

1. Гусева Ю.Ю. Мультистейкхолдерная модель управления качеством образовательного проекта / Ю.Ю. Гусева, М.В. Канцевич, И.В. Чумаченко // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Збірник наукових праць. Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2015. – № 2 – С. 8-13.
2. Управління зацікавленими сторонами освітніх проектів / Ю.Ю. Гусева, І.В. Чумаченко, М.В. Сидоренко // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами. – Х.: НТУ «ХПІ», 2016. – № 2 (1174). – С. 8 – 12.

ОНБОРДІНГ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ АДАПТАЦІЇ КОМАНДИ ІТ ПРОЕКТУ

Конохова А.Д.

Науковий керівник – Гусева Ю.Ю., канд. техн. наук, доцент

В сучасних умовах розвитку кадрового ринку в ІТ інструменти традиційної адаптації персоналу стають менш ефективними, менш впливовими на сучасне покоління працівників.

Перший період роботи в компанії для нового співробітника зазвичай пов'язаний зі стресом, масою нової інформації, людей і процесів. Людині потрібно не просто зайнятися розробкою нового для нього проекту, але і звикнути до іншої компанії, клієнта і команди з їх власними традиціями, особливостями і взаємовідносинами.

Опитування, проведене в роботі [1] (рис. 1-2) свідчить про наявність певної проблеми: більшість опитуваних свідчить, що в їх компаніях не налагоджені процеси адаптації нових співробітників. У той же час більш ніж 80% респондентів хотіли б пройти адаптацію за налагодженим процесом з відповідним чек-листом.

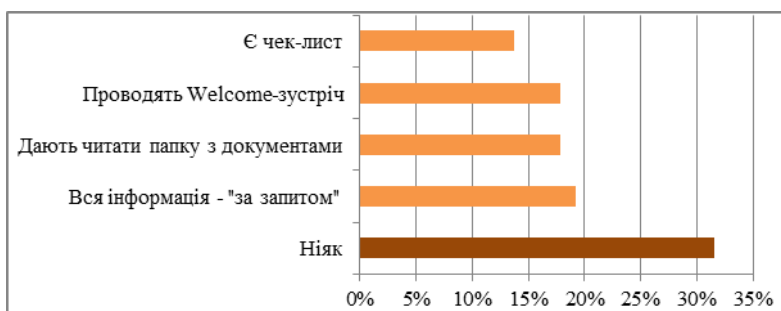


Рисунок 1 – Результати відповіді на питання «Як у вашій компанії займаються адаптацією нових співробітників?»

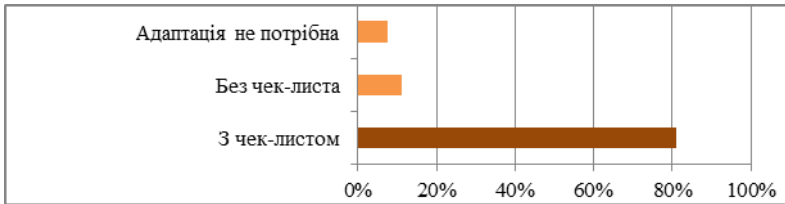


Рисунок 2 – Результати відповіді на питання «Ситуація – ви прийшли в нову компанію. Ви б хотіли пройти адаптацію з чек-листом або без нього?»

Отже, багато компаній, які стурбовані процесами пошуку і утримання розробників, у той же час не готові витратити ресурси на ефективний процес онбордінга в компанії.

Тим не менш, існують певні фактори, які свідчать про ефективність онбордінгу в ІТ проектах [2]:

- витрати компанії, якщо співробітник звільняється в період випробувального терміну становлять від 1 до 3 місячних заробітних плат;

- за відсутності ефективного процесу онбордінга в компанії зростає навантаження на менеджера і команду;

- нові співробітники починають цікавитися пропозиціями роботи вже через 6 місяців роботи в компанії. Український ІТ ринок праці дуже конкурентний. Практично кожен розробник отримує по кілька пропозицій про роботу щодня;

- ефективний процес онбордінга дозволяє швидше вийти на максимальний робочий темп.

Проведений аналіз [3] дає змогу зрозуміти важливість онбордінгу як для нового співробітника, так і для компанії в цілому. Зокрема, цей процес допомагає зменшити плинність кадрів та зробити з нового співробітника ефективного виконавця.

При цьому варто зазначити, що досягти цього результату можуть лише ті організації та підприємства, які не лише запроваджують нові методики з відбору персоналу та утриманню співробітників, а правильно вибудовують систему онбордінгу.

Таким чином, формування механізму використання інструментів онбордінгу для адаптації команди ІТ проектів є актуальним завданням.

1. Адаптационный чек-лист как инструмент мягкого введения в должность. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://habr.com/ru/company/oleg-bunin/blog/487386/>

2. Зачем строить эффективный онбординг в IT компании? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.itcp-ua.com/post/onboarding-tips>

3. Онбординг як процес адаптації персоналу сучасного покоління. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://adjutor.com.ua/uk/news/onbording-yak-proces-adaptaciyi-personalu-suchasno/>