

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ К ЦИФРОВИЗАЦИИ ОНБОРДИНГА СОТРУДНИКОВ В ИТ-КОМПАНИЯХ

Маркова П.А.¹

Научный руководитель – к.э.н., доц. Белинская И.В.¹

¹Университет ИТМО

ivbelinskaia@itmo.ru

Введение

Процесс адаптации сотрудников, который часто называют "первым впечатлением", которое организация производит на новых сотрудников, играет ключевую роль в удержании талантов в компании [1]. Его цель – снижение текучести кадров и повышение результативности работы предприятия [2]. Согласно исследованию сервиса «Авито Работа», 29% принятых сотрудников увольняются до окончания испытательного срока, при этом каждый пятый указывает на трудности адаптации. Одной из причин данной тенденции может быть недостаточно эффективная система онбординга [3].

Цифровая трансформация существенно переосмысливает практики адаптации персонала, что особенно отражается на этапе онбординга [4]. В условиях развития ИТ-сектора возрастает значимость скорости включения сотрудника в рабочие процессы, что делает цифровизацию онбординга фактором конкурентоспособности компании. Цифровые инструменты при этом дополняют «человеческий фактор», обеспечивая баланс стандартизации и персонализации. Ошибки онбординга могут приводить к снижению эффективности командной работы и замедлению разработки [5].

Основная часть

В исследовании используются методы анализа научной литературы, кейс-стади цифровых инструментов онбординга и обобщения практик их внедрения в российских компаниях. Результаты планируется апробировать при разработке решения для автоматизации информационной поддержки новых сотрудников в крупнейшем российском классифайде. В качестве методов последующего анализа предполагается использование интервью с участниками процесса адаптации и экспертная оценка решения.

В данной работе онбординг рассматривается как ключевая часть процесса адаптации, происходящая в первые недели или месяцы работы [2].

Исходя из анализа теоретических источников, выбор инструментов цифрового онбординга сотрудников должен основываться на совокупности критериев, обеспечивающих технологическую и организационную эффективность адаптационного процесса. Ключевыми критериями являются функциональность, удобство, персонализация, интеграция с HR-экосистемой и аналитическая поддержка. Использование данных критериев позволяет организациям ускорить включение новых сотрудников в рабочий процесс и повысить их вовлечённость, удовлетворённость и лояльность. Анализ кейсов компаний показал, что на практике данные критерии реализуются через использование LMS-платформ, корпоративных баз знаний, чат-ботов и систем управления задачами, интегрированных в цифровую экосистему компании.

В ИТ-компаниях онбординг учитывает удалённый формат и высокую динамику работы. Значительную роль играет self-onboarding с использованием цифровых платформ и баз знаний. В них, в отличие от традиционных отраслей, ключевое значение имеют структурированность контента и интеграция с рабочими инструментами, что подтверждается анализом практик компаний.

Использование цифровых платформ, автоматизированных заданий и виртуального наставничества ускоряет адаптацию сотрудников и повышает их вовлечённость. По данным исследования 2024 года Society for Human Resource Management [6], цифровизация онбординга ускоряет выход сотрудников на целевую эффективность на 28% и снижает административные расходы на 26%. Эффективность при этом зависит от уровня цифровой зрелости компании и готовности управлять изменениями [7].

Проведённый анализ позволяет сформулировать практические рекомендации для ИТ-компаний, где критична скорость выхода сотрудника на продуктивность. Во-первых, выстраивать онбординг как структурированный цифровой маршрут с разделением на этапы, реализованный, например, через LMS-курс с чёткой логикой прохождения. Во-вторых, необходимо создавать единую базу знаний, обеспечивающую быстрый доступ к инструкциям и контексту задач. В-третьих, важно внедрять персонализированные треки адаптации в зависимости от роли и уровня подготовки сотрудника. В-четвёртых, рекомендуется использовать метрики эффективности онбординга (время выхода на продуктивность, завершённость курсов, уровень вовлечённости) и регулярную обратную связь для корректировки программ. Наконец, цифровые инструменты должны дополняться наставничеством и регулярным взаимодействием с командой, что особенно значимо в условиях распределённых ИТ-команд.

Выводы

Исследованы и обобщены современные подходы к цифровизации онбординга сотрудников и разработаны рекомендации по его совершенствованию. Дополнительно установлено, что эффективность цифрового онбординга определяется уровнем цифровой зрелости компании, степенью интеграции инструментов и учетом специфики ИТ-среды. Комплексный подход, сочетающий цифровые решения и управленческую поддержку, способствует повышению качества адаптации и снижению рисков преждевременного ухода сотрудников.

Литература

1. Walter C. Borman, Daniel R. Ilgen, Richard J. Klimoski, Irving B. Weiner Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology Handbook of Psychology. - Том 12 изд. - Wiley, 2003. - 672 с.
2. Филатова М. Н., Щербакова Н. С. ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2022. №3-2.
3. 29% россиян уходили от работодателя по итогам или до окончания испытательного срока // Авито Работа [Электронный ресурс] – URL: https://www.avito.ru/company/press/avito_rabota_uzvolnenie_do_ispytatelnogo_sroka?ysclid=lwghgrdil528233590 (дата обращения: 12.01.2026).
4. И. Ю. Зинова, С. Н. Гагарина УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА // Экономика и бизнес: теория и практика. 2025. №4 (122).
5. Онбординг в IT: от чат-ботов до человеческого фактора - как адаптировать новичков без ошибок // Тпрогер URL: <https://tproger.ru/articles/onboarding-v-it--ot-chat-botov-do-chelovecheskogo-faktora---kak-adaptirovat-novichkov-bez-owibok> (дата обращения: 17.01.2026)
6. SHRM State of the Workplace Report 2023-2024 [Электронный ресурс] – URL: <https://www.shrm.org/content/dam/en/shrm/research/2023-2024-State-of-the-WorkplaceReport.pdf> (дата обращения: 19.01.2026).
7. Accelerating Digital Innovation Inside and Out // MIT Sloan Management Review [Электронный ресурс] – URL: <https://sloanreview.mit.edu/projects/accelerating-digital-innovation-inside-and-out/> (дата обращения: 15.01.2026).