

СИСТЕМА ОНБОРДИНГА КАК НОВЫЙ ЭЛЕМЕНТ В ПАРАДИГМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

© Сапранкова Т. А., Фирсова Н. В., 2020

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Данная статья обобщает результаты небольшого исследования, проведённого студенткой 3 курса Сибирско-американского факультета Байкальской Международной Бизнес Школы. Цель данного исследования — рассмотреть систему онбординга персонала как нового элемента в системе управления персоналом и изучить возможность внедрения данной концепции в систему управления персоналом компании «ДекАрт», работающей в сегменте розничной торговли.

Ключевые слова: адаптация персонала, метод, этапы, сотрудники, обучение

Онбординг персонала — это новое понятие в сфере HR (Human Resources), которое полностью меняет парадигму процесса адаптации сотрудников [1]. Для компании важно, чтобы новые специалисты как можно быстрее прошли адаптацию с минимальными временными затратами и максимально эффективно начали свою деятельность в рамках рабочих процессов компании.

Концепция онбординга позволяет продемонстрировать компанию для новых сотрудников как привлекательный продукт. Как известно, когда мы хотим получить тот или иной

понравившийся продукт, мы проявляем максимум усилий и заинтересованности в его получении. Таким образом, когда сотрудник заинтересован в организации, у него возникает желание стать ее членом. Это в свою очередь способствует проявлению внутренней мотивации и большой заинтересованности в быстром приспособлении к новым условиям. В данном случае, у потенциального работника появляется желание изучать необходимую информацию, которая позволит ему быстрее включиться в выполнение рабочих задач, стать частью коллектива, работать на совесть и приносить свои

креативные идеи для совершенствования производственных процессов.

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.

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.

Нами была поставлена цель изучить возможность внедрения концепции онбординга в систему адаптации компании «ДекАрт» [4], которая осуществляет свою деятельность в сегменте розничной торговли. Организация существует с 2013 г. (7 лет), имеет 6 розничных точек продаж в г. Иркутск и 2 в г. Братск. Данная компания специализируется на создании эксклюзивного дизайна помещений и продаже межкомнатных дверей, предоставляет услуги по замеру, доставке и установке дверей. Общая численность сотрудников на конец 2019 год составляет 95 человек. Текучесть персонала ежегодно составляет 10 % — из сотрудников каждый год меняются 4, добавляется обычно по 5 новых сотрудников в год к количеству персонала по результатам прошлого года. Такая динамика обновления численности персонала, предполагает наличие системы адаптации в компании. Мы изучили существующую систему и провели опрос среди сотрудников компании.

В компании «ДекАрт» существует система адаптации, которая не соответствует ожиданиям сотрудников. В частности, отсутствуют элементы поддержки и помощи при возникающих проблемных вопросах, особенно в первую неделю адаптации. Сотрудникам организации было предложено пройти опрос «На каком этапе Вам как сотруднику больше всего важна поддержка и помощь?» (рис. 2). 65 работников прошли опрос, что составило 76 % от общего количества сотрудников.



Рис. 2 Опрос «Оценка важности поддержки на разных этапах управления персоналом»

Согласно полученным данным, 69 % опрошенных (46 сотрудников) отметили особую необходимость в поддержке во время адаптации. 26 % опрошенных (17 сотрудников) отметили необходимость в помощи на этапе обучения и развития, 4 % опрошенных (4 сотрудника) — на этапе повышения квалификации, 1 % (3 работника) — на этапе планирования трудовых ресурсов. Таким образом, большинству сотрудников необходимо оказывать поддержку на этапе адаптации, с применением эффективных и работающих инструментов.

В данный момент, система адаптации в компании проходит в онлайн-режиме, что значительно усложняет процесс, так как отсутствует возможность очного присутствия и непосредственного контакта с будущим местом работы. Тенденция к переходу на дистанционный формат набирает все большую популярность, особенно, в сфере розничной торговли, ориентирующейся на сегмент B2C (business to customer), продажа товаров от компании к потребителю. Процесс построения доверительных отношений в заочном формате посредством технологий является новой реальностью, с помощью которого можно уменьшить срок системы адаптации сотрудника при условии выстроенной системы.

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 [3]. 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. ■

1. Володина Н. В. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы / Н. В. Володина-М.: Эксмо, 2017. – 240 С. (дата обращения: 19.09.2020)

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.

4. Студия отделочных материалов «Декарт» [Электронный ресурс] – Декарт - Электрон. дан. – URL: <https://www.dekart.irk.ru/> (Дата обращения: 16.09.2020)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Володина Н. В. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы / Н. В. Володина- М.: Эксмо, 2017. – 240 С. (дата обращения: 19.09.2020)

Каларко А. Тренируем адаптивность / Как эффективно проходить через изменения // А. Каларко, Д. Гурвис, Издательство: Манн, Иванов и Фербер // - 2016 – 360 С.

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.

Студия отделочных материалов «Декарт» [Электронный ресурс] – Декарт - Электрон. дан. – URL: <https://www.dekart.irk.ru/> (Дата обращения: 16.09.2020)

Onboarding system as a new element in the paradigm of personnel management

© **Saprankova T., Firsova N., 2020**

This article summarizes the results of a small study conducted by a 3rd year student of the Siberian-American Department of the Baikal International Business School. The purpose of this study is to consider the personnel onboarding

system as a new element in the personnel management system and to study the main features of this concept using the example of «DekArt» in the retail segment.

Keywords: personnel adaptation, onboarding system, method, stages, employees
