

РОЧЕВ К. В., РАССОХИН С. В.
ПРИМЕНЕНИЕ МОБИЛЬНОГО ПРИЛОЖЕНИЯ ДЛЯ АДАПТАЦИИ
ПРИНЯТЫХ СОТРУДНИКОВ ПАО «ГАЗПРОМ»

УДК 004.4:004.9, ГРНТИ 50.41.25

Применение мобильного приложения
для адаптации принятых сотрудников
ПАО «Газпром»

Development of a mobile application
for the adaptation of accepted
employees Gazprom

К. В. Рочев, С. В. Рассохин

K. V. Rochev, S. V. Rassokhin

Ухтинский государственный
технический университет, г. Ухта

Ukhta State Technical University,
Ukhta

Данная публикация посвящена разработке мобильного приложения для адаптации принятых сотрудников. Проведены анализ ситуации с текучестью кадров внутри ПАО «Газпром», анализ предметной области, разбор аналогов проектируемого приложения и результаты моделирования базы данных и процесса информирования новых работников.

This publication is devoted to the development of a mobile application for the adaptation of accepted employees for Gazprom. An analysis of the situation with staff turnover within Gazprom, an analysis of the subject area, analysis of analogues were carried out, at the current stage, the application is being developed.

Ключевые слова: мобильное приложение, текучесть кадров, адаптация работников, React Native JS, Jango Python, PostgreSQL

Keywords: mobile app, staff turnover, employee onboarding, React Native JS, Jango Python, PostgreSQL

Введение

Адаптация принятых работников – это процесс приобретения новых навыков, знаний и сценариев поведения, позволяющих новым работникам максимально эффективно выполнять свои должностные обязанности в компании.

Адаптация персонала является необходимым звеном кадрового менеджмента. В современном мире работники более мобильны чем когда-либо. С ростом популярности гибридных рабочих мест и важностью коммуникации между распределенными командами растет спрос на приложения, ориентированные на мобильные устройства. Это означает что все ресурсы доступны в одном удобном приложении, позволяющем работникам получить наилучший опыт как на рабочем месте, так и дома.

Проблемой проекта является увеличение удобства и эффективности работы с молодыми специалистами. Не лишним будет создание информационно – новостного мобильного агрегатора, позволяющего сотрудникам в любое время с комфортом ознакомиться с интересующей его информацией и новостями предприятия.

Целью работы является изучение целесообразности разработки мобильного приложения для адаптации принятых сотрудников, позволяющего просматривать новости, основную документацию предприятия информацию для новых сотрудников и контактную информацию, проектирование этого приложения и создание первого прототипа.

Задачами разработки являются:

- Проведение предпроектного исследования и разбор аналогов, для выявления актуальности разработки;
- Формирование технического задания, схем потоков данных и базы данных на основе функциональной карты, предоставленной заказчиком;
- Определение стека технологий;
- Разработка мобильного приложения.

Общество ПАО «Газпром» осуществляет транспортировку природного газа. Коллектив общества насчитывает тысячи сотрудников, работающих на всём протяжении газотранспортной системы.

Проанализировав ситуацию с текучестью кадров внутри ПАО «Газпром» [1], мы можем сделать выводы о том, что большая часть принятых сотрудников находятся в возрастной группе до 30 лет и от 30 до 40 лет, что может говорить нам о преобладающем большинстве молодых специалистов, устраивающихся на работу (см. табл. 1-3).

Таблица 1. Численность принятых работников с разбивкой по возрастной группе [2]

Возраст работников	2019		2020		2021		Изменение 2021/2020, %
	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%	
До 30 лет	28,3	36,9	22,7	33,2	26,4	33,1	16,3
От 30 до 40 лет	23,4	30,6	22,9	33,6	25,0	31,3	9,2
От 40 до 50 лет	14,8	19,3	14,3	20,9	17,7	22,1	23,8
50 лет и старше	10,1	13,2	8,4	12,3	10,7	13,5	27,4

Таблица 2. Численность выбывших работников с разбивкой по возрастной группе [2]

Возраст работников	2019		2020		2021		Изменение 2021/2020, %
	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%	Тыс. чел.	%	
До 30 лет	19,8	27,7	14,5	22,2	18,7	25,4	29
От 30 до 40 лет	19,3	27	18,5	28,3	21,3	29,1	15,1
От 40 до 50 лет	13,1	18,3	13	19,3	14,8	20,2	13,8
50 лет и старше	19,3	27	19,3	29,5	18,5	25,3	-4,1

Таблица 3. Текучесть кадров с разбивкой по территориальному признаку [2]

ФО	2019	2020	2021
	Тыс. чел.	Тыс. чел.	Тыс. чел.
Дальневосточный	3	3,3	4,7
Приволжский	4,5	3,1	4,3
Северо-Западный	6,8	5,3	8
Северо-Кавказский	3,3	2,6	3,3
Сибирский	8,8	6,7	9,8
Уральский	4	3,5	4,4
Центральный	8,8	6,5	9,1
Южный	6	4,2	5,9
Зарубежные страны	5,7	4,5	9,3
Всего	5,8	4,4	6,4

Глядя на таблицу о выбывших сотрудниках, мы видим, что количество сотрудников в группах до 30 лет и выше 50 лет примерно равны, но при этом отмечается, что основной причиной выбывания для сотрудников выше 50 лет является вполне логичный выход на пенсию, поэтому является странным это количественное совпадение. Также аналитики отмечают, что снижение текущести кадров в 2020 году в отчёте связывают с пандемией коронавируса (COVID – 19), поэтому мы позволим себе сравнивать показатели 2019 и 2021 года, которые в подавляющем большинстве либо равны, либо в 2021 году наблюдается их рост. А текучесть кадров – это индикатор, который демонстрирует, насколько интересы предприятия совпадают с интересами работников.

Основными причинами текущести кадров на предприятии, обычно, являются [3]:

- Некачественный подбор новых кадров рекрутерами;
- Неудовлетворённость руководством и его отношением;
- Отсутствие карьерного и профессионального развития и обучения;
- Увольнение других работников;
- Неблагоприятные условия труда;
- Плохая адаптация или её отсутствие;
- Перспектива получения более высокой зарплаты в другом месте.

Мы можем сделать вывод о том, что в рассмотренном случае, в частности имеются проблемы с адаптацией принятых сотрудников.

Считается, что большинство недавно принятых работников увольняется именно в период привыкания. Основной причиной, как правило, становится несоответствие ожиданий и реальной обстановки.

Поэтому, чтобы работник быстро приспособился к работе и коллективу, адаптация должна представлять собой двусторонний процесс. Помощь и содействие со стороны руководителя, кадрового, HR-отдела и других коллег увеличит вероятность того, что работник успешно и насколько возможно безболезненно освоится на новом месте.

Головкин В.В. в статье в журнале «Инновации и инвестиции» отмечает: что «бизнес в будущем не сможет существовать без приложения для сотрудников [4]. Компаниям необходимо встречаться со своими сотрудниками там, где они находятся чаще всего. Поэтому, общение с ними на их мобильных устройствах с помощью приложений для сотрудников является таковым. Совершенно очевидно, что мобильные приложения влияют практически на все аспекты повседневной жизни. А приложения для сотрудников переносят ту же простоту использования, удобство и возможности в их рабочую жизнь».

Обзор аналогов

В ходе изучения аналогов системы, было выявлено два основных мобильных приложения для адаптации новых работников. Talent Rocks – это платформа для онбординга и наставничества, которая гибко настраивается под вашу систему адаптации и помогает быстрее включать в работу новых сотрудников. Платформа «Поток Адаптация» – мобильное приложение онбординга в формате игры (см. табл. 4).

Таблица 4. Сравнение аналогов

Функционал	Talent Rocks	Поток Адаптация	Разрабатываемое приложение
Добавление, редактирование, удаление, просмотр разделов с информацией	+	+	+
Новости	+	+	+
Аккаунты пользователей	+	+	+
Опросы	+	+	-
Чаты	+	+	-
Пуш-уведомления	+	+	-

Несмотря на то, что на данный момент функционал разрабатываемого проекта ниже, чем в представленных аналогах, в него заложена возможность для расширения функционала, планы на это расширение есть. Основными факторами отказа от аналогов являются слишком высокая цена продукта и несоответствие имиджу и дизайну компании.

Проектирование информационной системы

В результате проектирования были разработаны диаграмма потоков данных и база данных будущего проекта (Рисунки 1-3), а также базовый прототип приложения.

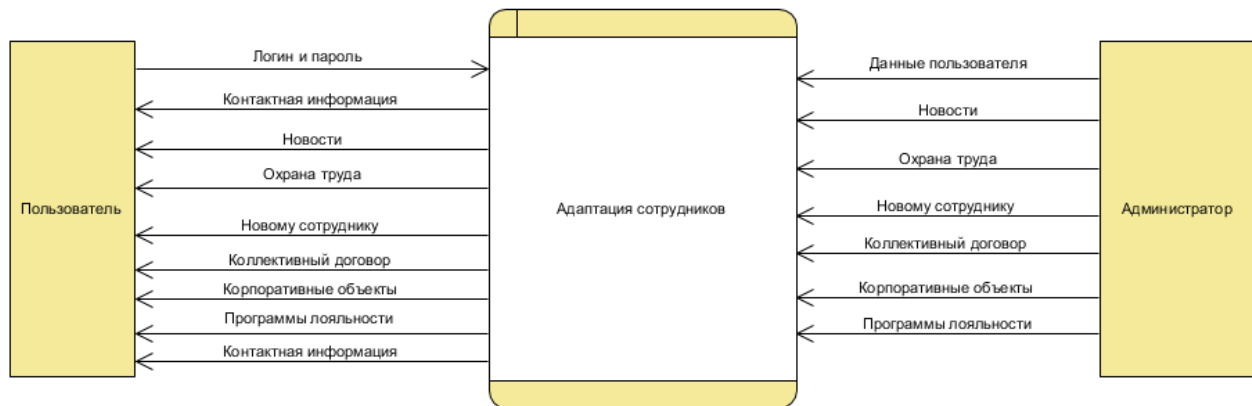


Рисунок 1. Контекстная диаграмма

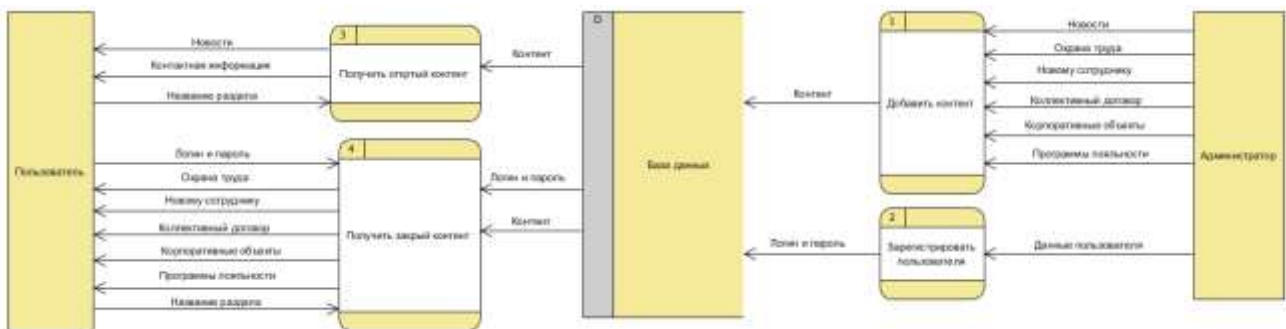


Рисунок 2. Системная диаграмма

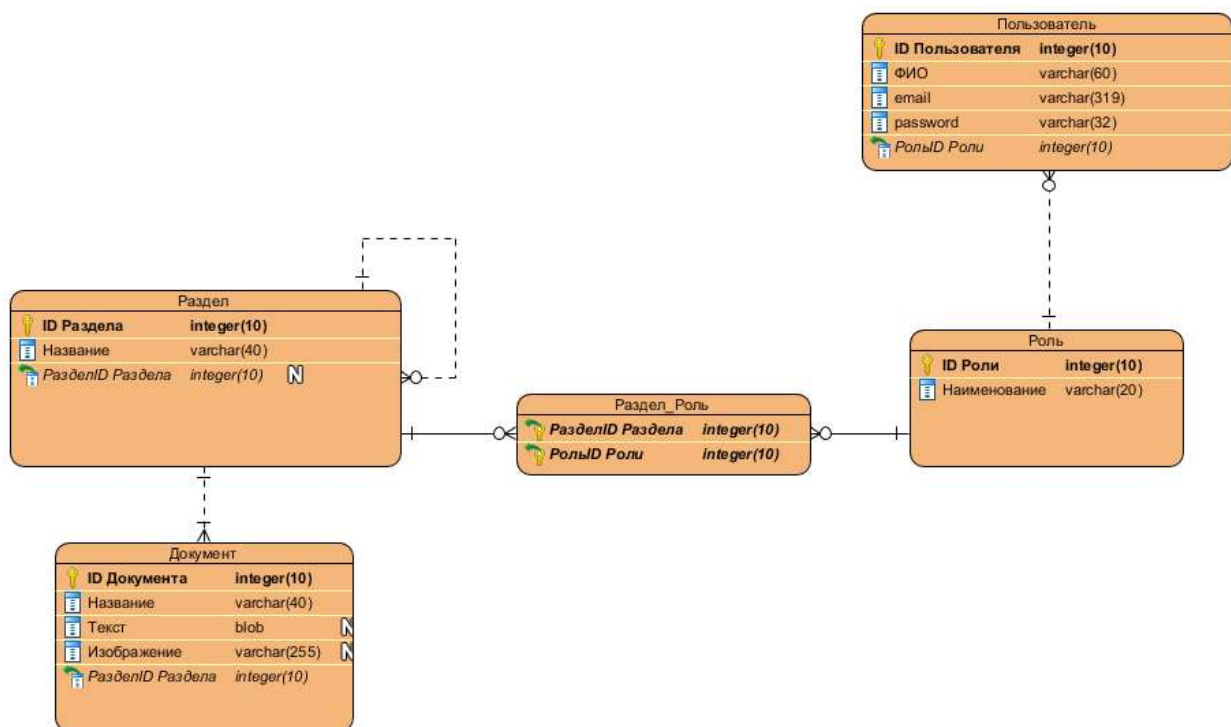


Рисунок 3. База данных

Заключение

В статье представлено предпроектное исследование с анализом предметной области и обзором аналогов, на основании которого был сделан вывод о целесообразности разработки собственной мобильной платформы для адаптации новых работников. На данный момент система представляет из себя информационно-новостной агрегатор с возможностью просмотра некоторых данных по разделам. В перспективе предполагается возможность авторизации и дополнительное расширение функций приложения для более удобного и успешного интегрирования новых работников в компанию, что должно позволить повысить эффективность бизнеса.

Список использованных источников и литературы

1. Будущее за нами – Обращение Представителя ПАО «Газпром» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sustainability.gazpromreport.ru/2021/4-personnel-development/annex/> (дата обращения 21.05.2023).
2. Структура персонала. Сайт ПАО «Газпром» <https://www.gazprom.ru/sustainability/people/statistics/>
3. Причины текучести кадров и способы её предотвращения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://acenter.ru/article/prichiny-tekuchesti-kadrov-i-sposoby-ee-predotvrashcheniya> (дата обращения 21.05.2023).
4. Головкин В. В. Мобильное приложение для сотрудников, как инструмент контроля и управления. Инновации и инвестиции. 2023 № 1. С. 147-150.

List of references

1. The Future is ours – Statement by a Representative of PJSC Gazprom [Online resource]. – Access mode: <https://sustainability.gazpromreport.ru/2021/4-personnel-development/annex/> (Accessed: 21.05.2023).
2. Workforce Structure. PJSC Gazprom Website <https://www.gazprom.ru/sustainability/people/statistics/>
3. Causes of Workforce Turnover and Ways to Prevent It [Online resource]. – Access mode: <https://acenter.ru/article/prichiny-tekuchesti-kadrov-i-sposoby-ee-predotvrashcheniya> (Accessed: 21.05.2023).
4. Golovkin V. V. Mobile Application for Employees as a Control and Management Tool. Innovations and Investments. 2023. № 1. P. 147-150.