

ОНБОРДИНГ: ВЛИЯНИЕ НА ПРОДУКТИВНОСТЬ И ЛОЯЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ

Новикова Т.Д. (Университет ИТМО)

Научный руководитель – преподаватель Изотова А. Г. (Университет ИТМО)

Введение. Онбординг – это кадровая работа, направленная на то, чтобы сотрудники привыкли к компании. Она заключается в постепенном ознакомлении нового сотрудника с работой и обязанностями, а также с атмосферой в организации [1].

Хорошо продуманная система онбординга персонала позволяет повысить производительность труда новых сотрудников, быстрее интегрировать их в коллектив и снизить текучесть кадров на начальном этапе работы.

Основная часть. Рассмотрим ключевые преимущества онбординга:

- Снижение текучести кадров: новые сотрудники быстрее интегрируются в коллектив.
- Повышение производительности труда: сотрудники быстрее осваивают свои обязанности.
- Выявление недостатков: обратная связь помогает выявить проблемы.
- Укрепление бренда работодателя: компания приобретает репутацию привлекательного работодателя.
- Повышение лояльности сотрудников: поддержка сотрудников с первого дня работы.

Существует два типа традиционных методов адаптации сотрудников: пассивный и активный [1]. Подробнее опишем каждый из них.

Пассивный онбординг:

1. Информационные материалы: приветственное сообщение в первый рабочий день с организационной информацией (оформление документов, дресс-код, парковка), видеоролики о компании, карта офиса и список мест, где можно пообедать, памятка с полезными контактами.
2. Введение в обязанности и культуру: инструкции по программам компании, информация о культуре компании.
3. Приветственный пакет.
4. Список задач на первый день, неделю, месяц.

Активный онбординг:

1. Наставничество: назначение опытного наставника для руководства и обратной связи.
2. Обратная связь: опросы для обсуждения ежедневного самочувствия и эффективности работы.
3. Курсы и геймификация: тренинги и геймификационные программы для выполнения заданий.
4. Личное взаимодействие: возможность записать приветственное видео или написать письмо наставнику со своими впечатлениями.

Тем не менее, даже при применении всех перечисленных методов, их эффективность не всегда оказывается достаточной. По данным опроса Авито Работы, 29% новых сотрудников увольняются до окончания испытательного срока [2]. Каждый пятый из них уходит из-за плохой адаптации в компании. Основные проблемы включают неясность обязанностей, сложные отношения с коллегами и недостаток поддержки. Часто это связано со слабой системой онбординга.

Молодые специалисты покидают компании чаще: среди уволившихся 44% составляют люди в возрасте 18-24 лет [3]. Это означает потерю перспективных кадров для компаний.

Согласно отчету Gallup, 88% сотрудников считают свою адаптацию неэффективной. 33% новых сотрудников уходят в течение первых 90 дней. 70% решают о своём отношении к работе в первый месяц, 29% – уже в первую неделю [4].

Многие компании ограничивают онбординг двумя неделями. Aptitude Research рекомендует продлить адаптацию после 30 дней. Однако только 43% сотрудников имеют полноценный опыт онбординга, а 39% считают его понятным [4].

Существует множество инструментов, которые помогут оптимизировать процесс онбординга, повысить эффективность работы сотрудников в первые несколько недель и снизить текучесть кадров из-за неудовлетворенности. Рассмотрим некоторые из них:

- Виртуальные учебные платформы. Эти платформы позволяют подстроить обучение под индивидуальные потребности и график сотрудников, что значительно облегчает приобретение новых навыков [5].

- Мобильные приложения: это позволит новым сотрудникам получать необходимую поддержку, когда и где им это нужно [6].

Внедрение инструментов не только улучшит интеграцию новых сотрудников, но и повысит удовлетворенность персонала, снизит текучесть кадров и создаст положительный имидж работодателя.

Выводы. Онбординг представляет собой стратегический процесс адаптации сотрудников, цель которого – вписать новичка в рабочую среду, дать ему почувствовать себя комфортно в своей роли и интегрировать его в культуру компании. Эффективная система подбора персонала помогает снизить текучесть кадров, повысить производительность и лояльность, а также улучшить имидж работодателя. Современные методы, такие как цифровые инструменты и интерактивные форматы, улучшают ввод в должность нового сотрудника и снижают риск увольнения в первые несколько месяцев.

Список использованных источников:

1. Оглоблин В.А., Дацко А.Е. Понятие онбординга и его применение при адаптации молодых специалистов // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2023. – № 6-2 (100). – С. 87-91.

2. Каштанова Е.В., Шушаков В.В., Павлов А.Н., Пикалов Н.М. Цифровые решения организации процесса адаптации, используемые при удаленных формах занятости персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2022. – №6. – С. 49-55.

3. Halkiopoulos, C., Gkintoni, E. Leveraging AI in E-Learning: Personalized Learning and Adaptive Assessment through Cognitive Neuropsychology // A Systematic Analysis. Electronics. – 2024. – Vol. 13(18), pp. 3762.

4. 29% россиян уходили от работодателя по итогам или до окончания испытательного срока [Электронный ресурс]. – URL: https://www.avito.ru/company/press/avito_rabota_uvolnenie_do_ispytatelnogo_sroka?ysclid=lwgg_hgrdil528233590 (дата обращения: 10.11.24).

5. Система онбординга: 6 сервисов для автоматизации найма и обучения сотрудников [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/systema-onbordinga-6-servisov> (дата обращения: 10.02.2025).

6. Mobile App Onboarding: Types, UI, Best Practices & Examples in 2022 [Электронный ресурс]. – URL: <https://shoutem.com/blog/mobile-app-onboarding/> (дата обращения: 01.02.2025).