

Блищук В. А., магістр, Цалко Т. Р., к.е.н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну

ОНБОРДИНГ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ МАРКЕТПЛЕЙСІВ

Анотація. У сучасному бізнес-середовищі, яке характеризується швидкими змінами та високою конкуренцією, ефективний процес онбордингу персоналу стає важливим інструментом адаптації працівників, особливо в контексті роботи на маркетплейсах. Дана робота розглядає ключові аспекти онбордингу, що включають підготовку нових співробітників до виконання їхніх обов'язків, інтеграцію в команду, знайомство з корпоративною культурою і специфікою роботи маркетплейсів. Висвітлюються різноманітні методи та підходи до онбордингу, які сприяють підвищенню продуктивності, а також зменшенню плинності кадрів. Окрему увагу приділено використанню технологій, таких як онлайн-курси, які дозволяють новим працівникам швидше адаптуватися до нових умов. Завдяки систематичному підходу до онбордингу, компанії можуть не лише забезпечити швидку адаптацію працівників, але й створити основу для їхнього подальшого професійного зростання та розвитку.

Ключові слова: онбординг; персонал; адаптація; маркетплейси; інтеграція.

Blyshchuk V. A., Tsalko T. P.

Kyiv National University of Technologies and Design

STAFF ONBOARDING AS A TOOL FOR ADAPTATION OF MARKETPLACE EMPLOYEES

Abstract. In today's business environment, characterized by rapid changes and high competition, an effective onboarding process is becoming an important tool for employee adaptation, especially in the context of working in marketplaces. This paper examines the key aspects of onboarding, including preparing new employees for their duties, integrating them into the team, and familiarizing them with the corporate culture and specifics of marketplaces. Various methods and approaches to onboarding are highlighted, which help to increase productivity and reduce staff turnover. Particular attention is paid to the use of technologies, such as online courses, which allow new employees to adapt to new conditions faster. With a systematic approach to onboarding, companies can not only ensure quick adaptation of employees, but also create a basis for their further professional growth and development.

Keywords: onboarding; personnel; adaptation; marketplaces; integration.

Постановка проблеми. В умовах швидко змінюваного бізнес-середовища та зростаючої конкуренції, маркетплейси, як нова форма електронної комерції, стикаються з викликами, пов'язаними з адаптацією нових працівників. Згідно з дослідженнями, невідповідність між вимогами ринку і підготовленістю персоналу може призводити до значних витрат для компаній, включаючи зниження продуктивності, збільшення плинності кадрів, втрачені можливості.

У разі успішної адаптації, новий співробітник швидко вливається в роботу і довго приносить користь компанії. У разі ж невдачі в онбордингу, близько 50% співробітників змінюють місце роботи протягом півроку з дня найму. Залишати цей процес на самотпів занадто ризиковано. Одна з основних причин цих проблем полягає в недостатньо ефективних процесах онбордингу. Відсутність систематизованих програм адаптації нових співробітників може призвести до їхньої ізоляції, низької мотивації, незадоволеності, що в свою чергу негативно впливає на загальний клімат у команді і продуктивність роботи. З огляду на ці виклики, виникає необхідність у розробці ефективних стратегій онбордингу, які дозволять не лише швидше інтегрувати нових

працівників у компанію, а й сприяти їхньому професійному розвитку, підвищувати рівень задоволеності роботою та зміцнювати корпоративну культуру.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні автори, зокрема у статтях, опублікованих у провідних журналах з управління, відзначають, що маркетплейси стикаються з унікальними викликами, пов'язаними з динамічністю та різноманітністю пропозицій. Одне з недавніх досліджень вказує на успішні приклади компаній, які використовують технології для оптимізації процесу онбордингу, такі як онлайн-курси, відеоуроки, інтерактивні платформи. Багато досліджень підтверджують, що ефективний онбординг знижує рівень плинності кадрів. Наприклад, аналіз даних кількох компаній у 2022 році показав, що бізнеси, які впроваджують структуровані програми адаптації, зменшують плинність кадрів на 25–30% у перші місяці після прийняття на роботу [1].

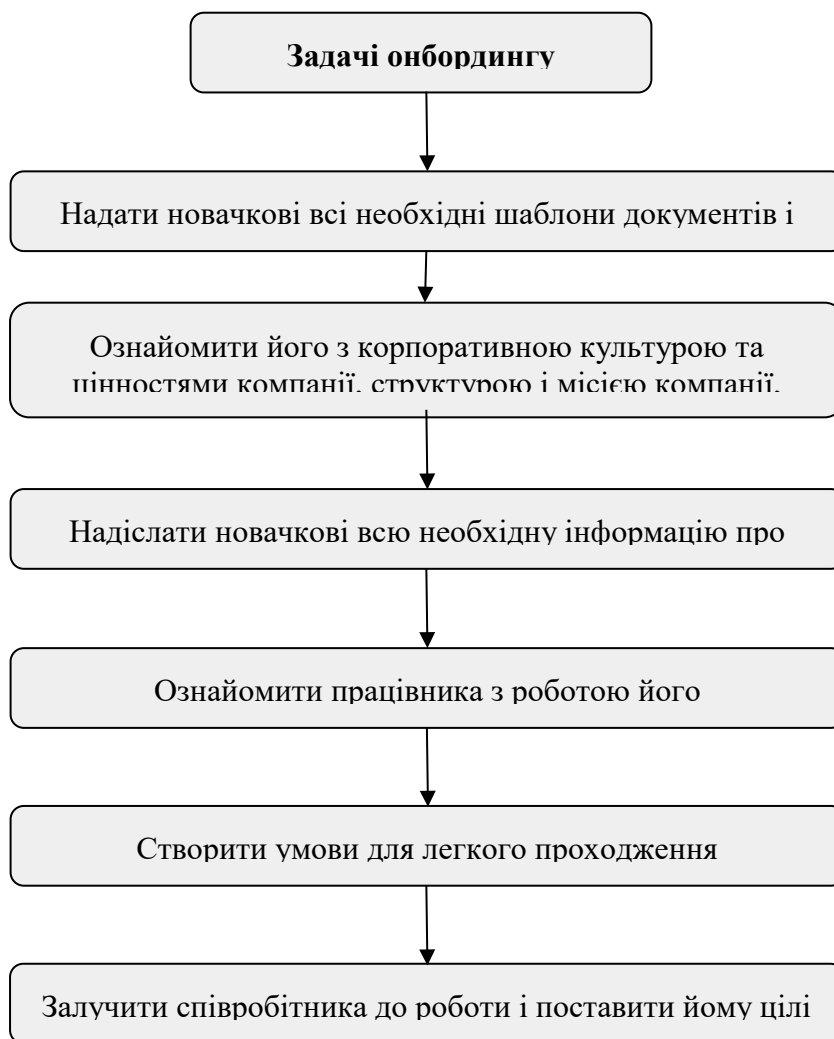
Метою статті є дослідження процесу онбордингу персоналу в контексті маркетплейсів як інструменту адаптації нових працівників. Стаття спрямована на виявлення основних етапів і методів онбордингу, аналіз їх впливу на продуктивність співробітників, а також визначення викликів та можливостей, що постають перед організаціями в умовах швидко змінюваного ринку праці.

Результати дослідження. Онбординг персоналу в маркетплейсах є важливим етапом, що сприяє ефективній адаптації нових працівників до умов роботи. У сучасному бізнес-середовищі, де конкуренція зростає, а вимоги до швидкості реагування на зміни стають дедалі вищими, впровадження якісних програм онбордингу стає критично важливим для забезпечення стабільності та продуктивності організацій. Отже, онбординг - це процес формальних та неформальних процедур щодо прийняття нового співробітника, його інтеграції в команду і знайомства з корпоративною культурою, який починається з моменту підписання пропозиції про роботу і може тривати до 1 року в компанії, в залежності від корпоративної культури. Нами було проаналізовано і систематизовано ряд першочергових завдань онбордингу (рис. 1), які направлені на максимально швидке входження нового працівника на посаду, пришвидшення його адаптації на новому робочому місці [7, 8]. Забезпечуючи швидку і системну передачу новим працівникам знань та навичок, а також створюючи атмосферу співпраці та адаптації, організації мають можливість не тільки підтримувати ріст та ефективність свого персоналу, але й забезпечувати конкурентну перевагу на ринку.

Процес онбордингу охоплює всі етапи інтеграції нового співробітника, починаючи з моменту прийому на роботу до моменту, коли працівник починає виконувати свої обов'язки на повну потужність. Він включає навчання, ознайомлення з корпоративною культурою, наставництво, зворотний зв'язок.

Якщо порівнювати онбординг з більш широким поняттям, а саме адаптацією нових працівників в організації, то адаптація є загальним процесом, який охоплює всі аспекти підготовки та пристосування нового робітника до робочого середовища. Онбординг, у свою чергу, є лише однією з ключових складових цього процесу, спрямованою на успішний старт новачків. Онбординг здійснюється на ранніх етапах працівника в компанії та найчастіше орієнтований на перші кілька тижнів роботи. Цей процес допомагає прискорити адаптацію нового робітника, забезпечуючи його розуміння організаційної структури, корпоративних цінностей, системи комунікації процесів роботи та інших важливих аспектів. Адаптація, в свою чергу, продовжується весь випробний термін до моменту переходу нового працівника на постійну посаду. Отже, адаптація охоплює значно більший часовий період та включає в себе більш різноманітні завдання. Це включає в себе побудову відносин з колегами та розробку мережі професійних контактів, освоєння особливостей робочого процесу, а також постійний розвиток навичок та знань. У цьому контексті онбординг є лише однією зі

сходинок адаптації, зосередженою на початковому ознайомленні новачків з компанією. Таким чином, онбординг представляє собою важливий, але обмежений аспект загального процесу адаптації нових працівників. Правильно налаштований онбординг стає важливим етапом у підготовці співробітника до подальшої успішної адаптації та продуктивної праці в організації.



Джерело: складено автором.

Рис. 1. Основні задачі онбордингу працівників маркетплейсів

Етапи онбордингу поділяються на кілька ключових фаз. Перед-онбординг – це етап, що розпочинається після прийняття рішення про прийом на роботу. У цей період новий співробітник отримує інформацію про компанію, цінності, очікування. Перші дні на роботі характеризуються знайомством з колективом, отриманням базового навчання і проходженням адаптаційних програм. Другий етап – введення на посаду. Це важливий етап адаптації, що займає зазвичай від двох до чотирьох тижнів. Ключові складові ефективного введення на посаду включають у себе: теплий прийом у перший день; безболісний (або майже) доступ до пропусків, робочих станцій і систем; наставництво; перші доручення; а також теоретичну підготовку та інтерактивне навчання. Призначення наставника або куратора на цьому етапі є важливим, оскільки він допомагає новому працівникові розібратися в специфіці роботи, відповідно до завдань маркетплейсу [2]. Третій етап – інтеграція. Цей етап включає в себе навчання на практиці з використання різних методів (ділові ігри, бізнес симуляції тощо). Останній етап - автономність. Щойно

нові співробітники набудуть необхідних знань і впевненості, щоб стати більш автономними, вони почнуть використовувати Бази знань і звертатися до служби підтримки для виконання повсякденних завдань, а також братися до самостійного навчання та працювати над розвитком і кар'єрним зростанням.

Успішний онбординг також включає процес оцінки, який проводиться після завершення програми адаптації. Це дає змогу виявити сильні та слабкі сторони програми, визначити ступінь адаптації працівника. За даними досліджень, ефективний онбординг може зменшити плинність кадрів на 25% і підвищити продуктивність нових працівників на 10%.

У маркетплейсах існує кілька ефективних методів онбордингу. Одним з них є використання електронних платформ навчання, які забезпечують доступ до навчальних матеріалів і ресурсів у зручний для працівника час. Вебінари та семінари дають можливість отримати нові знання і обмінятися досвідом з колегами, а групові заходи сприяють швидшому знайомству з колективом та створенню командного духу.

Вплив онбордингу на адаптацію працівників є суттєвим. Дослідження показують, що компанії з добре структурованими програмами онбордингу мають знижений рівень плинності кадрів, підвищену продуктивність працівників, вищий рівень задоволеності роботою. Надання новим працівникам чітких інструкцій і підтримки в процесі адаптації сприяє швидшій інтеграції в колектив і виконанню завдань.

Упровадження ефективних програм онбордингу дійсно стикається з низкою викликів, які можуть вплинути на їх успішність. Один із найзначніших викликів - це опір змінам з боку співробітників. Багато людей не люблять зміни і можуть відчувати дискомфорт, коли їм пропонують нові методи роботи чи процедури. Це може призвести до скептицизму щодо нових ініціатив онбордингу, особливо якщо працівники не розуміють, чому ці зміни необхідні або яким чином вони можуть покращити їхню роботу. Щоб подолати цей опір, важливо забезпечити чітку комунікацію про переваги нових програм, надавати підтримку, залучати співробітників до процесу змін, що може підвищити їхню готовність прийняти нововведення.

Ще одним викликом є недостатнє фінансування або обмежені ресурси, які можуть вплинути на можливість реалізації якісних програм. Багато компаній, особливо маленькі або середні підприємства, можуть не мати достатніх бюджетів для впровадження комплексних програм навчання чи для закупівлі сучасного обладнання. Це може призвести до недостатньої підготовленості нових працівників і, як наслідок, до зниження їхньої продуктивності. Щоб вирішити цю проблему, компанії можуть звернути увагу на доступні ресурси, такі як безкоштовні онлайн-курси або партнерства з освітніми установами, які можуть надати підтримку у навчанні нових співробітників [3].

Проте, незважаючи на ці виклики, нові технології відкривають унікальні можливості для покращення процесу онбордингу. Використання віртуальної реальності (VR) та доповненої реальності (AR) може значно покращити інтеграцію нових працівників. Наприклад, за допомогою VR нові співробітники можуть проходити симуляції робочих ситуацій, отримуючи практичний досвід в безпечному середовищі. Це особливо корисно у сферах, де ризики високі, наприклад, в авіації, виробництві. Такі інтерактивні тренінги не лише роблять навчання більш захоплюючим, а й підвищують рівень запам'ятовування інформації.

Крім того, інтерактивні навчальні платформи дозволяють новим працівникам вчитися у зручному для них темпі, надаючи доступ до різноманітних навчальних матеріалів, таких як відео, статті, практичні завдання. Це сприяє глибшому розумінню матеріалу і знижує стрес, пов'язаний з новим робочим середовищем. Залучення сучасних

технологій не лише спрощує процес онбордингу, але й робить його більш адаптивним до потреб кожного співробітника.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, онбординг персоналу є ключовим елементом для успішної адаптації нових співробітників у рамках сучасних бізнес-структур, особливо в умовах швидко змінюваного ринку, де маркетингові відіграють значну роль. Ефективно розроблені програми онбордингу не тільки сприяють пришвидшенню інтеграції нових працівників, а й підвищують їхню продуктивність, задоволеність роботою та лояльність до компанії. Основними висновками даного дослідження є важливість індивідуального підходу, оскільки програми онбордингу мають бути адаптовані до потреб і особливостей кожного нового співробітника. Це може включати використання різних методів навчання, таких як наставництво, онлайн-курси та інтерактивні симуляції. Технологічні інновації також відіграють значну роль, оскільки впровадження сучасних технологій, таких як віртуальна реальність, забезпечує нові можливості для навчання і підвищує ефективність онбордингу. Ці інструменти дозволяють створити більш динамічні програми навчання.

Аналіз довгострокового впливу онбордингу на продуктивність і збереження кадрів може дати цінну інформацію про те, які елементи програм найбільше сприяють успіху працівників у компанії. Розробка нових інструментів і платформ для автоматизації процесу онбордингу дозволить компаніям зекономити час та ресурси. Таким чином, подальші дослідження в сфері онбордингу можуть значно покращити стратегії адаптації персоналу, що, у свою чергу, призведе до підвищення конкурентоспроможності компаній на сучасному ринку.

Список використаної літератури

1. Бардадим С. А., Невмержицька С.М., Цалко Т.Р. Діджиталізація HR-процесів в організації. *Збірник статей II Всеукраїнської конференції «Інноватика в освіті, науці та бізнесі: виклики та можливості»* (18 листопада 2021 року, м. Київ). Київ: КНУТД, 2021. Т. 2. С. 54–59. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/19577/1/Innovatyka2021_V2_P054-059.pdf.
2. Касич А. О., Бурба О. А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 16, Ч. 1. С. 147–151.
3. Самко М. Зміна бізнес-процесів у 2024 році під впливом штучного інтелекту. URL: <https://lemon.school/blog/zmina-biznes-proczesiv-u-tsomu-rocz-i-pid-vplyvom-shtuchnogo-intelektu>.
4. Три чверті роботодавців відчувають дефіцит кадрів в Україні. 24 квітня 2024 р. Європейська Бізнес Асоціація. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini>.
5. Що означає процес onboarding. URL: <https://foxminded.ua/shcho-take-onboarding/>.
6. 8+ ефективних стратегій мотивації співробітників | Повний посібник, який потрібно знати у 2024 році. URL: <https://ahaslides.com/uk/blog/employee-motivation-strategies/>.
7. Цалко Т. Р., Невмержицька С.М., Птуха А.Р. Антикризове управління персоналом під час війни. *Економіка та суспільство*. 2024. № 60. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-120>. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/issue/view/60>.
8. Цалко Т. Р., Невмержицька С. М. Проблеми сучасної підготовки та кадрового забезпечення державної служби в Україні. *Публічне адміністрування та національна безпека*. 2021. № 1 (17). URL: <https://www.internauka.com/uploads/public/16148563087462.pdf>.