

16 мая 2022

## **57% российских компаний теряют деньги на адаптации персонала: исследование «КОРУС Консалтинг»**

Специалисты ГК «КОРУС Консалтинг» исследовали опыт онбординга сотрудников в крупном и среднем бизнесе. Проблемы адаптационного периода одинаковы у компаний из разных сфер, чаще всего это: длительный онбординг, разный уровень подготовки по окончании испытательного срока, низкая вовлеченность новичков, плохой контакт с коллегами, руководители не уделяют достаточно внимания новичкам, высокая текучесть кадров в первые полгода. Все это негативно влияет на бизнес-показатели, снижает лояльность сотрудников к компании и увеличивает текучесть кадров.

В выборку вошли 50 компаний из сфер IT, ритейла, строительства и финтехе со штатом от тысячи до 10 тысяч человек. В ходе исследования опросили 70 HR-директоров и специалистов по подбору персонала и 100 новичков, работающих в компаниях около месяца.

В результате выявили ряд закономерностей по работе с новичками в российских командах: 71% компаний не оценивают стоимость онбординга в деньгах, не понимают, из чего складывается эта сумма. В 57% организаций руководители тратят на онбординг около 10% своего рабочего времени. 86% компаний оценивают эффективность адаптации на основании заполненных



сотрудником и руководителем анкет, онбординг не формализован и занимает много времени. 41% руководителей недовольны тем, как устроен текущий процесс онбординга.

Все это негативно влияет на бизнес. Это подтверждается независимыми исследованиями: 18% профессионалов [уходили из новой компании](#) из-за плохо организованной адаптации, еще 4% – были близки к такому решению. Кроме того, при увольнении повышается общий уровень стресса в коллективе. Кадровая текучесть [может стоить компании](#) от 90-200% годовой зарплаты работника.

Кроме того, аналитики выяснили, что 43% новых сотрудников не знают своих целей, не понимают, как будут оценивать их эффективность. 40% считают, что руководители не уделили им достаточно времени для погружения в рабочие задачи и инструменты. 29% не знакомы с корпоративными правилами компании. 38% не ориентируются в помещениях, долго ищут нужные кабинеты, департаменты, коллег.

«Новички – одновременно самые уязвимые и вовлеченные сотрудники. При принятии job-оффера они испытывают максимальный интерес к корпоративным ценностям, устоям, новостям. Они становятся источником развития и новых идей для компании или «теряются» из-за недостаточного внимания наставников, непрозрачности целей и оценок. Чтобы снизить стоимость подбора и адаптации, нужно следить за ней при помощи специальных маркеров, а также использовать методики геймификации, микрообучения и социализации», – комментирует Антон Бобров, директор департамента корпоративных сервисов «КОРУС Консалтинг».