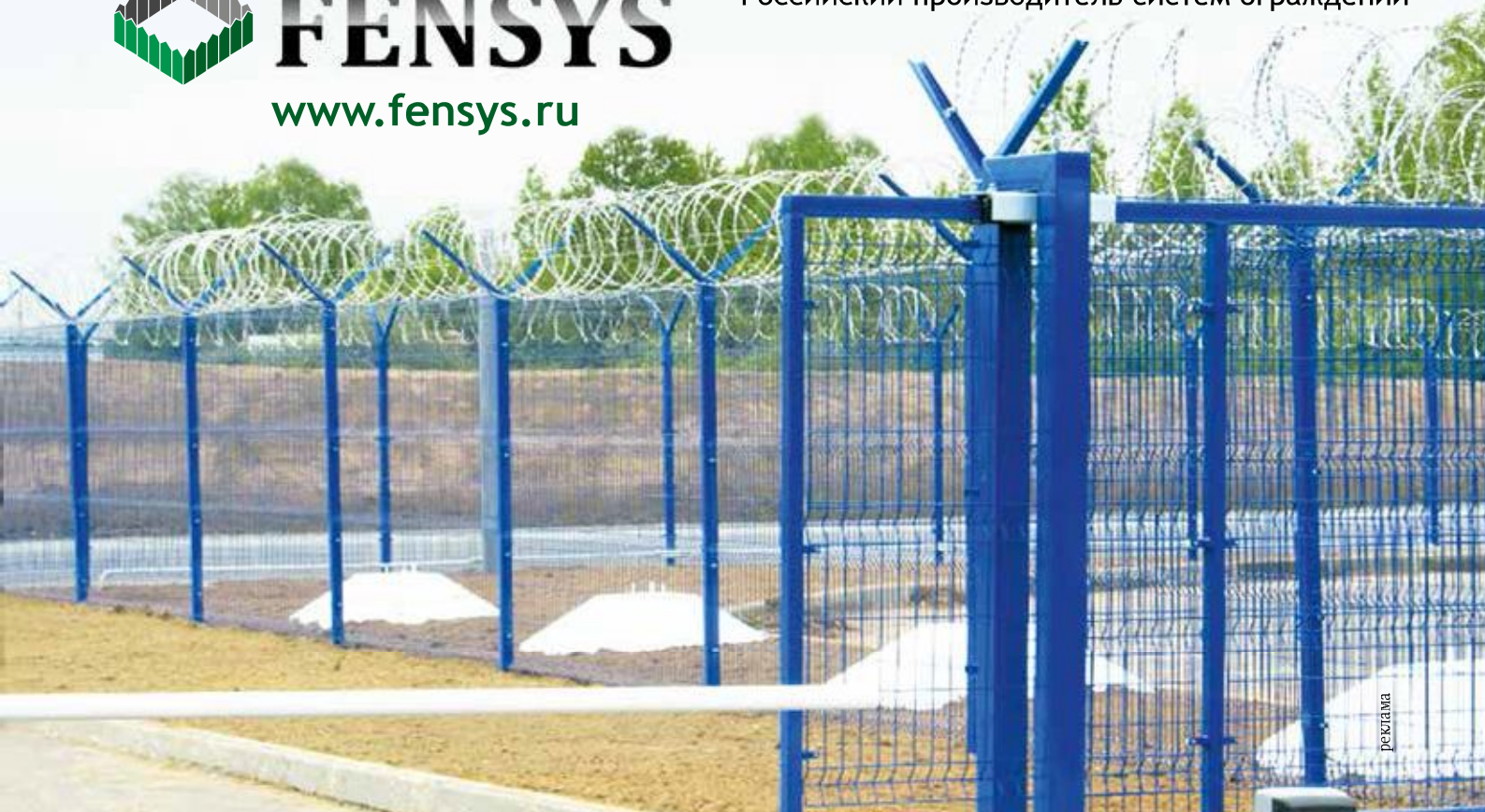
**Елена Баталова**, менеджер по персоналу компании «СОНАР» (Москва):

— То, как и где мы ищем сотрудников для компании, зависит от задач, поставленных перед отделом продаж. Например, если речь идет о «холодных звонках», которые в значительной мере расширяют клиентскую базу, то на должность рассматриваются специалисты, имеющие опыт в разных сферах продаж. Если мы говорим о построении дистрибьюторской и дилерской сети, в которой определяющими факторами являются типы товаров, ассортимент, география распределения, то здесь нам требуются уже специалисты, имеющие опыт продвижения продукта в сфере B2B, а также ведения переговоров с партнерами.



**FENSYS**<sup>®</sup>  
www.fensys.ru

Российский производитель систем ограждений





**Ольга Яцкевич**, заместитель генерального директора компании REXANT (Москва):

— К нам приходят профессионалы. Перед тем как принять кандидата на работу, мы устраиваем ему тестирование, на котором он должен показать умение работать с нужными программами, продемонстрировать профессиональные навыки. Если он справляется, то становится сотрудником компании. Как такового курса адаптации для молодых сотрудников в REXANT нет.

**Наталья Ленская**, коммерческий директор ООО «Ганимед СБ» (Саратов):

— Период адаптации нового сотрудника, от двух до трех месяцев, проходит под руководством куратора, опытного работника компании, которому поручили провести серию адаптационных мероприятий. В помощь новичку у нас разработана специальная электронная папка — этакая база знаний, являющаяся своего рода учебным пособием. Она включает в себя несколько разделов. Например, в первом говорится о рынке безопасности, его структуре, нашей компании в целом. Человек должен понимать сферу, куда он пришел, знать наше оборудование: системы ОПС, видеонаблюдения, контроля доступа и т.д. После того как сотрудник прошел теоретический курс, начинается тестирование по каждому разделу. По результатам теста — работа над ошибками. Заключительный этап — принятие решения, подходит ли нам человек на указанную должность.

Нужно отметить, что каждый сотрудник обязательно принимает участие в инвентаризации на складе, в ходе которой знакомится с оборудованием, с его особенностями и работой специалиста склада. Кроме того — практические занятия по подбору оборудования согласно техзаданиям покупателей. Каждый четверг в компании проводятся 45-минутные семинары, где представляются новинки рынка безопасности. Так мы подготавливаем сотрудников к работе в нашей компании.

**Игорь Лянд**, коммерческий директор ООО «НПП Бевард» (Красноярск):

— Со сложной задачей найма мы справляемся. Предварительно проанализировав вузы, выпускающие интересующих нас специалистов, и опыт работы своих сотрудников-выпускников, находим ребят через соцсети. Далее вступаем в непринужденный диалог, в ходе которого прощупываем почву схожести интересов, эффективности полученных знаний и желания применить их в нашей сфере. Если нас все устраивает, мы со своей стороны выступаем с предложением о сотрудничестве.

Понятно, что для разных позиций и подразделений адаптация отличается, но общие правила остаются. Для тех, кто попадает в команду компании «Бевард», предусматривается начальная адаптация с последующей защитой полученных знаний — история и миссия компании, структура, регламенты, положения и мотивация. Мотивация на особом контроле — соблюдаем принципы справедливости и прозрачности. Начальная адаптация происходит за счет четырех моментов: закрепление за новичком наставника, предоставление к изучению материалов и оборудования, с которым предстоит работать, обсуждение «Правил внутреннего трудового распорядка» с обратной связью, знакомство с «Книгой новичка», которая содержит в себе ответы на часто задаваемые вопросы, а также подчеркивает корпоративную культуру. Для прошедших испытательный срок адаптация принимает более глубокий и системный характер. В данном случае речь идет о расширении круга социальных контактов за счет привлечения к проектной деятельности, корпоративным мероприятиям; усвоении норм и ценностей компании. Если затрагивать тему обучения новичков, то это происходит за счет семинаров, лекций, тренингов, создания внутренней мотивации на самообучение, использования талантов.

**Ольга Ряшенцева**, менеджер отдела маркетинга ООО «ITV групп» (Москва):

— Благодаря дружелюбным отношениям в коллективе новые сотрудники легко адаптируются к рабочим условиям. Внутри компании нет какого-то определенного человека, который бы отвечал за адаптацию сотрудников. В основном такие обязанности лежат на плечах руководителей отделов.

Безусловно, придя на новое рабочее место, сотрудник знакомится с коллегами, нюансами выполнения своих профессиональных обязанностей. Например, что касается отдела продаж, то для новичков предусмотрен специальный обучающий курс, состоящий из цикла занятий, которые проводятся нашими преподавателями. «Уроки» может посетить как новый сотрудник, так и сотрудник со стажем. Естественно, все зависит от отдела и его направленности.

