

Ключевые концепции онбординга

Системная адаптация как экзамен для 5П найма

Онбординг — это не просто «ввод в должность». Это критический экзамен для всей вашей системы найма. Проблемы адаптации — симптомы проблем на предыдущих этапах 5П.

Главная идея главы

Онбординг = Детектор качества найма

Плохой онбординг — это симптом. Если новичок растерян в первый день — проблема с **ПОРТРЕТОМ**. Если разочарован во второй — с **ПРЕДЛОЖЕНИЕМ**. Если уходит на третьей неделе — с **ПРОЦЕССОМ**.

70%

проблем адаптации
связаны с неточным
ПОРТРЕТОМ

60%

разочарований —
расхождение
ПРЕДЛОЖЕНИЯ с
реальностью

50%

ранних увольнений —
некачественная ПРОВЕРКА

40%

затяжной адаптации —
отсутствие ПРОЦЕССА



Принцип «П» как «Прогресс»



Пятый элемент системы 5П

ПРОГРЕСС замыкает цикл найма и превращает его из линейного процесса в кольцо непрерывного улучшения.

3 направления Прогресса:

1. Интеграция нового сотрудника в компанию
2. Быстрый выход на плановую производительность
3. Удержание и развитие в долгосрочной перспективе

По сути, это мост между рекрутментом и HR-менеджментом, между поиском и полноценной работой.

Теория «Кокона»: метаморфоза новичка



Четыре процесса внутри кокона

Когда новый сотрудник приходит в компанию, он попадает в защищенную среду, в которой постепенно трансформируется из «чужака» в полноценного члена команды.

1 Обучение

Приобретение знаний о компании, продукте, процессах

2 Социализация

Установление связей с коллегами, понимание неформальных правил

3 Интеграция ценностей

Принятие культуры и философии компании

4 Практическое освоение

Применение знаний с постепенным усложнением задач



Кривая адаптации: предсказуемые этапы



«Медовый месяц» (1-2 недели)

Высокая мотивация, энтузиазм, оптимизм. Всё новое и интересное.



«Культурный шок» (2-5 недели) — КРИТИЧНО!

Разочарование, осознание сложностей, снижение мотивации. **80% увольнений происходит здесь!**



«Адаптация» (5-12 недели)

Постепенное принятие реальности, выработка рабочих стратегий.



«Мастерство» (после 12 недель)

Уверенность в своих силах, стабильная продуктивность, полная интеграция.

⚠ Критический период: 4-6 неделя

Именно тогда наступает самая низкая точка мотивации. Хороший онбординг смягчает «культурный шок» и помогает быстрее пройти эту фазу.

Четыре уровня адаптации

Полноценная адаптация происходит на четырёх уровнях одновременно. Эффективная система онбординга должна работать со всеми:

Уровень	Что включает	Признаки успеха
1. Организационный	Структура компании, правила, процедуры, системы и инструменты	Самостоятельно ориентируется в процессах
2. Социальный	Отношения с коллегами, неформальная иерархия, социальная жизнь	Включён в команду, знает к кому обращаться
3. Профессиональный	Применение навыков в новом контексте, специфика работы	Достигает ожидаемой продуктивности
4. Психологический	Чувство принадлежности, удовлетворённость, принятие ценностей	Идентифицирует себя с компанией

ROI онбординга: окупаемость системы

$$ROI = ((\text{Польза от ускоренной адаптации} + \text{Экономия на снижении текучести}) - \text{Затраты на систему}) / \text{Затраты на систему} \times 100\%$$



Измеримые результаты качественного онбординга

30-50%

сокращение времени
адаптации

25-50%

повышение удержания
новичков

60%

быстрее рост
производительности

240%+

ROI системы во 2-й год



Ключевые термины главы

Термин	Определение
Онбординг	Системный процесс интеграции нового сотрудника в компанию
Программа 30-60-90	Структурированный план адаптации на первые 3 месяца работы
Кривая адаптации	Предсказуемая динамика мотивации новичка: от энтузиазма через спад к стабильности
Культурный шок	Период разочарования на 2-5 неделе, критический для удержания
Welcome Pack	Набор материалов для нового сотрудника в первый день
Наставник	Опытный сотрудник, помогающий новичку адаптироваться