



Онбординг і адаптація

Онбординг і адаптація

70%

Залишаються понад 3 роки

Співробітники з якісним
онбордингом (Gallup)

58%

Швидше адаптація

Підвищення швидкості з
наставництвом

3x

Вища продуктивність

Порівняно з відсутністю структури

Онбординг знижує стрес і пришвидшує продуктивність новачка. Відсутність адаптації – головна причина швидких звільнень і втрати талантів. Інвестиція в перші місяці окупається лояльністю та результатами.

Онбординг vs Адаптація

Онбординг

Системний процес введення в компанію

- Оформлення документів
- Знайомство з командою
- Базове навчання
- Надання доступів

Тривалість: перші тижні

Адаптація

Глибша інтеграція в організацію

- Соціалізація в колективі
- Освоєння культури
- Розвиток професійних навичок
- Формування робочих зв'язків

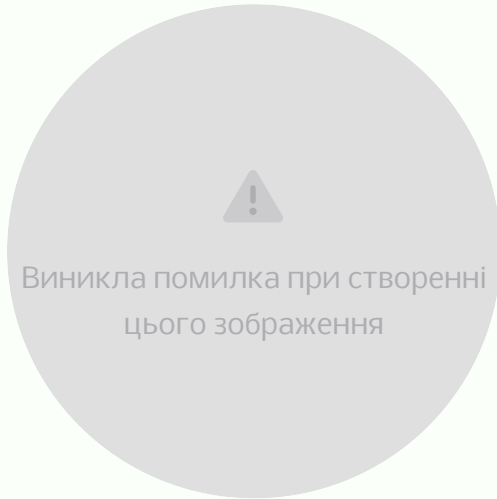
Тривалість: від місяців до року

Перший день — початок великої подорожі

Кожен успішний кар'єрний шлях починається з правильного старту
в новій команді



Складові адаптації: професійна, соціальна, організаційна



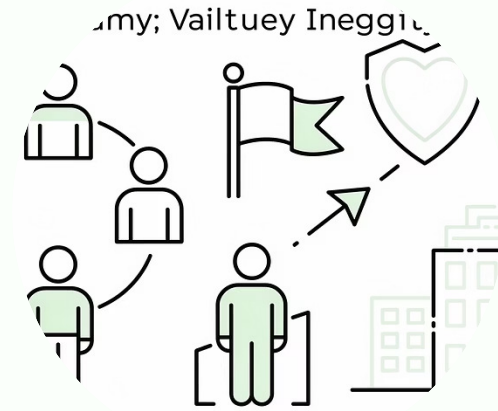
Професійна адаптація

Навчання специфіці роботи, освоєння інструментів, розуміння процесів і стандартів. Включає технічне навчання та розвиток компетенції.



Соціальна адаптація

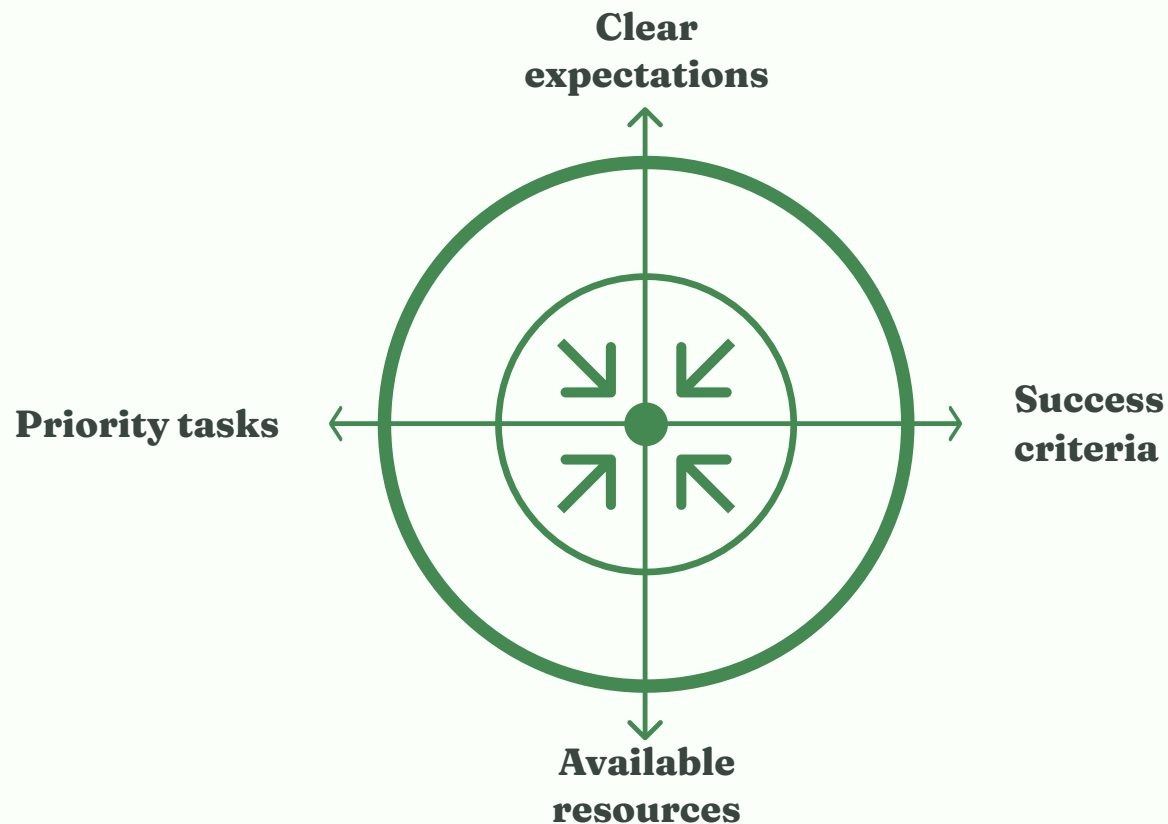
Інтеграція в колектив, формування довіри, побудова комунікаційних зв'язків. Створення комфортної атмосфери в команді.



Організаційна адаптація

Розуміння місії, цінностей, правил компанії. Знайомство з організаційною структурою, політиками та корпоративною культурою.

Входження в роль: очікування та критерії успіху



Чіткі завдання

Формулювання конкретних цілей і KPI на випробувальний термін

Необхідні ресурси

Наставник, навчальні матеріали, доступи до систем

Визначені пріоритети

Фокус на ключових завданнях на 30, 60, 90 днів

Структурований підхід до входження в роль забезпечує прозорість і впевненість

Наставництво: роль і переваги



Провідник у культурі

Наставник допомагає зрозуміти неписані правила, цінності та особливості корпоративної культури компанії.



Пришвидшує адаптацію

Підвищує швидкість адаптації на 58% згідно з дослідженням Wynhurst Group. Економить час на пошуку відповідей.



Забезпечує підтримку

Відповідає на питання, допомагає уникнути помилок, надає зворотний зв'язок у режимі реального часу.



Будує зв'язки

Знайомить з ключовими людьми в організації, допомагає формувати професійну мережу всередині компанії.

Підтримка, що змінює все

Наставництво перетворює перші місяці з періоду стресу на час
зростання і розвитку



План 30–60–90: структура та зміст



Перші 30 днів

Знакомство з командою, корпоративною культурою, освоєння базових завдань і процесів. Фокус на навчанні.



60 днів

Поглиблене навчання, початок самостійної роботи над проєктами. Перші результати та коригування плану.



90 днів

Повна інтеграція, оцінка досягнутих результатів, корекція довгострокових цілей. Самостійна продуктивна робота.

Структурований план допомагає новачку зрозуміти очікування на кожному етапі та забезпечує поступове зростання відповідальності.

Приклад плану 30–60–90 днів для ІТ-спеціаліста

30 днів: Основи

1

- Налаштування робочого місця
- Знайомство з продуктом
- Вивчення tech stack
- Освоєння процесів розробки

2

60 днів: Практика

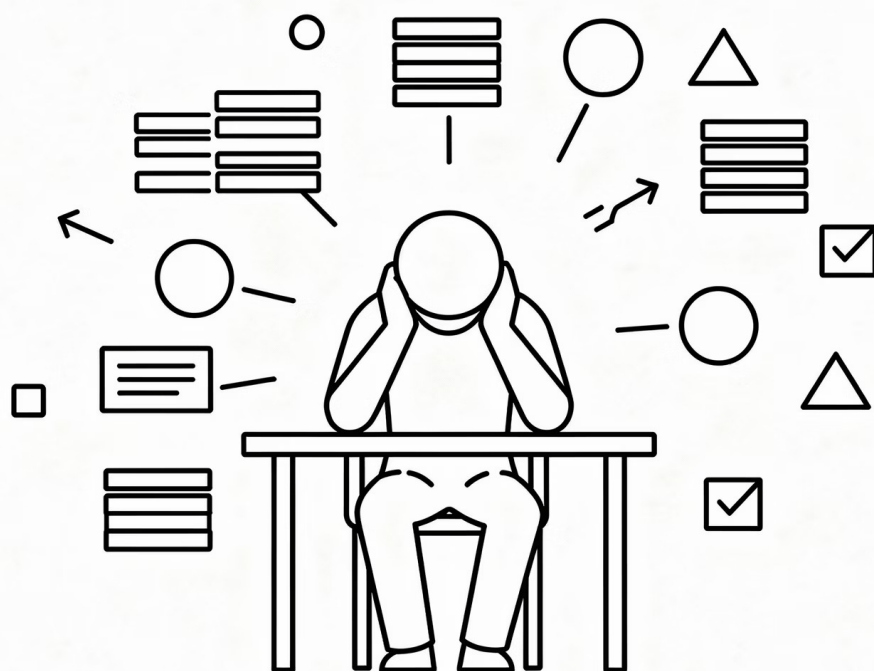
- Участь у спринтах
- Перші комміти в репозиторії
- Регулярні зустрічі з наставником
- Code review практика

90 днів: Автономність

3

- Самостійне виконання задач
- Участь у плануванні
- Фідбек від керівника
- Перша оцінка результатів

Ризики стартового періоду



Нечіткі очікування

Відсутність конкретних цілей і критеріїв успіху призводить до дезорієнтації та втрати мотивації.

Інформаційний дисбаланс

Перевантаження великою кількістю інформації або навпаки – її критична нестача.

Соціальна ізоляція

Відсутність інтеграції в команду, почуття самотності та неприналежності до колективу.

Відсутність підтримки

Недостатня увага з боку керівника або наставника у критичні перші тижні роботи.

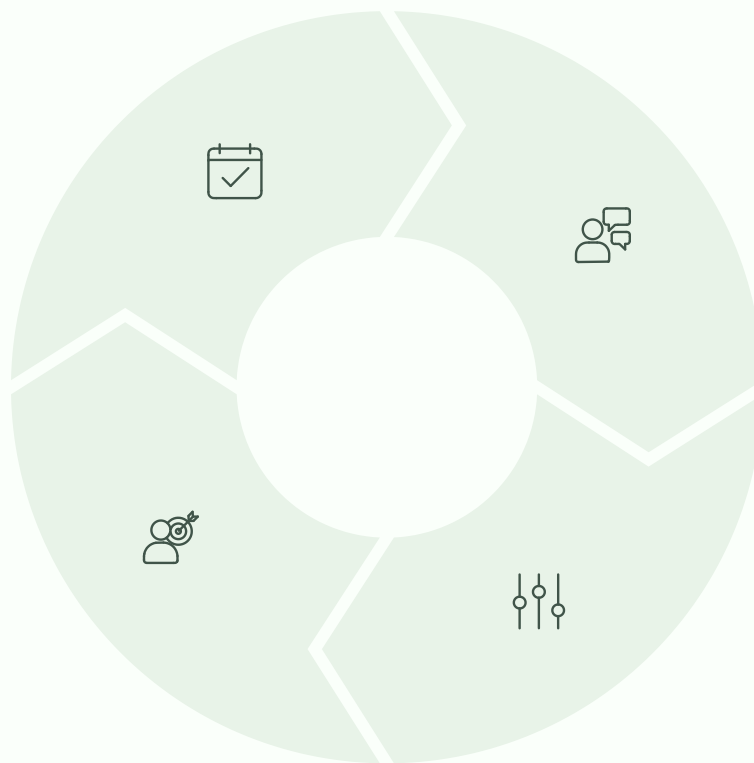
Важливість зворотного зв'язку

Регулярні зустрічі

Щотижневі або двотижневі зустрічі для обговорення прогресу

Підвищення мотивації

Визнання досягнень і підтримка впевненості



Відкритий діалог

Обговорення труднощів і пошук рішень разом

Коригування плану

Адаптація завдань під реальний прогрес і можливості

Відкрити фідбек зменшує ризик звільнення в перші місяці на 40% і формує культуру постійного вдосконалення.

Автоматизація онбордингу: сучасні HRM-системи

Переваги автоматизації

- **Структурованість процесу**

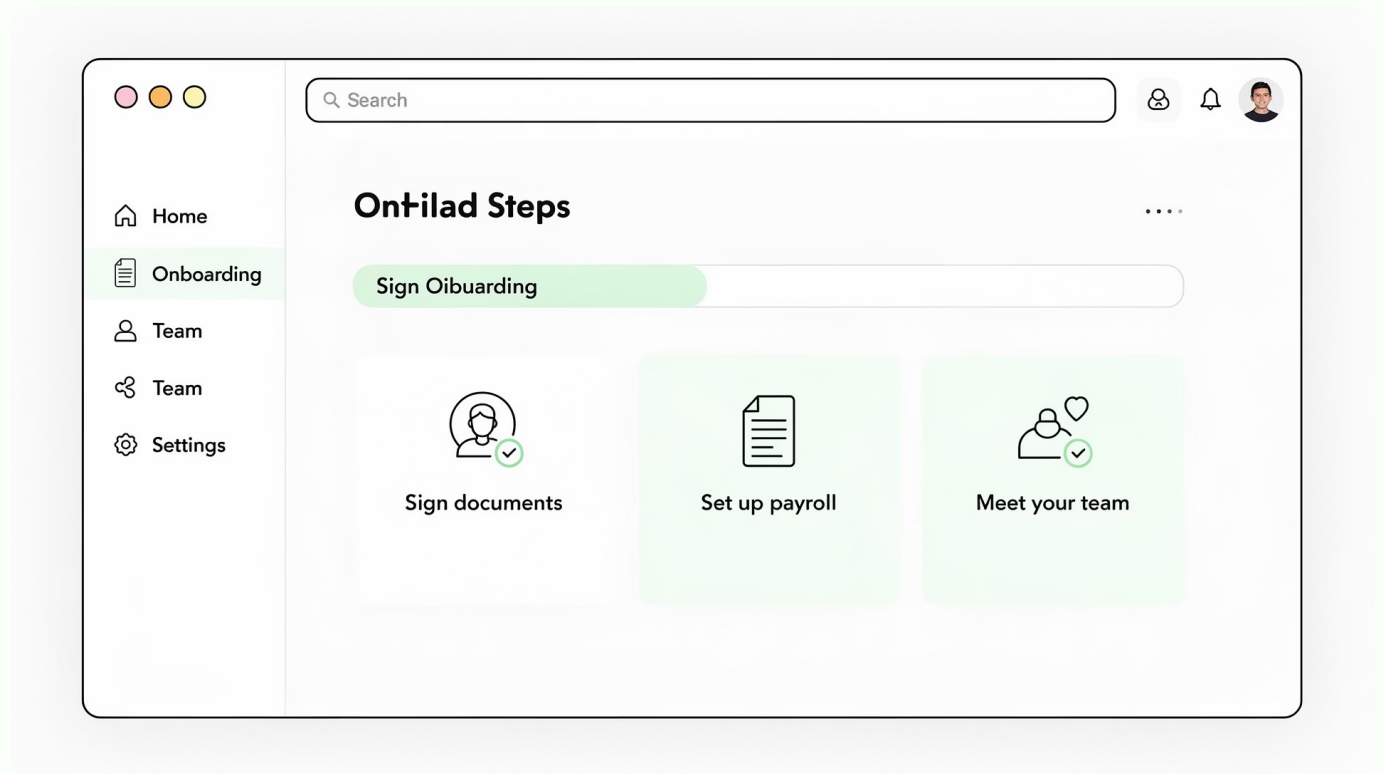
Платформи як HURMA, PeopleForce, Tallenta допомагають систематизувати кожен етап онбордингу

- **Автоматизація рутини**

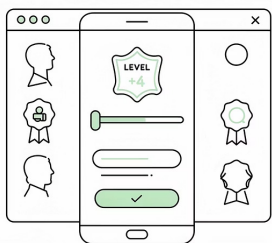
Автоматичні чеклісти, нагадування, навчальні курси онлайн знижують навантаження на HR

- **Економія часу**

Скорочення часу адаптації на 30-40% і зниження адміністративного навантаження на менеджерів



Кейси успішного онбордингу: MOJAM і Tallenta



MOJAM

Інтерактивний маршрут новачка з гейміфікацією та автоматичними нотіфікаціями. Система винагород за виконання завдань підвищує залученість на 65%.

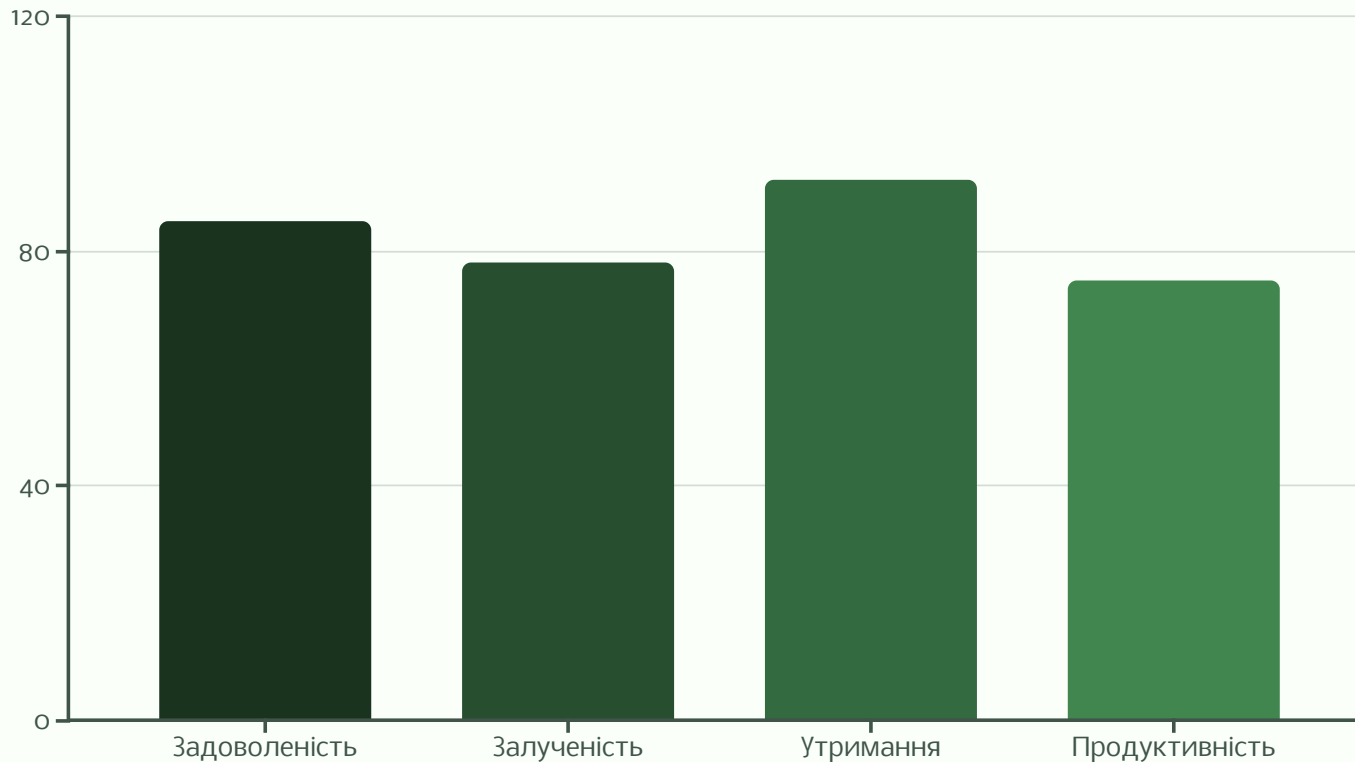


Tallenta

Покроковий процес з pre-boarding, welcome-зустрічами і підтримкою наставника. Зниження плинності кадрів у перші 3 місяці на 45%.

Результат обох підходів: значне зростання залученості співробітників, зниження плинності кадрів і формування сильної корпоративної культури з перших днів роботи.

Метрики ефективності онбордингу



Ключові показники

- **Time to Productivity:** час виходу на повну продуктивність (зазвичай 60-90 днів)
- **Employee Satisfaction:** рівень задоволеності новачків процесом адаптації
- **Retention Rate:** плинність кадрів у перші 3-6 місяців роботи
- **Manager Feedback:** кількість позитивного фідбеку від наставників і керівників

Регулярне відстеження метрик дозволяє своєчасно виявляти проблеми та покращувати процес.

Типові помилки в онбордингу і як їх уникнути

1

Відсутність структури

Помилка: хаотичне навчання без плану

Рішення: розробити детальну програму 30-60-90 днів з чіткими етапами

2

Ігнорування культури

Помилка: фокус тільки на технічних навичках

Рішення: приділити увагу соціальній адаптації та корпоративним цінностям

3

Брак комунікації

Помилка: недостатній зворотний зв'язок

Рішення: встановити регулярні зустрічі з наставником та керівником

4

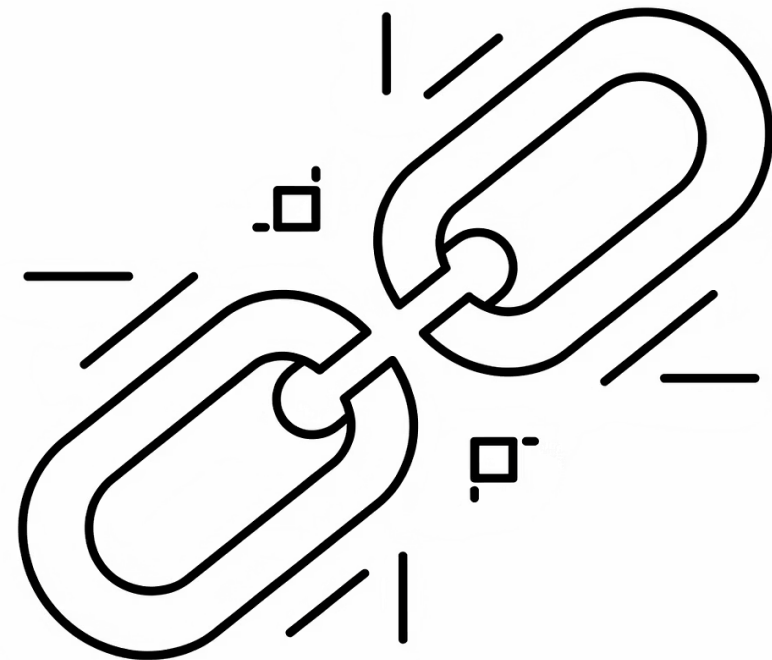
Перевантаження інформацією

Помилка: весь контент у перший день

Рішення: дозувати інформацію поетапно протягом адаптаційного періоду

Без онбордингу — ризик втрати талантів

50% новачків залишають компанію протягом першого року за
відсутності структурованої адаптації



Висновок: онбординг — інвестиція в майбутнє компанії

Підвищує продуктивність

Якісний онбординг скорочує час виходу на повну ефективність і забезпечує швидкі результати

Формує лояльність

Правильний старт створює позитивне враження і мотивує залишатися в компанії довгостроково

Знижує стрес

Структурована адаптація допомагає новачку швидко інтегруватися і почуватися впевнено

Зміцнює культуру

Систематичний онбординг транслює цінності компанії і формує сильний командний дух з перших днів

📌 **Пам'ятайте:** кожна гривня, інвестована в онбординг, повертається збільшенням продуктивності, зниженням плинності та зростанням залученості команди.

Дякую за увагу!

