

**ЦИФРОВАЯ СИСТЕМА АДАПТАЦИИ
И НАСТАВНИЧЕСТВА ИТ-КЛАСТЕРА
ГАЗПРОМНЕФТИ**

ПРИВЕТСТВИЕ ЭКСПЕРТА



Комаров Кирилл

- Руководитель функции обучения и развития, адаптации и работы с молодыми талантами ИТ-Кластера Газпромнефти (ООО «Газпромнефть-ЦР» и ООО «Газпромнефть ИТО»)
- Руководитель с 18-летним стажем в крупных корпорациях из финтеха и производства, общественных организациях и даже международных спортивных проектах, как Чемпионат мира по футболу
- Фасилитатор, ментор, сертифицированный коуч ICF
- Евангелист модели T-Shape и автор собственной концепции ценностно-ориентированного подхода к управлению командами

ИТ-КЛАСТЕР ГАЗПРОМНЕФТИ



«ГАЗПРОМНЕФТЬ-ЦИФРОВЫЕ РЕШЕНИЯ»

КОРПОРАТИВНЫЙ ИНТЕГРАТОР КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ЦИФРОВОМУ РАЗВИТИЮ

> **5 000**
СОТРУДНИКОВ

> **900**
ПРОДУКТОВ И ИТ-РЕШЕНИЙ

«ГАЗПРОМНЕФТЬ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ОПЕРАТОР»

ЕДИНЬЙ ОПЕРАТОР И ИНТЕГРАТОР ИНФРАСТРУКТУРЫ И СВЯЗИ

> **3 000**
СОТРУДНИКОВ

> **300**
ИТ-РЕШЕНИЙ

> **100** ГОРОДОВ РОССИИ,
ГДЕ РАБОТАЮТ НАШИ СОТРУДНИКИ

НАСТАВНИЧЕСТВО И АДАПТАЦИЯ

Наставничество — компонент адаптации новых сотрудников

БАЗОВАЯ АДАПТАЦИЯ —

погружение сотрудника в корпоративную среду и культуру «Газпром нефти»

- Базовая адаптация сфокусирована на поддержку сотрудника по организационным вопросам, передачу стандартов поведения, правил общения и вовлечение в корпоративную культуру и мероприятия
- Процесс базовой адаптации наиболее проработан и обеспечен инструментами, помогающими сотруднику интегрироваться в корпоративную среду ГПН
- Базовая адаптация состоит из:

- **ОРГАНИЗАЦИОННОЙ АДАПТАЦИИ**
- **КОРПОРАТИВНОЙ АДАПТАЦИИ**
- **СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ**



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ —

погружение сотрудника в роль и профессиональную среду «Газпром нефти»

- В основе профессиональной адаптации лежит ролевая архитектура
- Для каждой должности формируется содержательное наполнение компонентов профессиональной адаптации — необходимый набор знаний, опыта и инструментов для реализации целей и задач должности
- Передача знаний и опыта по каждому компоненту осуществляется на основе синтеза теоретического обучения, обучения с помощью других и обучения действием
- Профессиональная адаптация:
 - **ЗНАКОМСТВО С ДОЛЖНОСТЬЮ**
 - **ЗАДАЧИ НА ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК**

КЛЮЧЕВЫЕ РОЛИ В ПРОЦЕССЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Чёткое распределение зон ответственности между 3 ключевыми ролями позволяет выстроить стабильный процесс наставничества с понятными действиями, метриками и результатами.



РУКОВОДИТЕЛЬ

- Управление системой наставничества в своём подразделении: контроль и оценка эффективности через понятные метрики
- Формирование и актуализация пула наставников в своём подразделении
- Постановка задач наставляемому на испытательный срок



НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- Проактивная позиция в формировании новых профессиональных знаний и умений
- Своевременное выполнение задач на испытательный срок



НАСТАВНИК

- Организация и лидерование процесса адаптации наставляемого
- Передача знаний и опыта наставляемому
- Трансляция наставляемому корпоративных ценностей
- Сопровождение и контроль выполнения задач наставляемым на испытательном сроке

СТРАТЕГИЯ АДАПТАЦИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЭТАПА ЖИЗНИ СОТРУДНИКА

СТРАТЕГИЯ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ С УЧЁТОМ УРОВНЯ ДОЛЖНОСТИ/РОЛИ НАСТАВЛЯЕМОГО И УРОВНЯ ЕГО ПОДГОТОВКИ.

НАСТАВНИК МОЖЕТ БЫТЬ ОДНОГО УРОВНЯ С НАСТАВЛЯЕМЫМ ЛИБО НА УРОВЕНЬ ВЫШЕ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ТРЕК

СТАЖЁРЫ, МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ, КОРПОРАТИВНЫЕ СТУДЕНТЫ

инструктирование и обучение основным профессиональным навыкам, стимулирование самостоятельности

НОВЫЕ СОТРУДНИКИ

интеграция в Компанию, корпоративную и профессиональную среду, развитие недостающих навыков

СОТРУДНИКИ, ПЕРЕШЕДШИЕ В ДРУГОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ И/ИЛИ НАЗНАЧЕННЫЕ НА ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ/РОЛЬ

включение в новую профессиональную среду

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ТРЕК

ЛИНЕЙНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ

передача знаний и управленческого (лидерского) опыта

РУКОВОДИТЕЛИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

помощь в сложных управленческих ситуациях

РУКОВОДИТЕЛИ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

обмен управленческим опытом

НАСТАВНИЧЕСТВО – ИНСТРУМЕНТ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Перезапуск системы позволил усилению HR-бренда через трансляцию культуры преемственности знаний.
Система цифровой адаптации позволила сократить срок адаптации с 6-12 месяцев до 3-6 месяцев



Привлечение молодых специалистов с опорой на сильный EVP



Выход на целевые показатели продуктивности через 3-6 месяцев



Предоставление возможностей для развития внутри:

- Построение карьеры внутри компании
- Внутренние ротации

Корпоративные магистратуры

Стажерская программа «ИТ-старт»

Event
(IT-Camp, Хакатон, Митап и пр.)

Точечный найм

Отбор

НАСТАВНИЧЕСТВО

Дальнейший трек развития в Компании

СОЗДАНИЕ ПЛАНА АДАПТАЦИИ ДЛЯ СОТРУДНИКА

[← вернуться на Портал Знаний](#)

ГАЗПРОМ **КАРЬЕРНЫЙ ПОРТАЛ** | Роли | Профиль | Вакансии | Оценка | План развития | Консультирование | Компетенции | **План адаптации** | Регулярная оценка

0%

Адаптация новых сотрудников

Индивидуальный план адаптации нового сотрудника [ШАБЛОН ПЛАНА](#) [Создать](#)

Планы адаптации

Поиск по ФИО

[Все](#) [Разработка](#) [Назначен](#) [На подтверждении](#) [Не выполнен](#) [Выполнен](#)

ФИО / Должность	Подразделение	Наставник	Дата приема	Дата завершения	Статус	Дублировать	План
					Разработка		Открыть план
					Разработка		Открыть план
					Разработка		Открыть план
					Разработка		Открыть план
Крантова Ксения Александровна Главный специалист	Блок управления персоналом и организационного развития, г. Санкт-Петербург, ул. Киевская, д. 5, корп. 4	Желудков Даниил Александрович Менеджер продуктового развития сервиса	10.01.2022	06.07.2023	Выполнен		Мой план
							Открыть план

1 При нажатии на кнопку "Создать" открывается окно, в котором необходимо выбрать шаблон для создания ЦПА

2 При нажатии на кнопку "Дублировать" создается копия плана адаптации без заполненных ФИО и дат

3 Экспортируйте план адаптации в PDF формате

ЗАПОЛНЕНИЕ И РЕДАКТИРОВАНИЕ СОСТАВИТЕЛЕМ ПЛАНА АДАПТАЦИИ

← вернуться на Портал Знаний

ГАЗПРОМ КАРЬЕРНЫЙ ПОРТАЛ

Роли Профиль Вакансии Оценка План развития Консультирование Компетенции План адаптации Регулярная оценка

0%

Назад к списку

План адаптации

Разработка

Сохранить Назначить сотруднику

5 Кнопка "Назначить сотруднику" становится активной после сохранения ЦПА и указания дат ко всем действиям

При нажатии на кнопку "Назначить сотруднику" ЦПА переходит в статус "Назначено", сотрудник и наставник получают соответствующие уведомления

Сотрудник Выберите сотрудника

1 Выберите сотрудника из базы данных, чтобы заполнились все поля блока, после ввода нажмите Enter

Руководитель

Наставник сотрудника Выберите наставника

2 Если не выбрать наставника, то при сохранении плана адаптации система уведомит, что в качестве наставника будет указан руководитель сотрудника

Подразделение

Дата приема на работу

БЛОК 1

I. Знакомство с компанией

Изучите указанные в Плане адаптации документы и обязательные общекорпоративные курсы

3 Добавляйте действия, если это необходимо

Добавить действие

4 Вы можете как удалять, так и редактировать действия. Для редактирования доступны такие поля, как Дата, Название, Описание, Ресурс, Курс

ДЕЙСТВИЕ 1

Принять участие в установочной встрече с руководителем и наставником

В первую рабочую неделю руководитель запланирует встречу, если встреча не состоялась, то будьте инициативны, сделайте это самостоятельно

Встреча может пройти в очном или дистанционном формате

не задано

Не выполнено

ДЕЙСТВИЕ 2

Познакомиться с командой

Познакомиться с коллегами, с которыми вы будете взаимодействовать в процессе

не задано

Не выполнено

ДЕЙСТВИЕ 3

Создать корпоративную подпись

Подпись в электронных письмах является одной из составляющих визуального стиля компании. На корпоративном портале существует генератор автоподписи, где вы можете ввести свои данные и выбрать изображение с логоблоком для вставки

После сохранения подпись сформируется автоматически

Генератор подписи

не задано

Не выполнено

ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАЧ ЦПА СОТРУДНИКОМ

ДЕЙСТВИЕ 4

 15.02.2023

Пройти обязательные общекорпоративные курсы

Пройти обязательный общекорпоративный курс

 Кодекс корпоративной этики и
корпоративные модели поведения

null

Выполнено

ДЕЙСТВИЕ 5

 16.02.2023

Изучить «Книгу нового сотрудника»

Изучить «Книгу нового сотрудника» о
ключевых HR-процессах, корпоративной жизни
и возможностях для развития и
самореализации

- Действие выполнено
- Действие не выполнено

КОММЕНТАРИИ ДЛЯ ПЛАНА АДАПТАЦИИ

[← На портал Корпоративного университета](#)



КАРЬЕРНЫЙ
ПОРТАЛ

[Главная](#)

[Мои роли](#)

[Мой профиль](#)

[Вакансии](#)

[Оценка и тестирование](#)

[План развития](#)

[Карьерное консультирование](#)

[Поиск кандидатов](#)



[Кабинет руководителя](#)



действие выполнено

Действие не выполнено

действие выполнено

Действие не выполнено

действие выполнено

Действие не выполнено

Комментарии

Ваш комментарий

Отправить

ВЫПОЛНЕНИЕ ЦПА СОТРУДНИКОМ

На портал Корпоративного университета

КАРЬЕРНЫЙ ПОРТАЛ

Главная Мои роли Мой п

Кабинет руководителя 65%

План адаптации

Отправить на подтверждение

Сотрудник	Иванов Иван Иванович Главный специалист	Руководитель	Дмитриев Иван Иванович Начальник отдела
Подразделение	Отдел систем дистанционного обучения, г. Санкт-Петербург,	Наставник сотрудника	Петров Иван Иванович Руководитель направления
Дата приёма на работу	24.05.2022		

- После выполнения всех задач сотрудник отправляет ПА на подтверждение руководителю
- Руководитель получает уведомление со ссылкой

ЦИФРЫ И МЕТРИКИ

74%

назначений Цифрового
плана адаптации новичкам

По статистике **66% сотрудников**, покинувших компанию в первый год работы не проходили адаптацию с помощью ЦПА и общая **доля текучести в 1 год жизни**

	ПРЕИМУЩЕСТВА	ЦПА	ДОКУМЕНТ WORD	ОТСУТСТВИЕ ПЛАНА
скорость	Время работы с планом адаптации	15-25 мин.	45-60 мин.	0 мин
качество	Актуальность(ссылки, ресурсы, контактные лица, материалы)	+	-	-
	Интеграция статуса прохождения курсов с Портала знаний	+	-	-
	Поддержка инструмента со стороны HR-команды	+	-	-
	Юридическая сила	+	+	-
результат	Задачи и сроки на период адаптации	+	+	-
	Просмотр статуса выполнения задач в реальном времени	+	-	-
	Корректировка плана после назначения	+	+	-

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДПТАЦИЯ

97% УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ

Процессом адаптации со стороны руководителей

9 ЦЕНТРОВ КОМПЕТЕНЦИЙ

вовлечены в проект

< 3 000 СОТРУДНИКОВ

уже имеют цифровые планы профессиональной адаптации. Это 48% сотрудников ИТ-кластера