

керівників різних рівнів, необхідність освоєння працівниками нових посадових функцій, суміщення робіт та ін.

До позитивних моментів можна віднести злам соціальної інерції персоналу, зміна формальних і неформальних відносин всередині колективу. Ця обставина дозволяє провести оптимізацію проектування трудових колективів, сформувавши команди, в яких потенціал кожного працівника буде використовуватися найбільш продуктивно. Якісний підбір команд дозволить істотно поліпшити морально-психологічний клімат в малих групах і підвищити ефективність їх діяльності. З іншого боку, в новому соціальному оточенні у працівника швидше відбувається злам старих стереотипів трудової поведінки, легше протікає переорієнтація на інноваційні зміни в організації. Було б корисним організувати в різних формах навчання для всього персоналу. Важливо розуміти, що ступінь ефективності адаптації залежить не тільки від того наскільки успішно оволоділи працівники новими робочими місцями, новими функціями, а й наскільки добре вони орієнтуються в зміненому соціальному середовищі.

ONBOARDING EMPLOYEES

*Hanna Maksymiuk, Assistant lecturer
Kharkiv National Automobile and Highway University*

Onboarding is the process of helping new hires adjust to social and performance aspects of their new jobs quickly and smoothly [1]. Experts of Aberdeen Group distinguish strategic and tactical onboarding. Strategic onboarding is a formalized approach to bringing new hires into the company. Such process requires support from all parties involved, from the new hires themselves, to HR, hiring managers, and coworkers. Comparatively, tactical onboarding consists of the more traditional activities associated with the process, such as new hire orientation or forms management [2].

Effective onboarding program can improve:

- Employee retention – the percentage of hires that stay with the organization;
- Time to productivity – the percentage of new employees that meet their first performance on time;
- Manager satisfaction – the year-over-year change in hiring manager satisfaction with the employees that have come into the firm [3].
- For employees, long-term outcomes of good onboarding include job satisfaction and organizational commitment [4].
- Onboarding has four distinct levels, the Four C's [1]:
- Compliance is the lowest level and includes teaching employees basic legal and policy-related rules and regulations. Refers to the all the paperwork and administrative tasks involved in getting new employees onboard. This can range from direct deposit or other benefits documentation to getting an email account or login info for the various company tools they will need for their job.

- Clarification refers to ensuring that employees understand their new jobs and all related expectations. This means that performance and responsibilities are clear for not only the new hire, but also for his/her manager and team members.

- Culture is a broad category that includes providing employees with a sense of organizational norms— both formal and informal. Refers the spoken and unspoken “rules of the game” at an organization, how employees navigate and successfully achieve their work at a company.

- Connection refers to the vital interpersonal relationships and information networks that new employees must establish. Integration into the team and the company’s mission, making new hires feel as “a part of the family”.

Let`s highlight important features of successful onboarding programs:

Investment – companies invest their time and money in developing strategic onboarding programs. Successful onboarding pays for itself.

Early beginning – successful onboarding should start before the first working day of a newcomer. According to Aberdeen Group 83 % of the highest-performing organizations began onboarding before the new hire’s first day [3].

Memorable first day – lunch with the CEO or presenting a bottle of wine – make new comers feel themselves welcomed. Nearly 4 % of employees leave a new job after a disastrous first day [1].

Structured schedule for first days – new hire should know exactly what to do and not wonder what is next. Employees in a well-structured onboarding program are 69 % more likely to remain at the company after three years [1].

Buddy – assigning newcomer with a buddy or mentor makes it easier to gain familiarity with the company`s everyday life. 56 % of new hires say having a buddy or mentor is important to them when starting a new job [5]

Corporate culture – communicate values, mission and corporate culture as a whole for new recruits.

Well-planned onboarding relieves potential anxieties of newcomers and give them tools they need to enter the company feeling confident, inspired and fully prepared to meet the first milestones.

References:

1. Talya N Bauer. Onboarding New Employees: Maximizing Success [Электронный ресурс] / Talya N. Bauer // SHRM Foundation. – 2013. – Режим доступа до ресурсу: <https://www.shrm.org/about/foundation/products/documents/onboarding%20epg-%20final.pdf>.

2. Zach Lahey. Strategic onboarding: help new employees and the business. [Электронный ресурс] / Zach Lahey. – 2016. – Режим доступа до ресурсу: <http://bit.ly/2gA08oC>.

3. Onboarding 2013. A New Look at New Hires [Электронный ресурс] // Aberdeen Group. – 2013. – Режим доступа до ресурсу: <http://deliberatepractice.com.au/wp-content/uploads/2013/04/Onboarding-2013.pdf>.

4. Maier G. The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis. / Maier G, Brunstein J.C. // Journal of Applied Psychology. – 2001. – №86. – С. 1034–1042.

5. Onboarding for Small Business: Key Components of an Effective Program Revealed [Електронний ресурс] // BambooHR. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.bamboohr.com/resources/Onboarding101+Infographic.pdf>.

АНАЛІЗ РУХУ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ТРАНСПОРТУ

Максимюк Г.М., асистент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Персонал підприємства є одним з найважливіших його ресурсів. Збереження, розвиток та заохочення персоналу є важливими задачами для керівництва та кадрової служби транспортних підприємств.

Більшість науковців рекомендують проводити аналіз руху працівників підприємства за допомогою коефіцієнтів обороту кадрів з прийому та обороту кадрів зі звільнення.

Коефіцієнт обороту кадрів з прийому розраховується за формулою (1):

$$K_{оп} = \frac{\text{Кількість прийнятих робітників}}{\text{Середньооблікова кількість робітників}} * 100\% \quad (1)$$

В свою чергу, коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення розраховується за формулою (2):

$$K_{оз} = \frac{\text{Кількість звільнених робітників}}{\text{Середньооблікова кількість робітників}} * 100\% \quad (2)$$

Згідно з даними Державної служби статистики України, середньооблікова кількість штатних працівників, зайнятих в сфері транспорту, а також кількість прийнятих та вибувчих працівників, наведена у табл. 1.

Таблиця 1

Показники, що показують кількість працівників у сфері транспорту

(осіб)

Показники	2014 рік	2015 рік	2016 рік
Середньооблікова кількість штатних працівників	288 000	267 000	282 000
Прийнято	64 000	68 000	78 000
Вибуло	82 000	82 000	79 000

Джерело: [1]