

УДК 331.08

***ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ НА ПЕРИОД
АДАПТАЦИИ КАДРОВ***

Алфёрова Е.А.

студентка,

Московский государственный психолого-педагогический университет,

г.Москва, Россия

Аннотация: На материалах исследования системы адаптации в государственном учреждении, был проведён анализ уровня внедрения электронных технологий в государственную инспекцию города Москвы. В работе анализируется общий уровень системы адаптации кадров, а также оцениваются существующие технологии. В результате проведенного исследования, даны рекомендации по совершенствованию уровня внедрения электронных технологий в процесс адаптации кадров.

Ключевые слова: адаптация, система адаптации кадров, государственный служащий, электронные технологии, инспекция, социальная сеть, нейросеть.

***STUDY OF THE LEVEL OF INTRODUCTION OF ELECTRONIC
TECHNOLOGIES IN A PUBLIC INSTITUTION FOR THE PERIOD OF
PERSONNEL ADAPTATION***

Alferova E.A.

student,

Moscow State Psychological and Pedagogical University,

Moscow, Russia

Abstract: Based on the materials of the study of the adaptation system in a public institution, an analysis of the level of implementation of electronic technologies in

the state inspectorate of the city of Moscow was carried out. The paper analyzes the overall level of the personnel adaptation system, as well as evaluates existing technologies. As a result of the conducted research, recommendations are given to improve the level of introduction of electronic technologies in the process of personnel adaptation.

Key words: adaptation, personnel adaptation system, civil servant, electronic technologies, inspection, social network, neural network.

Исследование проходило в управлении контроля за объектами недвижимости Государственной инспекции по контролю за использованием объектов недвижимости города Москвы (в одном из округов города Москвы).

Цель исследования – выявить уровень внедрения электронных технологий в процесс адаптации новых сотрудников в инспекции.

Задачи исследования:

1. Исследовать уровень удовлетворенности процессом адаптации кадров в УКОИ;
2. Изучить разнообразие электронных технологий, которые уже используются в программе адаптации кадров;
3. Выявить проблемы в использовании электронных технологий в процессе адаптации новых сотрудников в инспекции;
4. Разработать рекомендации по выявленным проблемам.

Гипотеза исследования состоит в предположении, что расширение пользования электронными технологиями способно ускорить процесс адаптации новых сотрудников.

Для проведения исследования был составлен опрос для сотрудников, чтобы выявить степень удовлетворенности процессом адаптации в учреждении и выявить их отношение к расширенному внедрению электронных технологий. Также были изучена документация и электронный портал организации, на котором описана система адаптации сотрудников.

Респондентами исследования являлись государственные служащие инспекции в количестве 19 человек. По должностям респондентов можно разделить на группы: специалисты, инспектора, главные инспектора, советники.

Для исследования системы адаптации в УКОН был составлен авторский опросник, состоящий из 11 вопросов, направленных на изучение удовлетворенности процессом адаптации, а также на выявление проблем в применении электронных технологий. В начале анкеты были созданы общие вопросы для того, чтобы узнать половой, возрастной состав государственных служащих, а также узнать опыт из работы.

Укажите ваш пол:
19 ответов

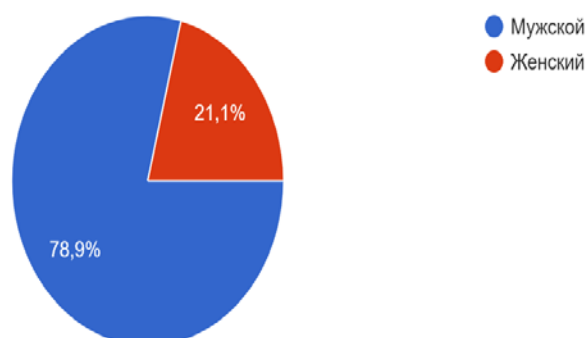


Рис.1 - Половой состав УКОН

Источник – составлено автором

Практически 80% госслужащих в инспекции мужчины, связано это с тем, что работа предполагает выезды и осмотры зданий и территорий, где владельцы могут проявить своё недовольство. Также инспекторская работа требует определённых геодезических навыков, что бывает не совсем просто для женщин. Но при этом 20% женщин в УКОН достаточно эффективно справляются со своей работой. Чаще всего женщины в инспекции занимаются бумажной работой: составляют акты, фототаблицы и так далее.

Укажите ваш возраст:

19 ответов

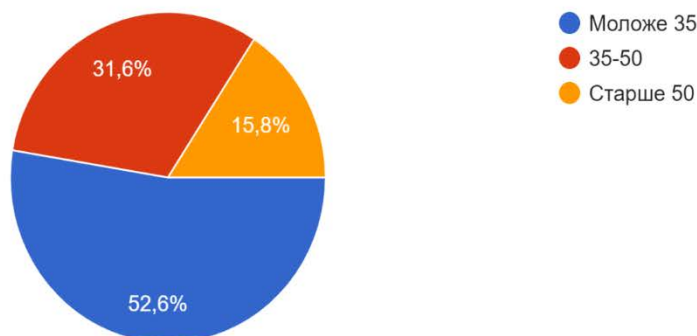


Рис.2 - Возрастной состав УКОН

Источник – составлено автором

В результате проведенного исследования было выявлено, что коллектив в инспекции достаточно молодой, более 50% респондентов моложе 35 лет. Активные молодые люди успевают за свой рабочий день съездить на несколько выездов, заполнить акты, ответить на обращения от граждан, а также поучаствовать во внерабочих мероприятиях. Есть в инспекции и более опытные сотрудники, в основном они занимают должности главных инспекторов и советников, помимо своей основной деятельности, они помогают молодым сотрудникам, дают им советы, основываясь на своём опыте.

Качественно ли проводилась программа адаптации в УКОН ?

19 ответов

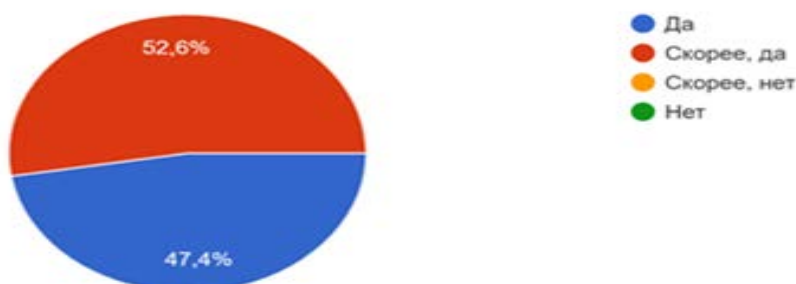
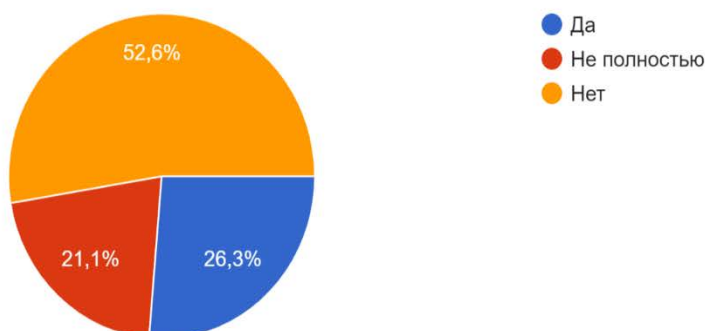


Рис.3 - Качественное проведение программы адаптации в УКОН

Источник – составлено автором

Отслеживается достаточно положительная динамика – 52,6% респондентов считают, пройденную программу адаптации в УКОН практически идеальной. А также 47,4% опрошенных считают, что их программа адаптации была качественной. Достаточно сложно объективно оценивать результаты, так как достаточно большой процент сотрудников прошли процесс адаптации несколько лет назад. За это время программа адаптации могла расширяться и совершенствоваться. Но это позволяет нам сделать вывод, что процесс адаптации кадров интересует руководство организации. Руководство стремится повышать уровень качества системы адаптации. На данный момент достаточно много организаций занимаются этим вопросом. Это подтверждают данные опроса RS Studio – процессы подбора и подготовки сотрудников находятся у организаций в приоритете.

Хватало ли вам информации, которая давалась в процессе адаптации (от начальника, коллег, наставника) для полноценного выполнения профессиональных обязанностей?
19 ответов



[2,40]

Рис.4 - Количество информации от коллег, наставника, начальника, которая давалась в процессе адаптации для полноценного выполнения профессиональных обязанностей

Источник – составлено автором

Более половины сотрудников (52,6%) заявляют, что им не хватало информации для полноценного выполнения профессиональных обязанностей.

Ещё 21,1% респондентов говорят о том, что информация была неполной. Связано это может быть с широким кругом обязанностей, а также с большим объемом работы, где нужно знать нормативно-правовые акты. Из-за того, что нет специального образования по направлению «инспекторская деятельность в сфере нежилого фонда», возникает достаточно много трудностей, так как юридического, земельного или государственного и муниципального образования не хватает, чтобы быстро начать выполнять обязанности в полном объеме.

Применение электронных технологий способно открыть для новых сотрудников еще один источник информации, который помогал бы им выполнять свои профессиональные обязанности.

Насколько быстро новые сотрудники адаптируются в инспекции?

19 ответов



Рис.5 - Скорость адаптации новых сотрудников в инспекции

Источник – составлено автором

По данной диаграмме невозможно ответить на вопрос быстро или долго сотрудники адаптируются в УКОИ. Но большинство сотрудников (47,4%) считают, что новые сотрудники в инспекции адаптируются в течение первого года, что является достаточно неплохим результатом, если обратить внимание на сложность и объём работы инспектора. Также достаточно большое число респондентов (21,1%) считают, что срок адаптации новых сотрудников равен

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

испытательному сроку по ТК РФ. В трудовом кодексе испытательный срок не может длиться дольше трёх месяцев. Если за этот срок сотрудники действительно способны адаптироваться в новой организации, то это является хорошим показателем для всего учреждения в целом. Но есть и небольшое количество сотрудников, которые утверждают, что адаптация в УКОН может длиться до двух лет, что может существенно тормозить весь процесс в организации. Применение широкого круга электронных технологий способно ускорить этот процесс.

Какие негативные факторы вы бы выделили в процессе адаптации в УКОН ?

19 ответов

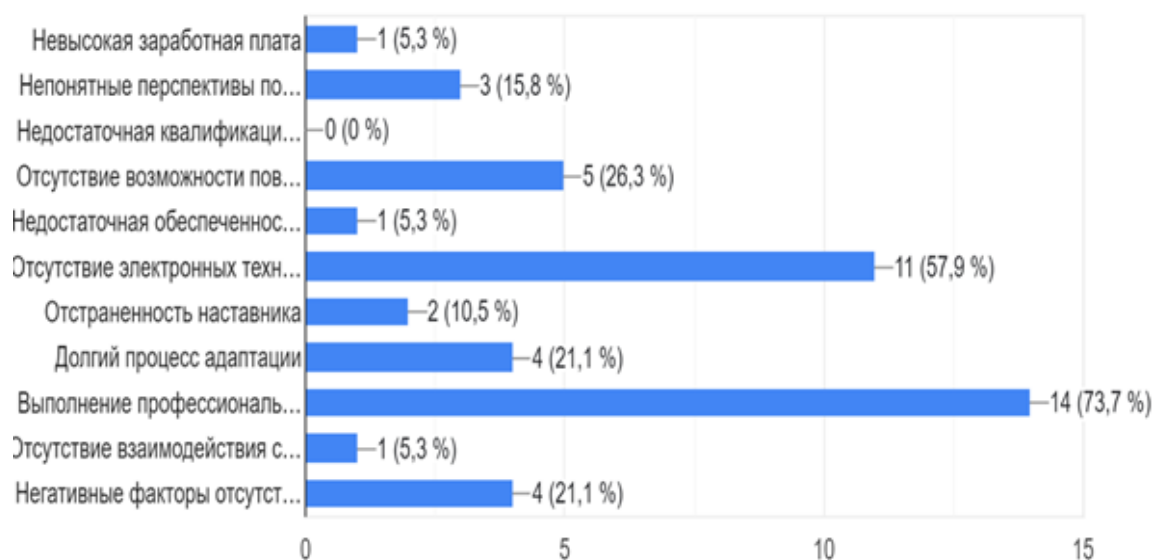


Рис.6 - Негативные факторы в процессе адаптации в УКОН

Источник – составлено автором

Далее рассмотрим негативные факторы, которые выделили респонденты в анкете. Также более половины опрошенных (57,9%) выделили такой фактор, как «отсутствие электронных технологий в процессе адаптации». В инспекции многие функции информатизированы, существуют презентации и вебинары для новичков. Но с современными возможностями электронных технологий появляется возможность расширить их пользование, чтобы

упростить процесс адаптации новых сотрудников. Например, использовать возможности социальных сетей, видеозвонков, электронный тестирований и так далее.



Рис.7 - Улучшение процесса адаптации в УКОН

Источник – составлено автором

Далее сотрудникам предлагалось ответить на ключевой вопрос: «Стоит ли улучшать процесс адаптации в инспекции?» Более половины респондентов ответили, что скорее нужно вносить какие-либо изменения (57,9%), а ещё 21,1% сотрудников уверенно ответили, что изменения нужны. Коллектив УКОН достаточно молодой. В современном обществе постоянно происходят какие-либо трансформации, которые способны улучшить нашу жизнь. Поэтому респонденты считают, что изменения в системе адаптации могут привлечь молодых специалистов, ускорить данный процесс. Современная система адаптации государственных служащих может не отставать от коммерческих и западных тенденций в сфере кадровой политики.



Рис.8 - Совершенствование системы адаптации в УКОН

Источник – составлено автором

Далее респондентам предполагалось выбрать уже конкретные изменения, которые можно было бы внести в существующую систему адаптации.

Также сотрудники выделили возможность расширения пользования электронными технологиями в процессе адаптации персонала (63,2%). Многие сотрудники замечали, что электронных технологий в процесс адаптации внедрено недостаточно. Каждый год технические устройства и сама сеть интернет развивается и расширяется. Практически не осталось людей, которые не пользуются возможностями всемирной сети. Эти возможности можно внедрять и в процесс адаптации сотрудников, тем более что для молодых людей – это будет проще и понятнее. В целом электронные технологии способны упростить и ускорить процесс адаптации государственных

Госинспекция довольно грамотно проработала систему адаптации молодых сотрудников. Существуют наглядные и простые видеоинструкции, в которых описаны основные профессиональные обязанности, а также

нормативно-правовая база, на основе которой осуществляется контроль за недвижимостью. [1] Просмотрев данные видеоматериалы, новые сотрудники обучаются правилам составления отчетной документации и проведения выездных мероприятий.

Также проводятся вебинары в онлайн и офлайн форматах, которые будут полезны для новых сотрудников, а также и для более опытных. В Госинспекции к новым сотрудникам прикрепляется наставник – опытный специалист, который рассказывает о тонкостях и особенностях профессии инспектора. Для того чтобы мотивировать сотрудников на наставническую деятельность, сотрудники, которые являются наставниками получают дополнительные выплаты (премии).

В процессе исследования также было выявлено, что сотрудникам не хватало расширенного использования электронных технологий. Более половины опрошенных (57,9%) выделили такой фактор, как «отсутствие электронных технологий в процессе адаптации». В инспекции многие функции информатизированы, существуют презентации и вебинары для новичков. Но с современными возможностями электронных технологий появляется возможность расширить их пользование, чтобы упростить процесс адаптации новых сотрудников. Например, использовать возможности социальных сетей, видеозвонков, электронный тестирований и так далее. Общий тренд перевода в цифровую среду органов государственной власти позволил оптимизировать их деятельность. [3,538]

Также упоминали возможность использования более широкого круга электронных технологий и в вопросе про улучшение процесса адаптации. Сотрудники выделили возможность расширения пользования электронными технологиями в процессе адаптации персонала (63,2%). Многие сотрудники замечали, что электронных технологий в процесс адаптации внедрено недостаточно. Каждый год технические устройства и сама сеть интернет развивается и расширяется. Практически не осталось людей, которые не

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

пользуются возможностями всемирной сети. Эти возможности можно внедрять и в процесс адаптации сотрудников, тем более что для молодых людей – это будет проще и понятнее. В целом электронные технологии способны упростить и ускорить процесс адаптации государственных служащих.

Действительно, использование электронных технологий распространилось на все сферы нашей жизни, что во многом упростило её. По данным Ipsos в России 87% населения считают, что цифровые технологии делают жизнь человека лучше. [4,41] Многие российские и зарубежные коммерческие организации стремятся максимально информатизировать процесс адаптации кадров. Безусловно, без личного общения процесс адаптации невозможен, но с помощью электронных технологий можно сделать его более гибким и эффективным.

Было выявлено, что инспекции используют возможности электронных технологий: проводятся вебинары, создаются презентации для обучения новых сотрудников. Но уровень внедрения электронных технологий средний, сотрудники отметили, что внедрение расширенного круга электронных технологий могло бы ускорить процесс адаптации новых сотрудников.

Для повышения уровня внедрения электронных технологий в учреждение предлагается использовать возможности социальных сетей. Например, можно создать электронного помощника (bot) в социальной сети – telegram. Telegram bot – это программа, созданная для работы в мессенджере. Она способна выполнять различные функции: отвечать на сообщения, отправлять какую-либо информацию и так далее. Функции такого бота зависят от пожеланий заказчика. Ботов создают разработчики, используются они в основном для автоматизации каких-либо несложных задач. Telegram bot «Спутник инспектора» - станет незаменимым помощником для нового сотрудника. В его создании могут участвовать как приглашенные сотрудники, так и сотрудники инспекции из информационного отдела.

Функции, которые может выполнять бот для новых сотрудников:

1. Отвечать на любые вопросы, связанные с имущественно-земельными отношениями;
2. Помогать ориентироваться в нормативно-правовой базе;
3. Давать по запросу, контакты, которые находятся в общем доступе (телефоны, электронные почты, адреса);
4. Давать советы по составлению актов;
5. Помогать ориентироваться в электронных системах АИС ГИН и РЕОН;
6. Составлять маршруты для поездок, с целью осмотра зданий, земельных участков;
7. Рассказывать о актуальных внерабочих мероприятиях ГИН, а также о вебинарах, которые проводятся каждую неделю;
8. Советовать актуальную литературу (статьи, книги, интернет ресурсы), которая поможет развивать профессиональные навыки.

Каждый новый сотрудник сможет скачать себе приложение телеграмм и найти в поиске бота по названию «Спутник инспектора» Начать использование бота очень просто: нужно отправить ему текстовое сообщение «начать». Далее бот обращается с просьбой написать запрос, который интересен сотруднику.

Telegram bot способен отправлять, как текстовую информацию, так и фото и видеофайлы, а также он может делиться электронными источниками, где прописана нужная информация подробнее. Вся информация, которую предоставляет бот, является проверенной и берётся из официальных источников.

Еще одним способом расширить использование электронных технологий в процессе адаптации – это использование нейросети. В 2023 году в мире стали активно использовать нейросети, они способны помогать в различных сферах жизни. Их используют для составления текстов, создания

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

видео и фотоматериалов и даже музыкальных произведений. В УКОН инспектора часто просматривают фотографии с дронов для поиска ветхих зданий или незарегистрированной недвижимости. На это тратится огромное количество времени. На один район получается примерно тысяча фотографий, чтобы внимательно просмотреть все изображения требуется минимум 8 часов. Восемь часов требуется для просмотра фотографий только по одному пункту, например, поиск ветхих зданий. А для того, чтобы ещё отсмотреть незарегистрированные здания или незаконные постройки, захламления требуется 16 часов работы. При этом нужно постоянно переключаться на электронный портал «Реон», чтобы проверить подозрительные строения.

Нейросеть способна справиться с таким заданием за 1 час. Таким образом, чтобы проверить 17 районов вручную требуется 272 часа, а с помощью электронных технологий потребуется 17 часов. Данная технология способна существенно уменьшить нагрузку на сотрудников, а также это ускоряет процесс нахождения и привлечения к ответственности граждан, которые занимаются незаконным строительством. Такая технология поможет как новым сотрудникам в период адаптации, так и более опытным сотрудникам. Конечно, новым сотрудникам стоит попробовать просматривать фотографии с дронов вручную, чтобы у них прорабатывалась насмотренность и появлялся опыт в выявлении нарушений, но нейросеть поможет проанализировать большие объемы информации, и сотрудник может потратить сэкономленное время на изучение другой информации для углубленного изучения профессии.

Таким образом, с помощью электронных технологий можно не только ускорить процесс адаптации кадров, но и улучшить качество труда, а также повысить эффективность всей организации в целом. Электронные технологии – привлекают молодых специалистов в организацию, а также упрощают работу уже опытным специалистам.

Библиографический список

1. Государственная инспекция по контролю за использованием объектов недвижимости города Москвы [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mos.ru/ggi/> (Дата обращения: 17.04.2023).
2. Верещагина Л. С. Внедрение инновационных технологий в управление персоналом: проблемы и перспективы //Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2018. – №. 5 (74). – С. 27-30.
3. Мищенко И. А. и др. Практика внедрения электронного паспорта здоровья в образовательных учреждениях //Перспективы науки и образования. – 2021. – №. 6 (54). – С. 536-554.
4. Николаева А. А., Алфёрова Е. А. Влияние цифровизации социальной сферы на качество жизни современного человека //Качество жизни населения промышленных территорий в стратегии «Общество 5.0». – 2022. – С. 40-43.
5. Разумов А. А., Цыганкова И. В. Современные подходы к применению IT-технологий при разработке обоснованных норм труда на предприятиях торговли и сервиса //Социально-трудовые исследования. – 2021. – №. 1 (42). – С. 45-53.

Оригинальность 89%