

ПУЛЬС



АВТОМАТИЗАЦИЯ АДАПТАЦИИ

Бондарева Елизавета

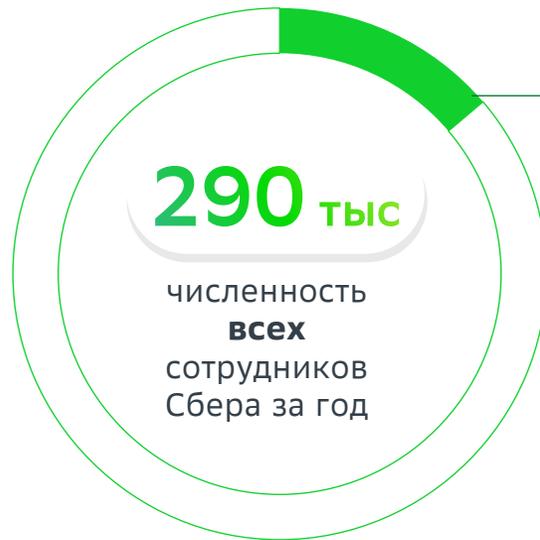
СБЕР - КРУПНАЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ

11

территориальных банков,
охватывающие все часовые
пояса России

87

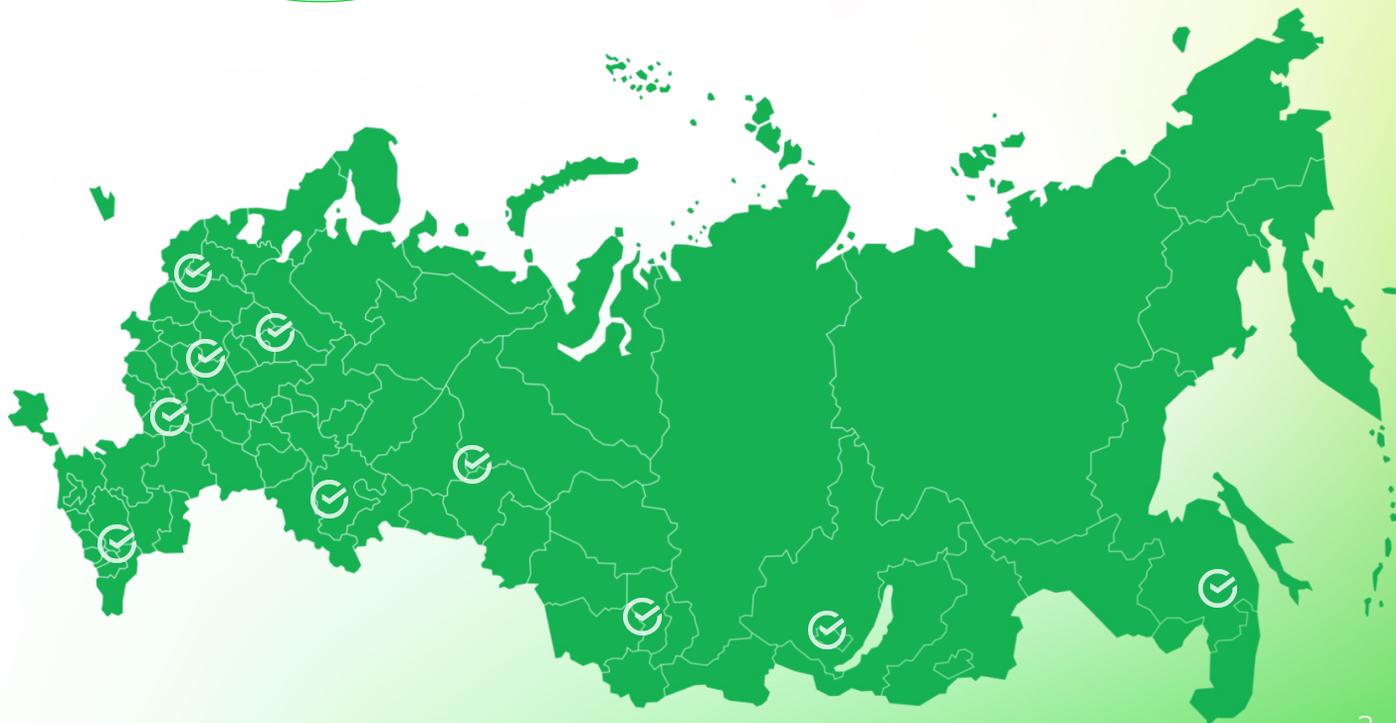
филиалов (из них 1 за
рубежом - Индия)



40 ТЫС

численность
НОВЫХ
сотрудников
Сбера за год

A green rounded rectangle containing the text '40 ТЫС'. Below it, the text 'численность НОВЫХ сотрудников Сбера за год' is written.



Как автоматизировать адаптацию, если новичков слишком много ...

Люди

- 1 разных должностей
- 2 возрастов
- 3 специальностей
- 4 в разных часовых поясах,
объединенные общей
миссией – **делать
жизнь человека лучше**

40 000+

новых сотрудников в год
(более 4 000 человек в месяц)

15 000+

новичков немассовых
позиций в год

Принцип «70-20-10» в адаптации

На качество и скорость адаптации нового сотрудника влияет как выстроенная система адаптации в целом, так и непосредственно новые руководитель и команда.

70%

практическая деятельность, погружение в рабочие проекты, развивающие задания, совместная работа с более опытными коллегами

20%

помощь бадди или наставника



10%

изучение адаптационных материалов

** Исследования новичков Сбера показывают, что успешно адаптировавшиеся в компании новички в два раза чаще принимали участие в совместных встречах с руководителем*

4 сферы влияния инструментов адаптации

1 Компания и культура / социализация

1. Погружение в корпоративную культуру
2. Знакомство с внутренними правилами: «как принято» и «что работает»
3. Знакомство с коллегами и сотрудниками
4. Построение необходимой сети контактов

2 Рабочая и орг. среда

1. Знакомство с контентом: погружение в информационно-организационную среду
2. Настройка учетных записей, почты, оборудования и доступов к системам
3. Знакомство с процессами
4. Знакомство с источниками информации в банке

3 Цели и задачи / бизнес-процессы

1. Погружение в специфику блока/подразделения
2. Знакомство с ключевыми приоритетами, целями команды
3. Понимание своих целей, задач и ожидания от роли
4. Погружение в рабочие проекты

4 Вовлечённость и со-причастность

1. Сопоставление ценностей и миссии компании с личной мотивацией
2. Формирование «близкого круга», нетворкинг
3. Идентификация себя с ДНК компании
4. Мотивация на работу «в долгую»



Развиваем сервис адаптации в разрезе сегментов

Кастомизируем инструменты адаптации – учитываем ключевые потребности новичков каждого сегмента



Первая линия

Сотрудники, работающие с клиентами. Типовые функции, стандарты работы, единая программа подготовки к роли



Профи

Сотрудники с высокой экспертизой, работающие в аппарате, выполняющие нетиповые функции



Цифровые люди

Сотрудники Блока Технологии, Agile периметр Сбера



ТОП-600

ТОП-руководители Сбера. Руководители Блоков, ключевых направлений

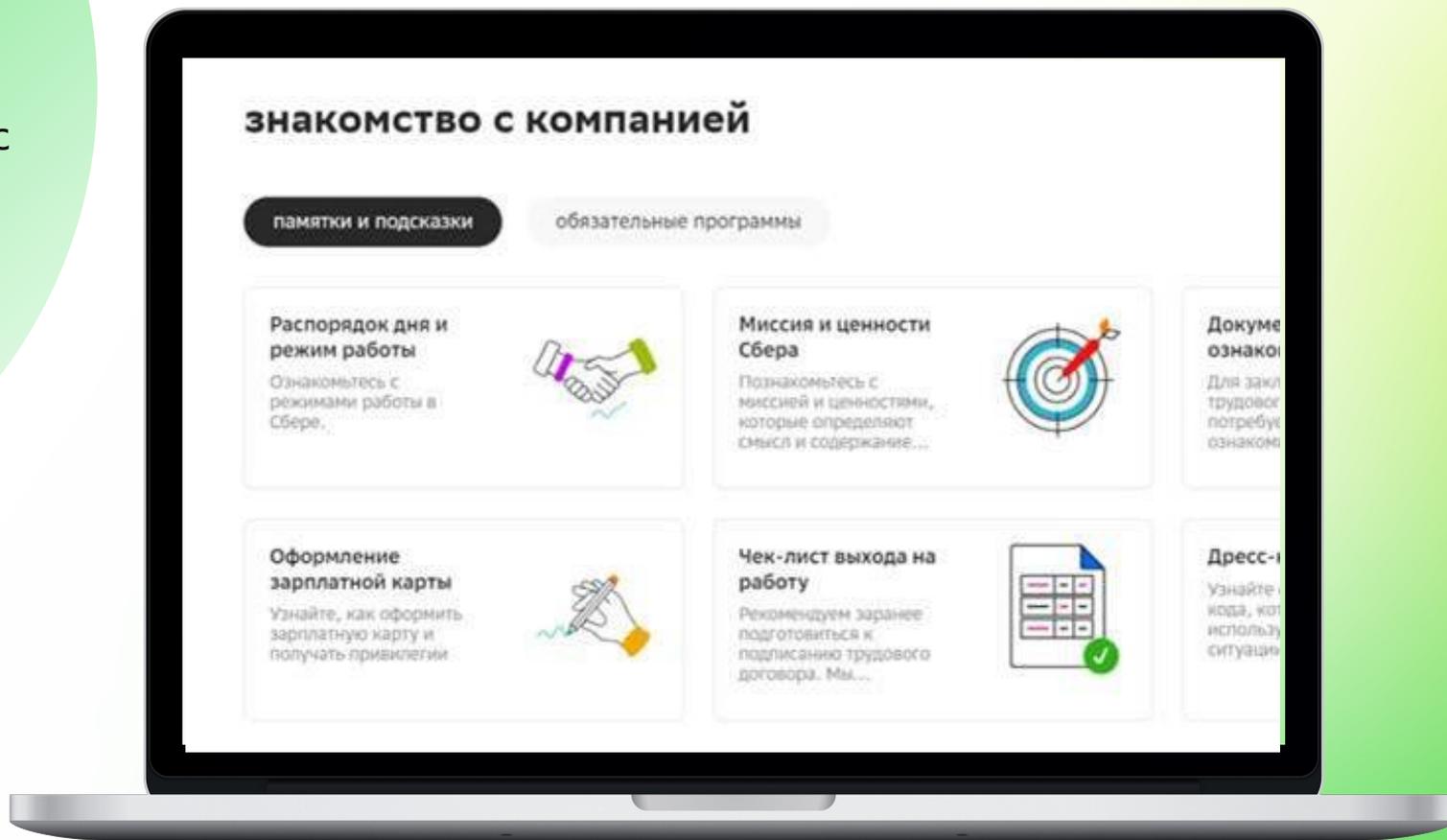
ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ



1

ДО ВЫХОДА В КОМАНДУ

Первый контакт для плавного погружения в культуру Сбера начинаем с этапа Preboarding.

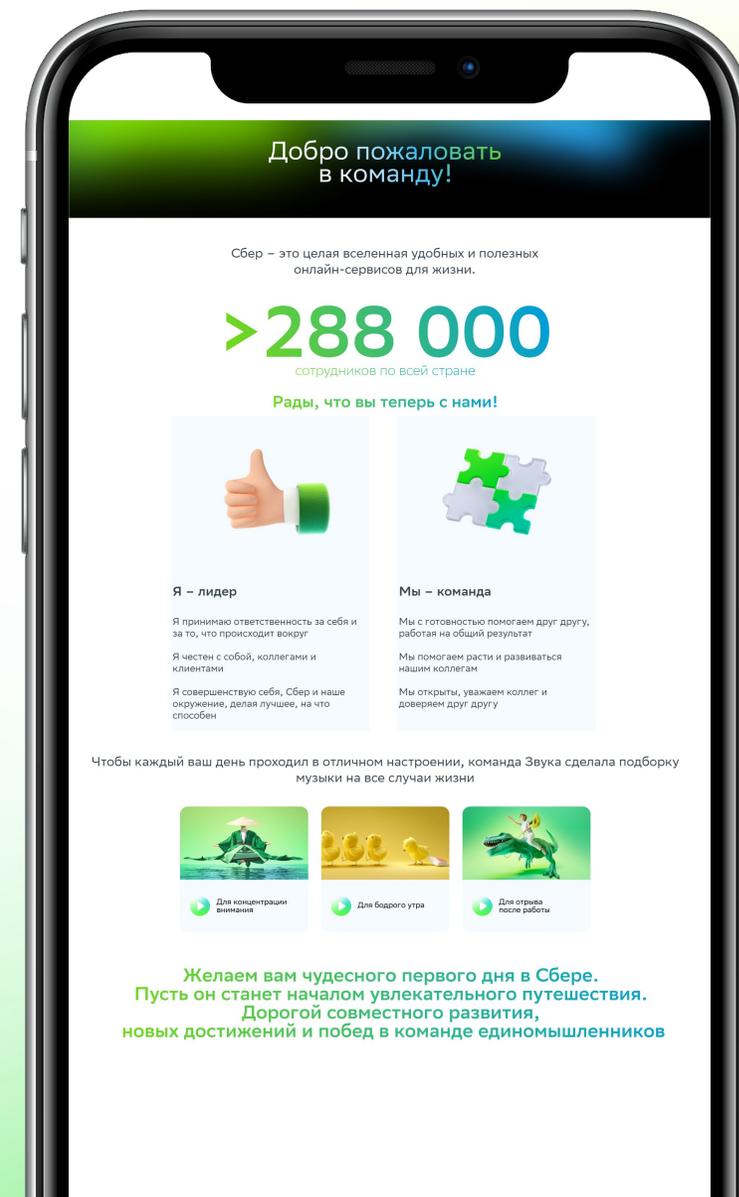


2

ПРИВЕТСТВЕННЫЙ ЛЕНДИНГ

Узнать о миссии и ценностях Сбера, инструкции по оформлению пропуска и бонусах для сотрудников – всё это можно сразу после оформления на приветственном лендинге

QR-код размещен на чехле для пропуска из welcome-раск для новичков



3

ТРЕК АДАПТАЦИИ

В 1 день новичку назначается кастомизированный трек адаптации в зависимости от роли.

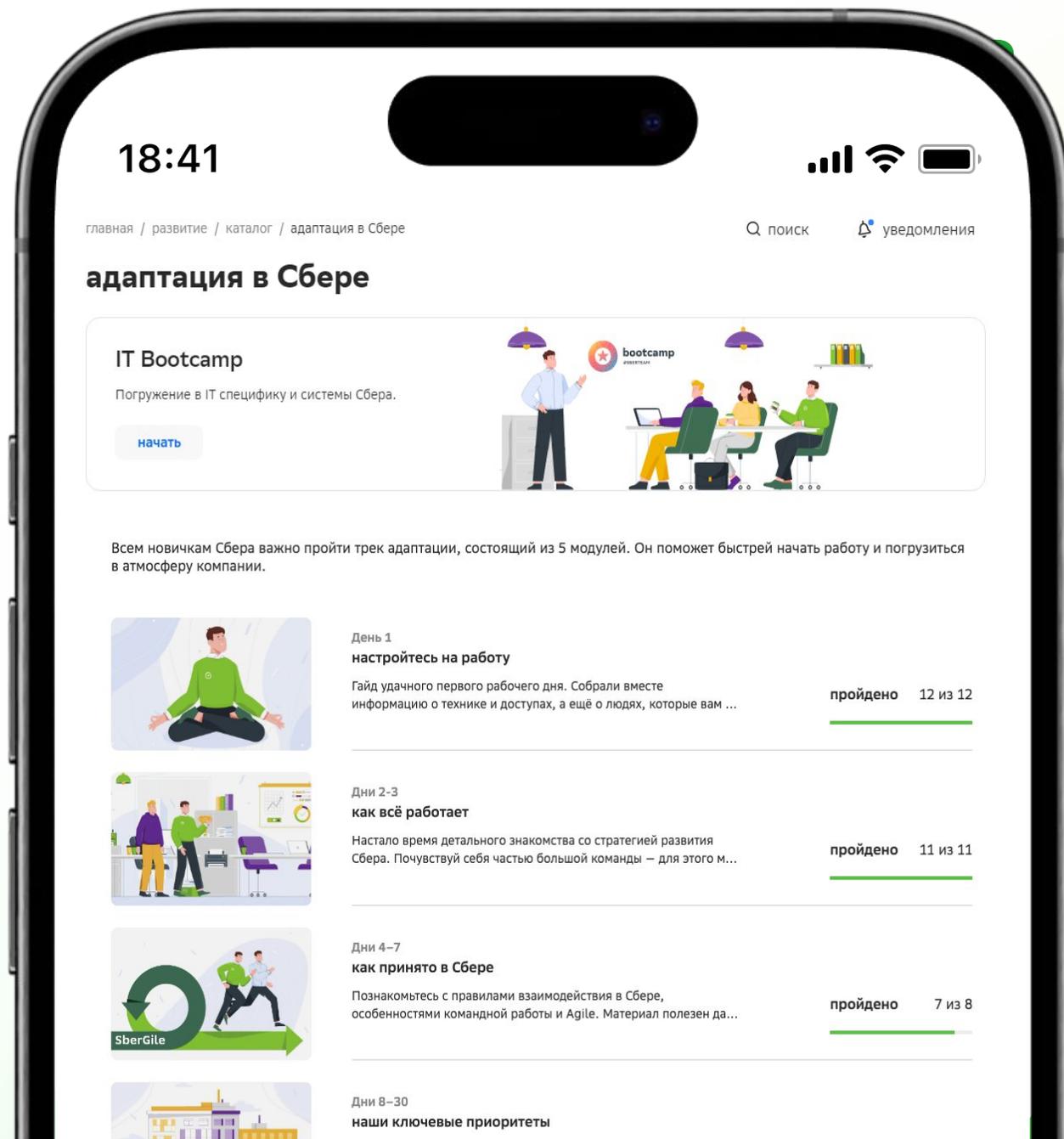
Трек разложен на модули, удобен для восприятия и прохождения – помогает новому сотруднику получить ответы на основные вопросы, связанные с организацией работы в Сбере.

90%

Новичков удовлетворены материалами трека адаптации

85%

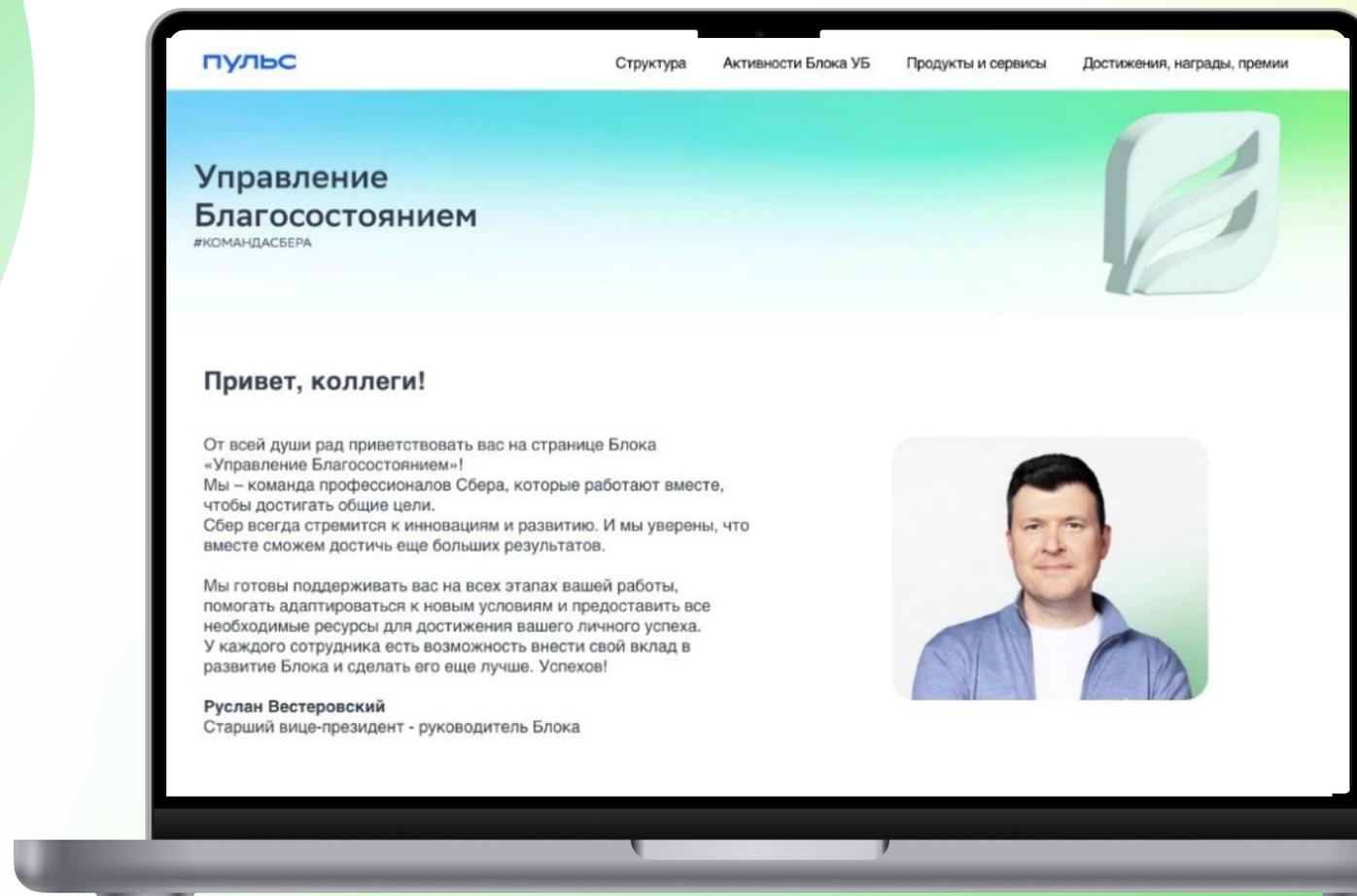
Руководителей удовлетворены материалы трека адаптации



4

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Бесшовный переход из трека адаптации на порталы позволяет в удобной и короткой форме получить всю информацию о блоке, в который пришел новичок, и о территории, на которой будет работать.



5

ПОДДЕРЖКА ОФФЛАЙН ИНСТРУМЕНТОВ

Автоматические 1:1 встречи.
Три встречи в календаре новичка и
руководителя

- Вовлекаем руководителей в процесс адаптации новых сотрудников
- Помогаем новичку интегрироваться в команду



пульс

Половина испытательного срока



50%

Поздравляем!

Совместно вы прошли полпути адаптации в Сбере. Настало время подвести промежуточные итоги.

На данной встрече команда адаптации рекомендует:

1. обсудить прогресс целей используя приложение "Цели" в Пульсе;
2. обменяться обратной связью и построить планы на будущее;
3. убедиться, что задачи ясны, рабочие контакты налажены, создана доверительная и открытая рабочая атмосфера.

Дата и время данной встречи сформированы автоматически. При необходимости скорректируйте их, а также добавьте место проведения.

[Подробнее о процессе и этапах адаптации.](#)

Остались вопросы? [Напишите](#) команде адаптации

пульс

Адаптация в Сбере. Добро пожаловать в команду!



Добрый день, \$nameForGreeting, вам предлагается провести первую встречу новичка и руководителя. Воспользуйтесь рекомендациями, как сделать её максимально эффективной.

Для новичка:

1. Познакомьтесь с новыми командами и руководителем в Пульсе.
2. Узнайте, [как ставят цели сотрудники Сбера](#). Предложите формулировки для собственных целей.
3. Подготовьте ключевые вопросы для обсуждения.
4. Предложите, какую помощь от руководителя, команды и бдпи в период адаптации вам хотелось бы получить.
5. По итогам встречи, [зафиксируйте в Пульсе](#) согласованные цели на период адаптации

Для руководителя:

1. Поделитесь ожиданиями от работы нового сотрудника.
2. Обсудите цели и приоритеты на периоде адаптации, которые сотруднику нужно будет зафиксировать в Пульсе.
3. Подскажите, какие материалы и курсы важно в первую очередь изучить. Расскажите, с кем из коллег нужно будет познакомиться в первую очередь.
4. Определите периодичность адаптационных встреч (желательно не реже раза в неделю).

Дата и время первой встречи сформированы автоматически. При необходимости скорректируйте их, а также добавьте место проведения.

При необходимости, вы можете переслать эту встречу непосредственно руководителю новичка, если вы таковым не являетесь.

[Подробнее о процессе и этапах адаптации.](#)

Остались вопросы? [Напишите](#) команде адаптации

HR-платформа Пульс

Подведите итоги адаптации



Добрый день!

\$ (beginnerFirstName), прошло почти 3 месяца с момента начала вашей адаптации в Сбере

Пора подвести итоги на совместной встрече. На данной встрече мы рекомендуем:

1. обменяться обратной связью;
2. обсудить прогресс по целям (цели удобно отслеживать в приложении "Цели" в Пульсе);
3. договориться о дальнейших шагах, приоритетах и целях.

Дата и время данной встречи сформированы автоматически. При необходимости скорректируйте их, а также добавьте место проведения.

[Подробнее о процессе и этапах адаптации.](#)

Остались вопросы? [Напишите](#) команде адаптации

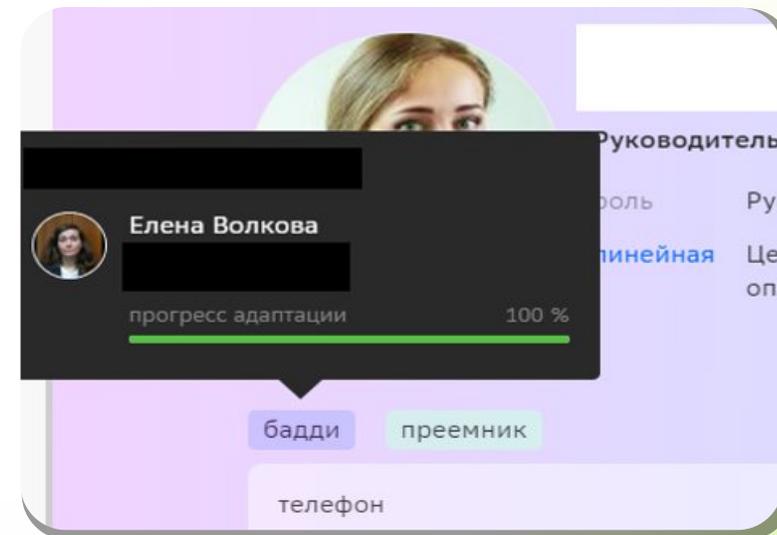
6

БАДДИ И НАСТАВНИК

В 1 день работы новичка руководитель получает задачу «Назначить бадди или Наставника» в Пульс, а бадди и наставник получает уведомление о закреплении новичка



«Я поддержу тебя в период адаптации»



Здравствуйтесь, Михаил!

В вашей команде новый сотрудник — Бондарева Елизавета Олеговна (Аналитик). Руководитель назначил вас на роль бадди для новичка.

Изучите [чек-лист](#) и посмотрите [видео-ролик](#) для бадди.

Помочь в адаптации новому члену команды — ответственная задача. На протяжении трех месяцев поддержите нового сотрудника, помогите погрузиться в корпоративную культуру Сбера, разобраться в процессах и выстроить сеть профессиональных контактов. От вас во многом зависит скорость погружения новичка в работу и его успехи в адаптации.

7

ВИРТУАЛЬНЫЙ АССИСТЕНТ

Ассистент в Пульсе, СберЧате и СберДруге собрал всё самое главное по адаптации в Сбере и готов делиться с пользователями лайфхаками, ссылками и пользой для успешного онбординга

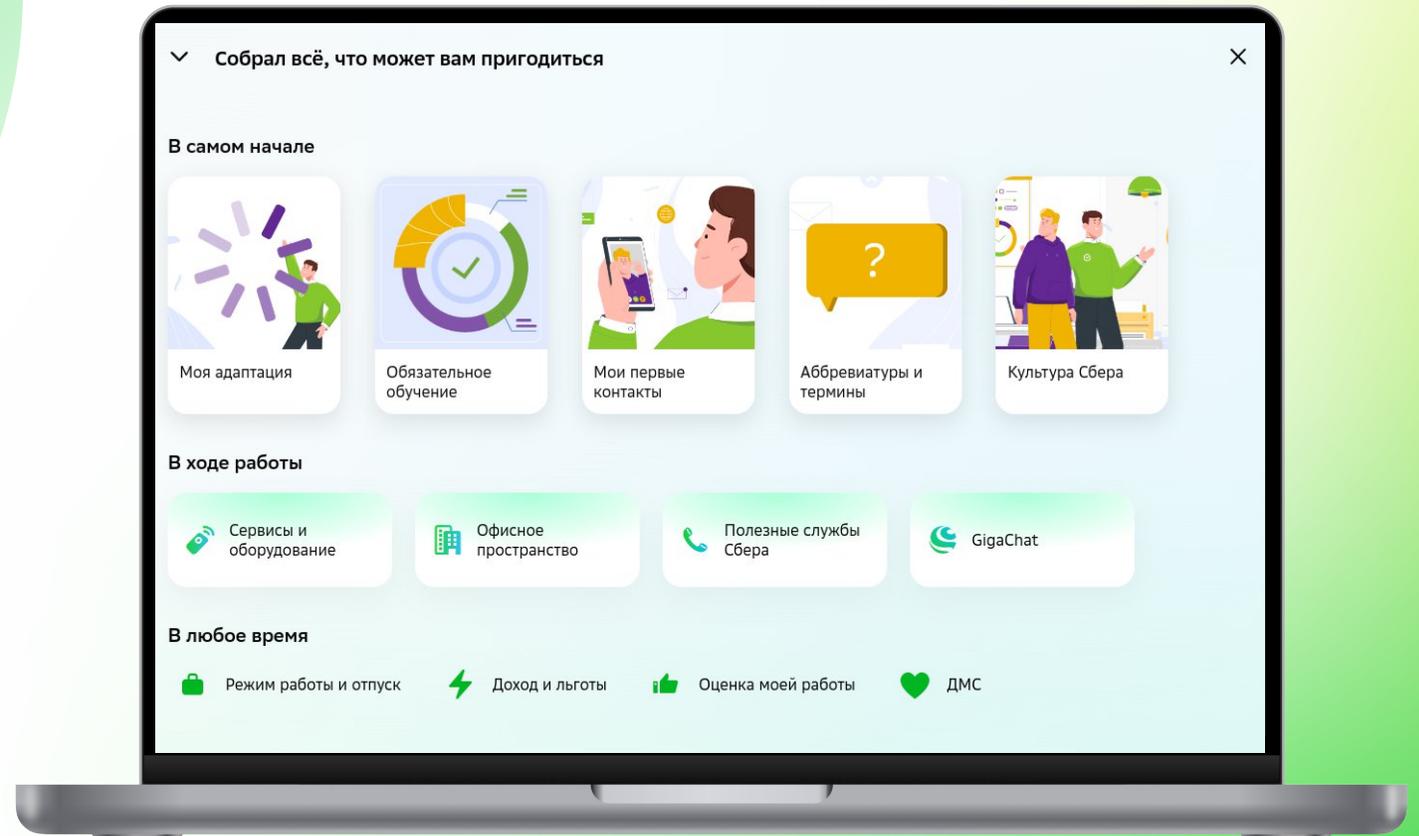


60% | >19 тыс чел

Запросов в сервисе **ОТ НОВИЧКОВ**

97%

Вопросов по адаптации



8

IT BOOTCAMP

Площадка для комфортной адаптации
новых технических специалистов

25+ траекторий развития

MOBILE

TESTING

ANALYTICS

DEV

IT-MANAGEMENT

DEVOPS



8 оффлайн площадок

Москва

Санкт-Петербург

Сочи

Казань

Самара

Новосибирск

Нижний Новгород

Екатеринбург

7000+ новичков в год
проходят обучение



9

СБЕРЧАТ

С 1 дня подключаем новичков к СберЧатам по специфике территориальной принадлежности и оперативно отвечаем на вопросы, сообщаем об актуальных событиях, публикуем контент



99% новичков охвачены Сбeрчатами* 

4,73 удовлетворённость ответами

 Популярные вопросы

23% проблемы с обучением, повторное назначение курсов, IT Bootcamp

22% технические вопросы и доступы

19% HR вопросы



* соотношение целевой аудитории Сбeрчатов (кого направляем на автоджойн) к кол-ву всех новичков за период

10

WELCOME-ВСТРЕЧА

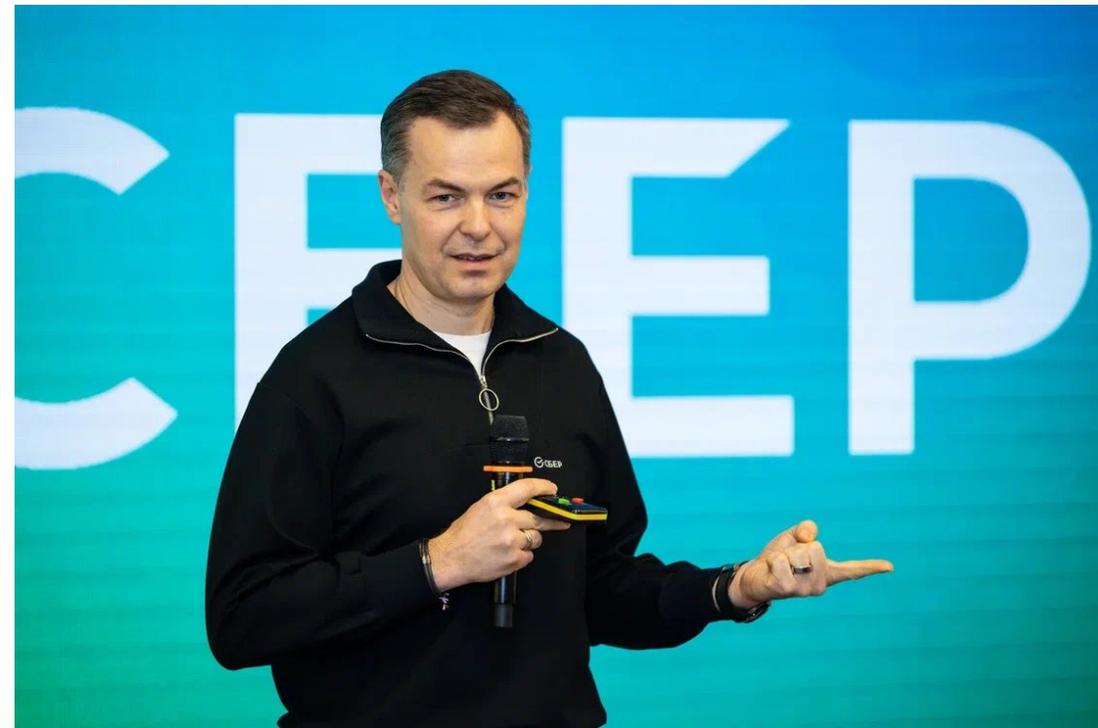
На сессии живого общения топ-менеджер отвечает на вопросы новичков и делится своими секрета успеха, советами по командообразованию и рекомендациями по управлению со стрессом

94%

CSI новичков, 1Q

800 чел

Посещаемость одной встречи (в среднем)



Спасибо большое за такие встречи! Очень мотивирует!

Принимаю участие уже в 3-ей подобной встрече! Прекрасный формат, помогает быстрее адаптироваться и понять корпоративную культуру. Нам новичкам такие встречи очень важны!

МОНИТОРИНГ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ



Автоматизированные инструменты помогают собирать цифровые следы и получать данные для контроля и аналитики процесса.

Для проф.пользователей доступно:

- назначение бадди;
- наличие целей на период адаптации;
- прохождение трека адаптации;
- удовлетворенность процессом;
- и др.

Инструменты дополнительной аналитики:

- влияние инструментов на удовлетворенность новичка;
- влияние поддержки бадди на отток ;
- и др.