

УДК 005.95

Чернушкіна О.О.¹, Антонюк Л.Г.²¹ доц. Хмельницького національного університету² студ. гр. БІНЕМз-24-1 Хмельницького національного університету

ЗАСТОСУВАННЯ ОНБОРДИНГУ У СТРАТЕГІЧНОМУ HR-ІНЖИНІРИНГУ

У сучасних умовах розвитку економіки, глобалізації ринку праці та цифрової трансформації бізнесу ключовим ресурсом будь-якого підприємства залишається персонал. Саме ефективне управління людськими ресурсами забезпечує конкурентоспроможність, інноваційність і стійкість компанії в умовах постійних змін. Особливого значення в цьому контексті набуває процес залучення, адаптації та інтеграції нових працівників, що реалізується через систему онбордингу.

Онбординг – це комплексний процес адаптації нового працівника в організації, що включає ознайомлення з корпоративною культурою, засвоєння ключових процедур та навчання технічним і «м'яким» навичкам взаємодії [1].

Поняття онбордингу еволюціонувало від формального ознайомлення нового працівника з обов'язками до комплексної системи соціалізації, емоційної підтримки та професійного супроводу. Його сучасне трактування включає цифрові технології, індивідуальні траєкторії адаптації, а також тісну інтеграцію з корпоративною культурою.

Якісна реалізація онбордингу безпосередньо впливає на рівень залученості персоналу, плинність кадрів, ефективність та лояльність працівників. Особливої актуальності цей процес набуває в умовах стратегічного HR-інжинірингу – сучасного підходу до побудови систем управління персоналом на основі науково обґрунтованих методів та інноваційних рішень.

Онбординг, або процес адаптації нових співробітників у компанії, є важливим етапом, який впливає на подальшу ефективність працівника, рівень його мотивації та інтеграцію в організаційну культуру. Зокрема, у сучасних умовах, коли зміни на ринку праці відбуваються швидше, а конкуренція за таланти зростає, компанії все більше зосереджують увагу на удосконаленні процесу онбордингу.

Сучасні тенденції онбордингу зосереджуються на створенні більш персоналізованих і інтерактивних підходів до адаптації співробітників. Це дозволяє покращити досвід нових працівників і забезпечити їх ефективну інтеграцію в колектив.

У сучасних умовах цифровізації та трансформації агропромислового сектора кадрові процеси виходять на передній план стратегічного управління.

Один із ключових інструментів HR-інжинірингу, онбординг, дедалі частіше розглядається як стратегічний компонент кадрової політики підприємств.

Онбординг є частиною реалізації стратегій зростання, трансформації та інновацій у компаніях, оскільки він дозволяє швидко інтегрувати нових працівників у процеси створення цінності. У стратегічному HR-інжинірингу це означає, що адаптація стає не реакцією на кадрову потребу, а інструментом прогнозованого забезпечення ключовими компетенціями, які потрібні для реалізації довгострокових цілей.

Впровадження системи HR-інжинірингу на сучасному підприємстві потребує реалізації бізнес-процесів, як видів робіт, з побудови системи управління персоналом [2]. Онбординг у цьому контексті є не лише адміністративною процедурою, а повноцінним інструментом інтеграції та залучення персоналу до корпоративної культури та бізнес-цілей.

Адаптація персоналу дозволяє не лише створити умови для розкриття максимального потенціалу того чи іншого співробітника, але й значною мірою вирішити питання подолання плінності кадрів підприємства [3]. В агропідприємствах, де часто спостерігається високий рівень сезонної зайнятості та обмеженість у кваліфікованому персоналі, ефективний онбординг є критично важливим для збереження ресурсів і стабільності виробництва. Підхід до онбордингу в агросфері підтверджується практикою компаній, що впроваджують HR-інжиніринг.

В умовах переходу до HR 4.0 онбординг трансформується у цифровий процес. Цифрові технології в онбордингу не лише спрощують процеси кадрового адміністрування, але й забезпечують більш глибоку та якісну взаємодію, залучення та подальший розвиток у компанії нового персоналу з самого початку їхнього робочого шляху в організації. Використання електронних платформ, інтерактивних тренінгів та інших цифрових інструментів дозволяє підвищити ефективність процесу адаптації, зменшити час, необхідний для входження працівника в робочий ритм, а також сприяти формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Такий підхід дозволяє зменшити час адаптації та підвищити ефективність включення нового працівника у виробничий процес.

Онбординг, інтегрований у систему стратегічного управління, має прямий вплив на KPI персоналу, рівень залученості працівників та конкурентоспроможність підприємства в цілому.

В аграрному секторі, де важливо враховувати сезонність, складність технічного парку та логістичні виклики, стратегічний HR-інжиніринг повинен включати систему адаптації з урахуванням специфіки агровиробництва. Це означає залучення інженерів, агрономів, IT-фахівців до розробки онбординг-моделей, що дозволяє швидко інтегрувати працівника у виробничий ланцюг:

- сезонність та обмежені терміни на адаптацію: багато працівників залучаються в періоди пікових польових робіт, тому адаптація повинна бути швидкою, структурованою та дієвою;

- географічна розпорошеність: агропідприємства часто функціонують у кількох районах чи областях, що ускладнює централізоване навчання. У таких умовах важливими є стандартизовані та цифрові форми онбордингу;

- високий рівень фахової специфіки: агрономи, інженери, водії сільськогосподарської техніки потребують чітко орієнтованих програм адаптації, які враховують не лише політики компанії, а й нюанси виробничого процесу.

Таким чином, онбординг у системі HR-інжинірингу агропідприємств виконує не лише функцію адаптації, але й стає стратегічним важелем, який впливає на ефективність, інноваційність і стабільність розвитку підприємства в умовах ринку.

Розгляд онбордингу як елемента HR-архітектури агропідприємства дозволяє впроваджувати системне проектування ролей, маршрутів адаптації, цифрових рішень та навчальних треків, що підвищує керованість людськими ресурсами в умовах динамічного виробництва. Онбординг стає не лише інструментом входження працівника в компанію, а частиною довгострокової HR-стратегії, яка забезпечує конкурентоспроможність агробізнесу через ефективне управління персоналом та розглядається як інструмент, що сприяє досягненню ключових бізнес-цілей.

Тісний зв'язок онбордингу із стратегічним HR-інжинірингом передбачає проектування кадрових процесів з урахуванням бізнес-цілей, ефективності комунікацій, гнучкості та цифрових інструментів управління персоналом. Даний процес виконує не лише функцію адаптації, а стає частиною системного управління змінами, розвитком компетенцій та стійкістю бізнесу.

Онбординг є невід'ємним елементом сучасної кадрової стратегії, що поєднує організаційні, технологічні та культурні компоненти і має вагоме значення для забезпечення стабільного розвитку підприємства. Стратегічний онбординг дозволяє перетворити кадрові процеси на фактор конкурентної переваги у складному агровиробничому середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кравчук О., Варіс І., Яковленко М. Теоретико-методичні засади та сучасні практики онбордингу персоналу в системі кадрового забезпечення підприємства: виклики та адаптація в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2024. № 66. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-9>.
2. Бреус А.А., Лобза А.В. Побудова системи HR-інжинірингу на сучасному підприємстві. *Молодий вчений*. 2018. № 10 (62). С. 304–307.
3. Лобза А., Бикова А., Рябуха Т. Розробка програми адаптації для персоналу. *Молодий вчений*. 2021. № 1 (89). С. 174–178.