

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ОБЩЕСТВЕННЫЕ НАУКИ



УДК 331.103.4

Онбординг как инновационный метод адаптации на рабочем месте

А.Ю. Кулик, Е.Н. Сидоренко

Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

Аннотация

Статья посвящена важности процесса адаптации новых сотрудников в компании и рассматривает инновационный подход к онбордингу, основанный на использовании современных цифровых решений, в частности, мессенджера Telegram. Акцентируется внимание на ключевых аспектах онбординга, таких как индивидуализация программ адаптации, программы наставничества и использование цифровых ресурсов для упрощения образовательного процесса. Рассматриваются игровые механики, которые делают процесс обучения более увлекательным. Внедрение телеграмм-бота в систему адаптации не только облегчает интеграцию новичков, но и способствует формированию корпоративной культуры, улучшая внутренние коммуникации. Грамотная организация процесса онбординга помогает сократить время на адаптацию, повышает уровень вовлеченности сотрудников и, в конечном счете, способствует снижению текучести кадров. Цель статьи — разработка мероприятий по внедрению онбординга с использованием телеграмм-бота для упрощения процесса адаптации новых сотрудников ООО «Тайгер-Ган».

Ключевые слова: онбординг, персонал, современные методы адаптации, система адаптации, менеджмент, мотивация, стратегическое управление

Для цитирования. Кулик А.Ю., Сидоренко Е.Н. Онбординг как инновационный метод адаптации на рабочем месте. *Молодой исследователь Дона*. 2025;10(4):124–129.

Onboarding as an Innovative Method of Workplace Adaptation

Alexey Yu. Kulik, Elena N. Sidorenko

Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russian Federation

Abstract

The article studies the importance of new employee adaptation process in the company and investigates an innovative approach to onboarding based on using the advanced digital solutions, in particular, the Telegram messenger. The study focused on the key aspects of onboarding, such as personalisation of adaptation programs, mentoring programs and the use of digital resources to simplify the educational process. Gaming tools that make learning more exciting were also studied. Integration of a Telegram bot into the adaptation system not only facilitated the newcomers' adaptation, but also contributed to formation of the corporate culture by improving internal communication. Properly-organised onboarding process helps to reduce the adaptation time, increases the level of employee engagement and, eventually, helps to reduce employee turnover. The article aims to develop the measures enabling implementation of onboarding by means of a Telegram bot to simplify the adaptation process of new employees of "Tiger Gun" LLC.

Keywords: onboarding, personnel, advanced adaptation methods, adaptation system, management, motivation, strategic management

For Citation. Kulik AYu, Sidorenko EN. Onboarding as an Innovative Method of Workplace Adaptation. *Young Researcher of Don*. 2025;10(4):124–129.

Введение. В современных условиях менеджмент компании невозможно представить без процесса управления персоналом. В рассматриваемой компании, ООО «Тайгер-Ган», сотрудники сталкиваются с рядом проблем, касающихся их приспособления к новым профессиональным и социально-психологическим условиям труда. В результате возникла необходимость улучшения процесса адаптации персонала, поскольку отсутствует системный подход к его проведению. Организация сталкивается с трудностями, принимая специалистов из различных сфер

деятельности, и создание единой системы адаптации для всех отделов предприятия представляет собой сложную задачу. Нецелесообразно учитывать специфику работы каждого отделения и подготавливать многофункционального работника. В этих условиях наиболее оптимальным представляется внедрение онбординга. Изменения во внешней среде становятся катализатором командообразования и управления талантами в организациях [1].

Адаптироваться в команде существенно сложнее [2], чем в рабочей группе, поэтому использование исключительно привычных методов адаптации оказывается не совсем актуальным. Вместо этого целесообразно внедрять такие подходы, как онбординг. Онбординг — это новая концепция в сфере менеджмента, которая с каждым годом набирает популярность среди HR-специалистов, перенимающих опыт зарубежных коллег. Основная идея онбординга заключается в возможности продемонстрировать новому члену коллектива сильные стороны компании [3]. Организация, способная подчеркнуть свои преимущества, повышает свои шансы в борьбе за ценные кадры, особенно в условиях высокой конкуренции на рынке труда за человеческие ресурсы. Такой стратегический подход со стороны компаний создает дополнительную мотивацию и способствует более эффективному включению сотрудников в рабочий процесс. Для того чтобы новый работник быстрее стал частью основного коллектива, он должен получить адекватную поддержку от компании. Эта поддержка и стремление помочь «новичкам» являются ключевыми аспектами онбординга.

Адаптация новых сотрудников начинается с онбординга, который является важнейшим этапом интеграции индивида в компанию. Согласно исследованиям Т.А. Сапранковой и Н.В. Фирсовой, когда у работника возникает искренний интерес к организации и стремление стать частью коллектива, это естественным образом усиливает его внутреннюю мотивацию и желание быстрее адаптироваться в новой среде [4]. Эффективная система адаптации, начинающаяся с качественного онбординга, приносит организации множество преимуществ. Она помогает не только оптимизировать временные и финансовые затраты, но и укрепляет командный дух в коллективе. К тому же, правильно организованная адаптация создает благоприятные условия для дальнейшего профессионального роста и обучения сотрудников [5].

На сегодняшний день методы адаптации персонала претерпели значительные изменения, и одним из ключевых инструментов стала система онбординга. Этот подход революционизирует процесс вхождения сотрудников в должность, делая его более эффективным и структурированным. Важно отметить индивидуализацию программ адаптации: современные технологические решения позволяют разрабатывать уникальные планы развития, основанные на компетенциях конкретного специалиста. Такой подход не только ускоряет освоение должностных обязанностей, но и способствует более глубокому погружению в организационную культуру и ценности компании. Персонализированный подход помогает новым членам команды быстрее интегрироваться в рабочие процессы. Ключевую роль в этом процессе играет система наставничества, когда опытные сотрудники помогают новичкам освоиться в компании и развиваться профессионально [6].

Цифровые технологии произвели революцию в обучении: различные платформы и приложения предоставляют круглосуточный доступ к образовательным ресурсам с любых устройств. Особенно эффективными являются короткие учебные блоки, которые позволяют осваивать материал небольшими порциями в индивидуальном темпе. Для того чтобы процесс адаптации стал увлекательным, компании внедряют игровые механики, а также соревновательные элементы и достижения, что превращает рутинное обучение в захватывающий процесс, значительно повышая вовлеченность сотрудников и эффективность усвоения информации.

Для оптимизации процесса адаптации важно регулярно собирать отзывы и комментарии от недавно присоединившихся членов команды. Это позволяет своевременно корректировать программу онбординга и делать её максимально эффективной для всей организации. В условиях цифровизации процесс адаптации персонала испытывает значительные изменения. Персонализация становится ключевым трендом: для каждого новичка разрабатывается уникальный путь развития, учитывающий его личностные особенности, профессиональный опыт и карьерные устремления. Цифровая революция значительно трансформировала традиционные подходы к адаптации; сейчас активно внедряются мобильные решения, образовательные digital-платформы и автоматизированные помощники. Игровые механики и удаленные форматы также стали неотъемлемой частью инструментов HR-специалистов. При этом современный онбординг перестал быть лишь инструментом введения в должность и эволюционировал в комплексную систему непрерывного профессионального развития сотрудников [7].

Крупные компании с западной ориентацией являются единственными в России, кто активно использует современные методы адаптации персонала. Однако усиливающаяся мировая конкуренция заставляет российских HR-специалистов перенимать успешные международные практики. Оригинальный подход к адаптации сотрудников предполагает длительное сопровождение — не только в период испытательного срока, но и в течение первых 1–2 лет работы. В процессе такого расширенного обучения применяются адаптивные программы с гибкой структурой, а развитие работников отслеживается через систему контрольных точек и промежуточных результатов [8].

Основная часть. Компания ООО «Тайгер-Ган» стремится оптимизировать процесс адаптации новых сотрудников с помощью современных цифровых решений. Использование Telegram может стать эффективным инструментом для достижения этой цели. Ускоренное обучение персонала становится возможным благодаря внедрению инновационных технологий, включая виртуальную и дополненную реальность, а также интеллектуальных ассистентов. Интерактивное погружение в рабочую среду через цифровые платформы позволяет новым работникам быстро достигать необходимого уровня производительности. Такой подход существенно снижает затраты компании на подготовку кадров и значительно сокращает время, требуемое для полноценной интеграции сотрудников в рабочие процессы — с нескольких месяцев до считанных недель.

Внедрение системы адаптации сотрудников через Telegram в компании ООО «Тайгер-Ган» открывает новые горизонты для развития корпоративной культуры. Интуитивно понятный интерфейс мессенджера и автоматизированные боты делают процесс онбординга максимально доступным, исключая необходимость длительного обучения персонала. Это решение не только минимизирует финансовые вложения, но и способствует формированию сплоченного коллектива, где новички быстрее интегрируются в рабочую среду. Благодаря простоте масштабирования и внедрения, компания получает эффективный инструмент для оптимизации внутренних коммуникаций, что, в конечном итоге, положительно сказывается на производительности всего предприятия.

Знакомство с коллективом — ключевой аспект адаптации, и здесь на помощь приходят современные технологии. Интерактивные механики в Telegram-боте, такие как командные квесты и групповые активности, помогают новичку быстрее влиться в команду. Создание виртуальных пространств для неформального общения существенно повышает эффективность взаимодействия в коллективе [9].

Автоматизированные системы в мессенджерах значительно упрощают процесс введения сотрудника в должность. Бот становится персональным помощником, который знакомит новичка с корпоративной культурой, рассказывает о продуктах компании и делится необходимыми документами. С первых минут работы сотрудник получает доступ к обучающим материалам, а автоматические приветствия создают дружелюбную атмосферу. Информация о ценностях организации и её структуре подаётся в удобном интерактивном формате [8].

Платформа в виде телеграм-бота позволяет новичкам активно участвовать в улучшении системы адаптации. Оставляя комментарии и задавая вопросы, сотрудники чувствуют свою значимость для компании. В свою очередь, работодатель, анализируя полученную обратную связь, может своевременно выявлять недостатки в обучении и корректировать программу в соответствии с реальными потребностями персонала.

Telegram-бот выделяется своей универсальной доступностью, позволяя персоналу получать необходимую информацию в любое время и в любом месте. Это преимущество особенно ценно для компаний с удаленным форматом работы и гибким графиком, создавая идеальные условия для самостоятельного профессионального развития.

Профессиональное развитие новых кадров является важным компонентом процесса адаптации. Для этого в функционал бота интегрированы специализированные обучающие программы и тестовые задания, которые разработаны с учетом специфики разных должностей. Образовательная система включает интерактивные упражнения, которые мотивируют сотрудников активно применять новые знания и совершенствовать профессиональные компетенции [9].

Успех телеграм-бота в системе адаптации персонала зависит от множества факторов. Ключевым аспектом является регулярная актуализация его содержания в соответствии с меняющимися потребностями компании и её работников. Перед запуском необходим подготовительный этап: от разработки алгоритмов коммуникации до отбора актуального обучающего материала. Также важно провести тестирование механизмов обратной связи, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие бота с пользователями.

Внедрение системы адаптации персонала через Telegram в компании ООО «Тайгер-Ган» требует последовательной реализации нескольких ключевых шагов. Прежде всего, необходимо сформулировать конкретные задачи программы: какие компетенции должны осваивать новички и какие результаты ожидаются от них в процессе прохождения онбординга. Следующим значимым этапом становится создание обучающих материалов — от текстовых инструкций до видеоконтента, которые помогут новым специалистам погрузиться в корпоративную среду и освоить рабочие процессы. Такой технологичный подход к адаптации через мессенджер сделает весь процесс введения в должность более динамичным и результативным, а также существенно упростит интеграцию новых кадров в команду.

Реализация онбординга в компании «Тайгер-Ган» с помощью телеграм-бота значительно упростит процесс адаптации новых сотрудников благодаря своей интерактивности. Шаги по формированию онбординга в компании «Тайгер-Ган» представлены на рис. 1.

1. Определение целей онбординга	• Цели обучения: Определение, какие знания и навыки должны получить новые сотрудники • Ожидания: Установка четких ожиданий от нового сотрудника на этапе онбординга
2. Разработка контента	• Информационные материалы: Создание текстов, видео и других ресурсов, которые помогут новым сотрудникам понять культуру компании, ее ценности и процессы • Часто задаваемые вопросы (FAQ): Подготовка раздела с ответами на часто задаваемые вопросы
3. Создание структуры бота	• Приветствие и краткое введение в компанию • Разделение контента на модули или темы, которые можно проходить последовательно • Включение интерактивных элементов, таких как тесты или викторины, чтобы проверить усвоение материала
4. Интерактивность и поддержка	• Чат с наставником: Предоставление возможности задать вопросы наставнику или HR через бота • Обратная связь: Возможность новыми сотрудниками оставлять отзывы о процессе онбординга
5. Техническая реализация	• Выбор платформы: Выбор платформы для создания бота (например, Python с библиотекой python-telegram-bot) • Интеграция с системами: Если необходимо, интеграция бота с другими системами (например, CRM или LMS) • Тестирование: Проведение тестирования бота с небольшой группой пользователей перед запуском
6. Запуск и мониторинг	• Запуск бота: Официальный запуск бота для новых сотрудников • Анализ данных: Сбор данных о взаимодействии пользователей с ботом, чтобы понять, какие модули наиболее эффективны, а какие требуют доработки
7. Постоянное улучшение	• Обновление контента: Регулярное обновление материалов и добавление новых модулей на основе отзывов пользователей • Расширение функционала: Добавление новых функций, таких как интеграция с календарем для планирования встреч с наставниками

Рис. 1. Шаги по формированию онбординга в компании ООО «Тайгер-Ган»

Архитектура образовательного бота включает в себя несколько ключевых компонентов, среди которых центральное место занимает система модульного обучения, позволяющая разбить учебный материал на последовательные тематические блоки. Для вовлечения сотрудников предусмотрены различные интерактивные механизмы, от викторин до тестирования усвоенных знаний.

При первом запуске пользователю представляется приветственное сообщение, в котором он знакомится с организацией. Для решения типовых затруднений разработан специальный раздел FAQ, содержащий подробные ответы на наиболее распространенные вопросы. Важным элементом является возможность прямой коммуникации: сотрудники могут обращаться к HR-специалисту или наставнику через встроенный чат, чтобы получить персональную консультацию. Такая комбинация автоматизированного обучения и живого общения обеспечивает максимальную эффективность адаптации.

Техническое воплощение проекта начинается с выбора подходящей технологической базы, одной из которых может стать Python в сочетании с python-telegram-bot. При необходимости следует обеспечить взаимодействие с существующей инфраструктурой, в том числе с CRM-системами и образовательными платформами. Перед полномасштабным внедрением критически важно провести пилотное тестирование на ограниченной группе пользователей. После успешных испытаний осуществляется полноценный запуск сервиса для всех новых членов команды.

Особое внимание уделяется системе обратной связи, позволяющей новичкам делиться своими впечатлениями об адаптационном процессе. Параллельно с этим ведется постоянный мониторинг использования бота: анализируются паттерны взаимодействия, выявляются популярные функции и области, требующие оптимизации. Собранные статистика служит основанием для дальнейшего улучшения системы и повышения ее эффективности.

Платформа динамично эволюционирует, внедряя новые возможности, такие как синхронизация с планировщиком для организации менторских сессий. Непрерывное совершенствование достигается путем актуализации учебных материалов с учетом пользовательского фидбэка и систематического пополнения образовательной базы новыми инновационными разделами.

В Telegram создана система адаптации персонала, отличающаяся высокой гибкостью и оперативностью отклика. Компания разрабатывает индивидуальные дорожные карты развития для различных должностей, включающие пошаговое освоение профессиональных компетенций и налаживание командного взаимодействия. Весь процесс интеграции новых сотрудников основывается на четких алгоритмах и официальных процедурах. При этом отклонение от установленных сроков освоения навыков может свидетельствовать о том, что кандидат не соответствует требованиям организации. Методичный подход к адаптации через Telegram позволяет эффективно контролировать и корректировать процесс вхождения специалиста в должность.

Традиционные методы обучения, в которых теория предшествует практике, постепенно уступают место динамичному подходу. Используя Telegram в качестве источника информации, новички немедленно погружаются в рабочий процесс. Эффективность этого метода подтверждается значительным сокращением времени адаптации сотрудников. Постепенное усложнение задач происходит синхронно с ростом компетенций работника, что делает процесс обучения более естественным. Принцип «учись, делая» заменяет устаревшую линейную модель, позволяя одновременно получать знания и применять их на практике.

Telegram как инструмент онбординга открывает новые горизонты в процессе интеграции персонала. Благодаря детальной проработке индивидуального пути развития каждого специалиста, с учетом особенностей его должностных обязанностей, время адаптации сокращается в разы — с нескольких месяцев до считанных недель. Четко организованная система ввода новых кадров в рабочий процесс через мессенджер демонстрирует впечатляющие результаты. Компания получает значительные преимущества от такого подхода, поскольку формализованный механизм адаптации существенно повышает эффективность включения новичков в рабочую среду.

Применение стандартных адаптационных программ способствует быстрой идентификации сотрудников, испытывающих трудности во вписывании в рабочий процесс. Благодаря установленным временным рамкам и критериям успешности онбординга можно эффективно отслеживать прогресс различных групп работников. При возникновении трудностей есть возможность оперативно адаптировать программу обучения для конкретного специалиста. Такой подход значительно уменьшает вероятность ошибок, связанных с незнанием новых обязанностей.

Грамотно организованная система адаптации помогает сотрудникам быстрее ощутить себя частью команды и реализовать чувство гордости за свою организацию. Когда работники ощущают крепкую связь с коллективом с первых дней, это создает надежный фундамент для долгосрочного взаимодействия [5]. В результате, компания значительно сокращает затраты на рекрутинг и тренинги, поскольку уровень увольнений сотрудников в течение первого года снижается, и они стремятся оставаться в организации на длительный срок. Таким образом, эффективный онбординг способствует формированию преданности сотрудников и их желанию развиваться вместе с компанией.

В современном мире происходит активное переосмысление классических методов адаптации сотрудников, и эта тенденция проявляется как на глобальном уровне, так и в российских реалиях. Первые дни работы специалиста в новой компании критически важны, поскольку именно в этот период закладываются поведенческие паттерны, которые впоследствии сложно скорректировать. Грамотно построенная система введения в должность становится мощным инструментом для передачи корпоративных ценностей и формирования организационной культуры. Такой подход способствует созданию команды единомышленников, искренне приверженных целям организации и полностью разделяющих её философию. Правильно организованная адаптация новых кадров становится основой для формирования сильной корпоративной культуры и стратегически значимым элементом развития компании.

В условиях глобализации организации сталкиваются с растущей неопределенностью на рынке и усилением конкурентной борьбы. Способность персонала быстро адаптироваться к новым реалиям становится ключевым фактором для достижения долгосрочного успеха компании. Чтобы выжить в динамично меняющихся условиях, бизнесу необходимо оперативно внедрять инновационные решения, пересматривать внутренние процессы и корпоративные ценности, а также находить пути сокращения затрат. Быстрые изменения во внешнем и внутреннем окружении требуют от менеджмента особого внимания к вопросам адаптации сотрудников, так как именно это определяет, сможет ли организация сохранить свои конкурентные преимущества в будущем.

Заключение. Организации вынуждены искать новые креативные решения для приспособления к меняющимся условиям. Внедрение телеграм-бота в качестве инновационного инструмента для адаптации персонала позволит ООО «Тайгер-Ган» модернизировать систему обучения новых сотрудников с учетом специфики работы каждого отдела. Такой современный подход не только оптимизирует процесс интеграции кадров, но и существенно повышает результативность их подготовки. Благодаря использованию платформы Telegram, компания сможет создать комфортную среду для вхождения новых специалистов в рабочий процесс, что значительно снизит уровень стресса при адаптации и поможет избежать типичных ошибок в период освоения должности, а также снизит уровень текучести персонала в первые месяцы работы.

Список литературы

1. Проказина Н.В. Управление в условиях неопределенности: новые подходы к развитию управленческой культуры. *Среднерусский вестник общественных наук*. 2022;17(5):80–97.
2. Бурцев В.А. К вопросу формирования управленческой команды. В: *Труды пятой международной научно-практической конференции «Развитие современной науки и технологий в условиях трансформационных процессов»*. Москва, 23 сентября 2022 года. Санкт-Петербург: Печатный цех; 2022. С. 248–254.
3. Вахмянина Л.О. Онбординг без стресса. *Достижения науки и образования*. 2024;5 (96):52–53.
4. Сапранкова Т.А., Фирсова Н.В. Система онбординга как новый элемент в парадигме управления персоналом. *Бизнес-образование в экономике знаний*. 2020;3(17):122–125
5. Фирсова Н.В. Разработка системы онбординга для компании розничной сферы как драйвер развития специалистов. В: *Труды шестой международной научно-практической конференции «Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами»*. Москва, 06–08 апреля 2021 года. Том Часть 3. Москва: ООО «Эдельвейс»; 2021. С. 503–508.
6. Неволина В.В. *Менеджмент профессионального успеха: от идеи к практике*. Москва: Русайнс; 2022. 73 с.
7. Чижилова В.Ю. Система онбординга персонала как новый элемент в парадигме адаптации новых сотрудников. *Кронос*. 2022;7(4(66)):152–154.
8. Оглоблин В.А., Дацко А.Е. Понятие онбординга и его применение при адаптации молодых специалистов. *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2023;(6–2(100)):87–91.
9. Сковцова М.Е. Онбординг как эффективный инструмент адаптации. В: *Труды Всероссийской научной конференции молодых исследователей с международным участием, посвященной Юбилейному году в ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина» «Экономика сегодня: современное состояние и перспективы развития»*. Москва, 27 мая 2020 года. Том 3. Москва: Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина; 2020. С. 57–59

Об авторах:

Алексей Юрьевич Кулик, магистрант кафедры экономики Донского государственного технического университета (344003, Российская Федерация, г. Ростов-на-Дону, переулок Журавлева, 33, корпус 8) Darvinu@mail.ru

Елена Николаевна Сидоренко, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики Донского государственного технического университета (344003, Российская Федерация, г. Ростов-на-Дону, переулок Журавлева, 33, корпус 8) ataka_s11@mail.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

About the authors:

Alexey Yu. Kulik, Master's Degree Student of the Economics Department, Don State Technical University (33/8, Zhuravleva Lane, Rostov-on-Don, 344003, Russian Federation), Darvinu@mail.ru

Elena N. Sidorenko, Cand.Sci.(Economics), Associate Professor of the Economics Department, Don State Technical University (33/8, Zhuravleva Lane, Rostov-on-Don, 344003, Russian Federation), ataka_s11@mail.ru

Conflict of Interest Statement: the authors declare no conflict of interest.

All authors have read and approved the final manuscript.