

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ ОНБОРДИНГА НА АДАПТАЦИЮ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

Китаев А. В., Транина О. А.

(Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования “Национальный Исследовательский Университет ИТМО”)

Санкт-Петербург

Научный руководитель – к.т.н. доцент кафедры ФикТ Хлопотов М. В.

(Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования “Национальный Исследовательский Университет ИТМО”)

Санкт-Петербург

Введение. Онбординг – это процесс интеграции новых сотрудников в коллектив. Во время онбординга сотрудники компании помогают новым членам команды, передавая им свои знания, навыки и модели поведения. От скорости передачи информации новичкам зависит то, насколько быстро они начнут приносить прибыль компании.

Из-за массового перехода IT сферы в режим удаленной работы, взаимодействие с новыми сотрудниками ухудшилось, из повседневной работы ушли кофе брейки и близкий контакт между коллегами. Этот факт усложнил жизнь новичкам, повесив на них больше ответственности разбираться со всем самостоятельно, поскольку те, кто может помочь, не всегда могут оперативно ответить в мессенджере или на телефонный звонок. Первое время, новые сотрудники ещё не знакомы со всеми своими коллегами и могут попросту не знать, к кому можно обратиться по поводу того или иного вопроса.

Для предотвращения подобных коммуникативных проблем, компаниям требуется специальное решение, которое позволило бы в автоматическом режиме устраивать звонки между случайными сотрудниками компании в течение рабочего дня. Такой подход поможет увеличить вовлечённость сотрудников и повысить эффективность их коммуникаций.

Целью работы является исследование влияния инструментов онбординга на адаптацию сотрудников в условиях удалённой работы. Полученные результаты исследования станут основой для разработки ПО для онбординга сотрудников в условиях удалённой работы.

Первым этапом является анализ существующих решений, выявление их преимуществ и недостатков. Целью этого этапа является подготовка требований для будущего программного обеспечения, которое будет включать в себя преимущества других сервисов и исключать недостатки.

Второй этап – это проектирование алгоритмов составления расписания. Цель данного этапа заключается в подборке оптимальных алгоритмов для составления расписания сотрудников. Расписание должно учитывать загруженность каждого конкретного сотрудника, а также, их индивидуальные рабочие графики.

Третий этап работы – это проектирование системы, подбор оптимальных решений и технологий, позволяющих реализовать программное обеспечение по разработанным на первом этапе требованиям.

Выводы. В ходе исследования был проведён анализ влияния инструментов онбординга на адаптацию сотрудников в условиях удалённой работы. Был проведён анализ существующих решений и выявлены их преимущества и недостатки. По результатам анализа были составлены требования к будущему сервису. Был спроектирован алгоритм составления динамического расписания, подстраивающегося под режим работы каждого сотрудника. Была спроектирована архитектура и выбраны подходящие технологии для разработки сервиса по онбордингу сотрудников в условиях удаленной работы.

Авторы: Китаев А. В.

Транина О. А.

Научный руководитель: Хлопотов М. В.

