

ПОБУДОВА ПРОЦЕСУ ОНБОРДИНГУ З ФОКУСОМ НА МОЛОДОГО СПІВРОБІТНИКА – ВИПУСКНИКА ЗП(ПТ)О ЯК УМОВА АДАПТАЦІЇ ДО СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

**Юденкова О.П. кандидат пед. наук, доцент кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України**

Функціонування системи професійної освіти в умовах воєнного стану характеризується не тільки інтенсивним пошуком нових підходів до навчання, інноваційних форм організації навчально-виробничого процесу в ЗП(ПТ)О, ефективних педагогічних та інформаційних технологій, а й новими задачами щодо своєчасного виявлення та попередження розвитку дезадаптації у здобувачів освіти, і як наслідок, стану зниження навчальної активності і фрустрації, зневіри у власних силах, відсутності інтересу до майбутньої професійної діяльності.

Тривалий воєнний стан у країні – це новий виклик не лише для суб'єктів освітнього процесу, а й для роботодавців, які зіштовхнулися з негативними факторами впливу на умови ведення підприємницької діяльності, що пов'язано з мобілізацією працівників, труднощами щодо виїзду у короткотермінові відрядження за кордон, проблемами з бронювання на співробітників, відтоком персоналу (внутрішньо-переміщені особи та громадяни, що виїхали за межі держави), а також не готовністю молодих співробітників (випускників ЗП(ПТ)О) до швидкої соціально-професійної адаптації. Не сформована готовність у випускників ЗП(ПТ)О до професійної діяльності викликана низкою причин: тривалий військовий стан призводять до травматичних досвідів, які можуть викликати ПТСР (посттравматичний стресовий розлад). Цей розлад може впливати на психологічний стан молодої людини та здатність до адаптації до нового середовища та робочих умов; дистанційна форма навчання та відсутність можливості проходити професійно-практичну підготовку в умовах реального виробництва ускладнює здатність до фізичної праці та адаптації до умов виробництва; військові дії можуть викликати страх, тривожність та недовіру. Ці

психологічні фактори можуть ускладнювати комунікацію та співпрацю на робочому місці; економіка країни переживає великі труднощі, що в свою чергу призводить до високого відсотку безробіття та обмежень у зайнятості для молодих випускників, а відсутність практичного досвіду призводить до обезцінення праці та втрати мотивації щодо розкриття внутрішнього потенціалу. Окрім причин, які пов'язані з військовим станом, є й інші показники для пришвидшеної адаптації молоді до умов виробництва, наприклад: випускники закладів професійної освіти можуть потребувати додаткової підготовки та адаптації до конкретних вимог роботодавця у зв'язку із застарілою матеріально-технічною базою в закладах освіти і не сформованою у них готовністю застосовувати інноваційні виробничі технології в професійній діяльності,

У зв'язку з цим, мають запроваджуватися на підприємствах нові форми підтримки випускників ЗП (ПТ)О у їхній адаптації до виробничого середовища. Вважаємо, що правильно побудований процес онбордингу може стати ключовим чинником в адаптації молодих співробітників – випускників закладів професійної освіти до сучасних реалій ринку праці і сприяти їхньому подальшому успішному професійному становленню.

Онбординг – це процес адаптації нового співробітника, під час якого він знайомиться з командою, проектом та процесами, а також із цінностями й корпоративною культурою. Онбординг починається з перших днів працевлаштування та вважається успішним, якщо новий співробітник вдало проходить випробний термін [1].

Успішні компанії приділяють цьому процесу особливу увагу та ніколи не залишають молодого фахівця сам на сам. Адже якісно спланований онбординг допомагає новим працівникам адаптуватися з мінімальним стресом та розвинути свій потенціал.

За адаптацію молодого фахівця зазвичай відповідають керівник підрозділу та HR-менеджер. У деяких компаніях у цьому процесі беруть участь також ментор та бадді.

Керівник веде процес адаптації загалом. Головне його завдання - знайти точку перетину розвитку потенціалу молодого фахівця із бізнес-цілями компанії. Під час чекпойнтів він відстежує прогрес, оцінює, які завдання даються легше, а з якими потрібна допомога. Також він допомагає створити почуття приналежності до команди й компанії та забезпечує постійну підтримку.

HR-менеджер має подбати про комфорт людини, допомогти з усіма організаційними питаннями - розібратися у сервісах, зрозуміти, як оформити лікарняний, допомогти з компенсаціями за навчальні курси та набути потрібні додаткові навички для роботи тощо. А ще його завдання - разом із керівником занурити людину в культуру та цінності, якими живе компанія.

Ментор відповідає за навчання, розвиток потрібних навичок у нових спеціалістів. Він допоможе поглибити знання в певній сфері, розвинути потенціал, дати професійний фідбек та поділитися своїм практичним досвідом.

Бадді допомагає із неформальним спілкуванням та знайомством з командою, відзеркалює корпоративну культуру та цінності. В офісі він складе компанію під час обіду, покаже, де поблизу найсмачніша кава та пояснить, де знаходиться бухгалтерія.

Побудова ефективного процесу онбордингу для випускників ЗП(ПТ)О - це важливий крок для успішного вивчення нових працівників та забезпечення їхньої швидкої і плавної адаптації до виробничого середовища. Для цього необхідно враховувати кілька ключових аспектів. Пропонуємо деякі з них:

- Планування та підготовка онбордингу ще під час виробничої практики. Для цього потрібно менеджменту підприємства разом з майстром виробничого навчання ЗП(ПТ)О визначити цілі та завдання онбордингу, створити план і розклад для процесу адаптації з врахуванням психолого-емоційного стану кожного випускника окремо. Перед початком адаптації потрібно підготувати молодих фахівців до занурення в отримання нового досвіду, надати необхідні матеріали та ресурси.

- Інформування молодих працівників про особливості підприємства засобом розгорнутої вступної презентація (має бути заготовлена заздалегідь

спільно фахівцями відділу маркетингу підприємства та майстрами виробничого навчання ЗП(ПТ)О). Пропонується надати загальну інформацію про компанію (підприємство), її цінності, місію та культуру. Під час проведення презентації, потрібно сфокусувати увагу молодих працівників на те, щоб вони зрозуміли, де вони працюють і яке має значення їхній внесок в розвиток підприємства.

- Ознайомлення з командою. Особливу увагу потрібно приділити знайомству молодих працівників з членами команди, необхідно розказати про їх ролі та відповідальності. Якщо є красиві історії професійного становлення чи кар'єрного зростання, то це також потрібно розкрити. У цілому, можна зняти такий фільм про «золотий» капітал підприємства і викласти на сайт компанії.

- Забезпечення навчання та проведення тренінгу з конкретних трудових функцій та побудові ефективної комунікації в команді, наголосити на мета-навичках та компетентностях, які необхідні для виконання професійних завдань. Це може включати ознайомлення як з загальними правилами, так і конкретними процедурами, протоколами поведінки, внутрішніми регламентами, інструментами, що необхідні для роботи та в цілому з робочим місцем.

- Запровадження менторства. Необхідно за кожним молодим працівником закріпити ментора. Ментор може надавати підтримку, допомагати з постановкою цілей, відповідати на питання та допомагати в адаптації.

- Здійснення процесів вимірювання залученості в командну роботу (оцінка) та фідбек. Необхідно забезпечити регулярний зворотній від молодого фахівця та оцінку процесу онбордингу від менеджменту компанії. Необхідно проводити опитування щодо того, як молоді працівники відчують свій процес адаптації та як його можна покращити.

- Реалізація політик підтримки та мотивації. Необхідно забезпечити молодим співробітникам системну підтримку та мотивацію до становлення в професії, вони повинні відчувати, що їхній внесок важливий і оцінюється на всіх етапах включення.

- Запровадження відкритих комунікаційних політик. Необхідно створити атмосферу відкритої комунікації та розв'язанню будь-яких питань або проблем, з якими можуть зіштовхнутися нові молоді фахівці.

- Реалізація системного моніторингу та покращення різних етапів адаптації. Необхідно системно вдосконалювати процес онбордингу на основі отриманих досвідів, адаптаційних кейсів молодих фахівців та зворотного зв'язку. Додавайте нові елементи та ресурси для поліпшення процесу.

Дослідження світових компаній з рекрутингу презентують такі дані:

- Якісний онбординг може покращити утримання нових працівників на 82%, а їхню продуктивність - на 70%, згідно з дослідженням [Brandon Hall Group](#) [2].

- 58% організацій зосереджують увагу нових співробітників на процесах і документації. Тим часом найкращі програми адаптації спрямовані на знайомство з людьми та комунікацію, а не паперову роботу ([HCI](#)) [3].

- Продуктивність нових працівників становить лише 25% у перший місяць роботи. Потім ця цифра збільшується до 50% у другий місяць та до 75% - у третій. Щоб досягти максимального потенціалу продуктивності, новому працівнику може знадобитися до 12 місяців ([Gallup](#)) [4].

Отже, онбординг можемо порівняти з шляхом — основна частина якого — це досвід співробітника. Під час проходження цього шляху, відповідальний роботодавець має виконати всі обіцянки, які він давав молодому фахівцю при працевлаштуванні, забезпечити подальше професійне становлення та підготовку співробітників високої продуктивності. Коли всі кроки онбордингу синхронні, співробітники відчують причетність до спільної справи і можуть вже самостійно проєктувати своє професійне майбутнє.

Як бачимо, сьогодні онбординг зазнав певних змін. Зараз надзвичайно важливо приділяти увагу психологічному стану молодих фахівців, ставитися з розумінням до їхніх запитів, бути емпатичними й готовим прийти на допомогу в будь-якому питанні. Запропоновані кроки реалізації технології онбордингу

допоможуть швидко інтегрувати молодого фахівця – випускника ЗП(ПТ)О до умов сучасного виробництва, збільшити його продуктивність та лояльність.

Онбординг - це подорож - основна частина нового досвіду молодого співробітника. У цей час має йтися про виконання обіцянок, які були дані під час найму, і про підготовку співробітників до високої продуктивності. Коли все йде добре, співробітники відчують причетність і мріють пізнати успіх в професії.

Отже, побудова ефективного процесу онбордингу для молодих випускників ЗП(ПТ)О допоможе не тільки підприємствам залучити обізнаних та потенційно висококваліфікованих співробітників, але й допоможе молодим фахівцям адаптуватися до вимог сучасного ринку праці та розвиватися в своїй кар'єрі.

Список літератури

1. Work.ua. *Як побудувати процес онбордингу з фокусом на співробітника — кейс Genesis*. URL: <http://surl.li/mjivo>
2. The True Cost of a Bad Hire. URL: <http://surl.li/mjiva>
3. Human Capital Institute. URL: <http://surl.li/mjitw>
4. Practical Tips for Leaders for a Better Onboarding Process. URL: <http://surl.li/mjisu>