

## СИСТЕМА ОНБОРДИНГА ПЕРСОНАЛА КАК НОВЫЙ ЭЛЕМЕНТ В ПАРАДИГМЕ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

*Чижикова Валерия Юрьевна*

*Chizhikova Valeria Yurievna*

*Студент*

*Student*

*Российский государственный социальный университет*

*Russian State Social University*

*Москва, Россия*

*Moscow, Russia*

## STAFF ONBOARDING SYSTEM AS A NEW ELEMENT IN THE PARADIGM OF ADAPTATION OF NEW EMPLOYEES

**Аннотация:** в данной статье рассматривается такое понятие как «онбординг персонала» при трудоустройстве. Вводится его понятие и изучается система онбординга.

**Abstract:** this article discusses such a concept as "onboarding" of personnel during employment. Its concept is introduced and the onboarding system is studied.

**Ключевые слова:** онбординг, персонал, трудоустройство, адаптация.

**Key words:** onboarding, personnel, employment, adaptation.

---

«Онбординг персонала» — это, относительно, новое понятие в сфере подбора персонала в компанию. Это понятие полностью меняет парадигму процесса адаптации новых сотрудников. Онбординг персонала подразумевает собой демонстрацию новым сотрудником компании с ее положительных сторон, иными словами, как привлекательный продукт. Многие люди, видя определенный привлекательный продукт с множеством положительных характеристик, захотят его приобрести. Концепция онбординга рассчитана именно на это. Когда сотрудник заинтересован в организации, то у него повышается уровень мотивации работы в компании, у него возникает желание стать частью организации. Более того, работая в хорошей компании, у сотрудника появляется желание быстрее изучить необходимую информацию и быстрее приступить к работе.

Система онбординга выступает в роли продукта, который хочется получить и это позволяет сотруднику проявить такие качества, как интерес к собственной деятельности, стремление к развитию профессионализма, внимательность и активность. Проработанная система вызывает эмоциональную привязанность к организации и лояльность. А также, вовлеченный в эту систему. Персонал, которого устраивают все условия в организации и удовлетворяют возникающие потребности, демонстрирует особое поведение, максимально лояльное компании.

Перед компанией стоит задача предпринимать максимум усилий и грамотно позиционировать себя таким образом, чтобы повышать HR-бренд. Если организация не стремится показать себя с лучшей стороны, улучшая образ ориентированной на сотрудников компании, раскрывая плюсы пребывания в данной фирме, тогда онбординг невозможен. Главной целью компании является разработка такой системы, которая мотивирует сотрудников на максимальную заинтересованность в выполнении работы, что обеспечивает высокое качество исполнения трудовых обязанностей каждого.

Сотрудник, делая выбор в пользу компании, максимально проявляет свои способности, готовность учиться, быстро усваивать информацию, заинтересованность, которая в свою очередь, усиливает трудовую мотивацию. В данной ситуации информация воспринимается им более активно, качественно и быстро. Работник, желающий осуществлять деятельность в организации, подключает самомотивацию для достижения конкретных результатов. Например, завершение выполнения заданий в сжатые сроки, или желание вносить свои идеи для решения проблем компании. Чтобы новые сотрудники быстрее включались в рабочий процесс, проявляли более раннюю вовлеченность и причастность к общим целям компании, они должны получать необходимую поддержку. Именно это и предполагается в концепции онбординга. Для реализации этой концепции необходимо наличие коллектива, который ценит и принимает организацию, проявляя готовность рассказывать о плюсах новичкам, выступая в роли представителей и рекламодателей позитивного бренда компании. Таким образом, новички узнают о положительных сторонах организации, через общение с сотрудниками компании, что и способствует большей вовлеченности в дальнейшей трудовой деятельности, так как они просто заражаются примером, опытных работников компании.

Однако, для того, чтобы сотрудник смог быстрее приступить к выполнению своих обязанностей, ему необходимо пройти период адаптации. Адаптация подразумевает под собой как раз «включение» в коллектив, выполнение всего необходимого объема работы, а также, прохождение специализированного обучения. В период адаптации, включая систему онбординга, подразумевает собой, что компания, будучи «рыночным продуктом», должна продемонстрировать себя с наилучшей стороны, показать максимальное количество положительных сторон.

Приобретение качественного программного обеспечения и технического оснащения позволит эффективнее построить систему удаленного онбординга. Для полного погружения в рабочую атмосферу, компания должна позаботиться о доступе нового сотрудника ко всем системам в информационном пространстве. В связи с изменениями, необходимо перестроить процесс вхождения в роль, используя микроформаты коротких обучающих курсов для решения проблем на удаленной работе. Например, задания по управлению временем (тайм-менеджмент) или проработка упражнений по организации процессов в онлайн формате. Удаленный онбординг может сократить временные затраты сотрудника, который находится не на рабочем месте, выполняя разного рода задачи за счет качественного оснащения технологиями (стационарный компьютер, наличие работающих систем, подключение ко всем базам и программам компании). Еженедельные личные встречи с использованием таких платформ как Skype или Zoom, помогут настроить график работы, прояснить спорные вопросы и анализировать проблемы на этапе их зарождения.

Посредством данного инструмента возможны переговоры и разбор ситуационных задач сотрудников. В процессе адаптационного периода, важно назначить ответственного наставника от компании, опыт которого составляет 4 и более лет в компании, кто сможет грамотно и увлеченно рассказать о действующей корпоративной культуре. Во время испытательного срока важно проговорить с сотрудником о деталях его рабочих задач. Например, сроки выполнения, возможность отклонения от заданных требований. Выделять время в графике для онбординг тренингов новых кадров — важно, так как процесс обучения необходим на этапе вхождения в роль.

Данные форматы являются хорошей базой для комфортного процесса адаптации новых специалистов. Разнообразие инструментов позволяет охватить многие вопросы и быстро влиться в процесс работы. Компании-лидеры понимают, что потенциально лучший сотрудник — это конкурентоспособное преимущество, которое является большой ценностью и активом. Адаптация в стиле онбординга поможет компании получить весомые дивиденды: увеличение количества квалифицированных, вовлеченных, лояльных работников, повышение рейтинга организации и её прибыли, что значительно улучшит рейтинг и положительно скажется на бренде компании.

#### **Библиографический список:**

1. Каларко А. Тренируем адаптивность / Как эффективно проходить через изменения // А. Каларко, Д. Гурвис, Издательство: Манн, Иванов и Фербер // - 2016 – 360 С.
2. Каларко А. Тренируем адаптивность / Как эффективно проходить через изменения // А. Каларко, Д. Гурвис, Издательство: Манн, Иванов и Фербер // - 2016 – 360 С.
3. Медведев В. И. Адаптация человека / В.И. Медведев, Федер. целевая прогр. «Гос. поддержка интеграции высш. образования и фундам. науки 2001- 2006 г.». - СПб.: Ин-т психологии : Ин-т мозга человека, 2016. - 551 с. Володина Н. В. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы / Н. В. Володина- М.: Эксмо, 2017. – 240 С. (дата обращения: 19.09.2020)
4. Русакова Е.И., Синякова М.Г., Слободчикова П.С. Адаптация и дезадаптация персонала: теория и практика. Пособие для студентов и слушателей по образовательным программам в области управления персоналом и практических специалистов кадровых служб / Е.И. Русакова, М.Г. Синякова, П.С. Слободчикова. – Екатеринбург: УГПУ, 2012. – 118 с.
5. Getting the Right People [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrcouncil.ca/hr-toolkit/right-people-orientation.cfm>
6. Orientation of employee [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.whatishumanresource.com/orientation-of-employee>