

ОБЛІКОВИЙ ВИМІР ФОРМУВАННЯ ВИТРАТ НА ОНБОРДИНГ В СИСТЕМІ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ: ОСНОВНІ СКЛАДОВІ ТА НАПРЯМІ ОПТИМІЗАЦІЇ

Онбординг в системі HR-менеджменту може розглядатися як процес ознайомлення нового співробітника з політикою організації, роллю співробітників в організації та її культурою, а також це процес створення середовища, в якому працівнику достатньо комфортно буде спілкуватися зі своїми колегами та налагоджувати соціальні стосунки на робочому місці. Під час онбордингу співробітники дізнаються, чого очікує від них організація щодо навичок, стилю спілкування та ставлення. Окрім того, онбординг – це не просто одна з функцій HR-менеджменту, це також обов'язок безпосереднього керівника, який ознайомить працівника з його роллю в організації, його очікуваннями щодо продуктивності та роботи в команді, частиною якої він збирається бути. Якщо нові співробітники успішно не пройдуть процес онбордингу, організація може їх втратити, і це призведе до ще одного дорогого циклу найму персоналу, окрім того чим швидше працівники отримають повноваження виконувати свою роботу, тим швидше вони стануть цінними членами організації.

Планування, розробка та реалізація стратегії онбордингу може бути дорогим завданням, тому так важливо, щоб організація мала чіткий бюджет, що враховує всі витрати. Вартість онбордингу прирівнюється до загальної суми всіх витрат, які забезпечують процес допомоги новому працівнику повністю перейти на нову посаду. Отже, розраховуючи витрати на онбординг нових працівників, слід орієнтуватися на робочі години, витрачені командою кадрів, і вартість обладнання, яке використовується для інтеграції новачка у нову організацію. Це може включати фізичне обладнання, таке як ноутбуки чи робочі телефони, інвестиції в цифрове програмне забезпечення, навчальні ресурси тощо. Середня ціна за наймання становить 4425 доларів США за даними SHRM¹, середні витрати на онбординг нових співробітників дещо більш нюансовані.

Одним з найефективнішим способом розрахунку витрат на онбординг може бути розподіл розрахунку витрат на три етапи: підготовки, адаптації та першого місяця роботи. В такому випадку слід буде визначити перелік заходів та обладнання, що необхідні для кожного етапу, а також робочі години, які знадобляться для їх виконання. За оцінками ATD, години, які менеджери витрачають на навчання своїх співробітників, обходяться компаніям в середньому в 1252 долари США за наймання, тоді як визначають, що оформлення документації забирає 10 годин часу відділу кадрів.² Окрім того, кожному новому співробітнику потрібно буде видати певний комплект засобів, які є необхідними для того, щоб він міг розпочати свою роботу. Це може включати будь-що: від ноутбука та гарнітури до облікових даних програмного забезпечення, ергономічних крісел, моніторів, дозволів на паркування та фірмового одягу, навіть вітальних пакетів початківців. Всі ці засоби мають свою вартість, яка також може бути віднесена до бюджету витрат, що увійдуть до загальної суми витрат за онбордингом. Більшість з цих витрат можна усунути, особливо якщо це потрібно для працездатності співробітника. Але є способи відповідального ставлення до забезпечення, які можуть зменшити витрати в довгостроковій перспективі, наприклад, одним з яких може бути ретельний відбір необхідних засобів для нового співробітника, який слід максимально стандартизувати за відповідними посадами та структурними підрозділами організації. Також, окрім годин, витрачених на залучення нового працівника до команди, варто також відзначити час, який знадобиться йому, щоб освоїтися на своїй новій посаді. Середній час, протягом якого нові працівники досягають повної продуктивності, коливається від 8 до 26 тижнів, що потенційно може вплинути на продуктивність певного структурного підрозділу або призвести до зменшення прибутків організації вцілому.

Витрати, що можуть бути включені до кожного етапу процесу онбордингу, звісно, також будуть залежати від предмету діяльності організації, і потреб нових працівників, тому обов'язково слід враховувати ще будь-які додаткові витрати, які стосуються робочих процесів організації та її конкретних підрозділів зокрема. Існують витрати, яких можна уникнути за допомогою належного навчання та підтримки нових співробітників. Розуміння основних бізнес-процесів організації та того, що потрібно новим співробітникам від її керівництва, щоб розпочати роботу, є життєво важливим, коли йдеться про оптимізацію процесу витрат на онбординг та може розглядатися фундаментальною основою процесу їх формування.

Література:

1. Менеджмент : Підручник / С.Ю. Бірюченко, К.О. Бужимська, І.В. Бурачек та ін.; під заг. ред. Т.П. Остапчук. – Житомир: Державний університет «Житомирська політехніка». Житомир: Вид-во «Рута», 2021. 856 с.

¹ SHRM Customized Talent Acquisition Benchmarking Report // URL: <https://www.shrm.org/>

ResourcesAndTools/business-solutions/Documents/Talent-Acquisition-Report-All-Industries-All-FTEs.pdf

² What is the Average Cost of Training a New Employee?// URL: https://www.edume.com/blog/cost-of-training-a-new-employee?_ga=2.188863528.283593539.1698926324-1279942583.1698926323