

УДК 657

**ПЛАТФОРМА ISPRING LEARN КАК ИНСТРУМЕНТ АДАПТАЦИИ  
ПЕРСОНАЛА В МИКРОФИНАНСОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Чупрова А.С, студент гр. 6194, I курс

Научный руководитель: Максимова О.А., к.с.н., доцент

Казанский национальный исследовательский технический университет им.

А.Н. Туполева – КАИ

г. Казань

В современных условиях развития финансового сектора особую актуальность приобретает вопрос качественной адаптации новых сотрудников в микрофинансовых организациях. Традиционные методы обучения на рабочем месте становятся недостаточно эффективными в условиях стремительного роста компаний и необходимости быстрого погружения новых сотрудников в специфику работы.

По данным исследования, проведенного в 2024 году компанией «ancor», текучесть персонала на испытательном сроке выросла на 49% по сравнению с 2023 годом<sup>1</sup>. В компаниях, которые занимаются финансовыми услугами в среднем наблюдается 10-20% текучести персонала в год. Здесь необходимо подсветить важность адаптации персонала новых сотрудников, так как именно новички, в большей степени, подвержены высокой текучести персонала в финансовых организациях.

Адаптация персонала представляет собой целый комплекс мероприятий, направленных на интеграцию новых сотрудников в корпоративную культуру организации и освоение ими профессиональных компетенций.

В контексте микрофинансовой организации адаптация персонала имеет ряд особенностей<sup>2</sup>:

1. Необходимость быстрого освоения нормативной базы.
2. Требования к финансовой грамотности.
3. Специфика работы с клиентами.
4. Особенности документооборота.

Платформа iSpring Learn представляет собой комплексное решение для создания и управления электронным обучением, включающее следующие функциональные модули:

- система управления обучением;
- инструменты для создания тестов и опросов;

<sup>1</sup> Текучесть персонала 2024. URL: <https://ancor.ru/press/research/tekuchest-personala-2024/> (дата обращения: 16.03.2025).

<sup>2</sup> Мендыханов А.Х. Разработка модели адаптации персонала // Экономика и социум. 2024. №8 (123). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-modeli-adaptatsii-personala-v-mikrofinansovoy-kompanii-too-mfo-auto-syiliq-finance/viewer> (дата обращения: 16.03.2025).

- конструктор курсов;
- аналитика и отчетность.

Также платформа iSpring Learn может увидеть прогресс новичков по каждому курсу.

Результаты учащихся представлены на рисунке 1<sup>3</sup>.

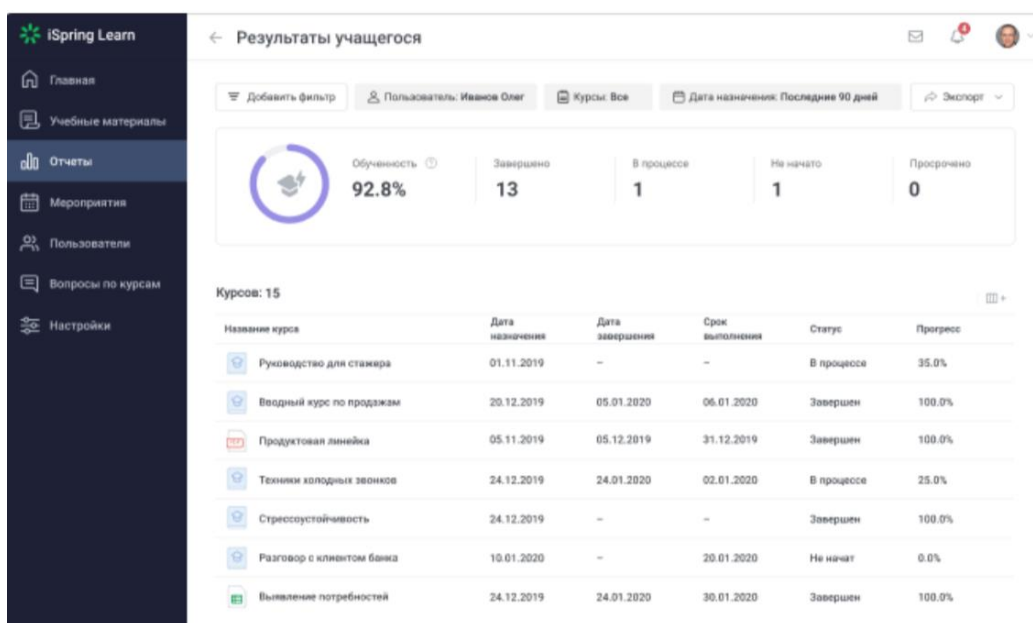
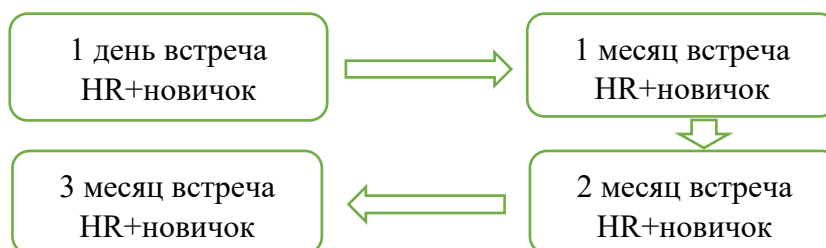


Рис. 1. Отчет о результатах новичка по курсам компании

Руководитель, наставник, менеджер по адаптации и новый сотрудник имеют возможность зайти на платформу и ознакомиться с общими данными по обучению, сколько материалов уже изучил сотрудник, сколько еще осталось не начато, а также посмотреть прогресс выполнения курсов. В верхней части экрана отображается процент обученности сотрудника, который показывает уровень его вовлеченности в процесс обучения и освоения новых знаний и навыков в специфике микрофинансовой организации.

Помимо того, что новый сотрудник в компании проходит курсы в зависимости от специфики должности, к нему в индивидуальном порядке прикрепляется менеджер по адаптации персонала, который на основании его эффективности прохождения курсов, проводит с ним онлайн-встречи.

Онлайн-встречи проводятся в определенные сроки, на основании этапа, на котором находится новый сотрудник.



<sup>3</sup> iSpring Learn. Про систему адаптации персонала. URL: <https://unilearn.pro/reports> (дата обращения: 16.03.2025)

## Рис. 2. Онлайн-встречи с новым сотрудником и менеджером

В первый день встречи менеджер по адаптации после прохождения курсов на платформе iSpring Learn связывается с новым сотрудником и узнает самочувствие и состояние в первый рабочий день. Выявляются основные сложности, с которыми столкнулся сотрудник. Если необходима помощь, то она предоставляется.

В первый месяц работы менеджер по адаптации запрашивает у новичка: выявлены ли цели на период испытательного срока, познакомили ли с командой, назначили наставника, а также выявляются сложности в 1 месяц работы.

В период экватора (2 месяца) испытательного срока более детально менеджер по адаптации погружается в работу новичка, выявляются более глубокие проблемы (если они есть), а также вносятся рекомендации по работе. Здесь также подключают и руководителя, который дает обратную связь о середине испытательного срока новичка, а также есть ли прогноз о прохождении.

В третий месяц подводятся итоги, в случае успешного прохождения испытательного срока, то привлекают руководителя, который в торжественной обстановке поздравляет новичка. Здесь выявляются основные рекомендации, которые может дать сотрудник в ходе прохождения испытательного срока. Производится также оценка непосредственно самого менеджера по адаптации, а также вносятся коррективы в саму программу адаптации.

Предложенная модель адаптации новых сотрудников в микрофинансовых организациях с помощью цифровой платформы iSpring learn и онлайн-встреч с менеджером по адаптации повышает лояльность новичков к бренду работодателя, сокращает текучесть персонала на испытательном сроке, так как нового сотрудника полностью курирует менеджером и в моменте сложностей для новичка, помогает решить ту или иную проблему, а также происходит качественное погружение в процессы компании, чтобы сотрудник быстрее вышел на результат. Внедрение данного процесса в микрофинансовые организации позволит оптимизировать и автоматизировать процесс адаптации, повысить его качество и обеспечить масштабируемость решения при росте компании.

## Список литературы:

1. Мендыханов , А.Х. Разработка модели адаптации персонала / А.Х. Мендыханов // Экономика и социум. – 2024. - №8. С. – 324 – 328.
2. Текучесть персонала 2024. URL: <https://ancor.ru/press/research/tekuchest-personala-2024/> (дата обращения: 16.03.2025).
3. iSpring Learn. Про систему адаптации персонала. URL: <https://unilearn.pro/reports> (дата обращения: 16.03.2025).