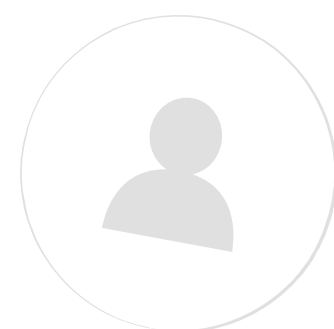
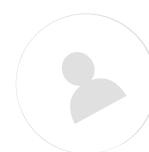
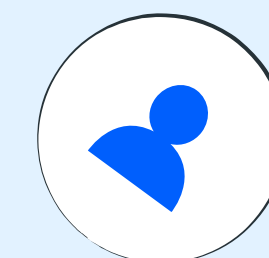
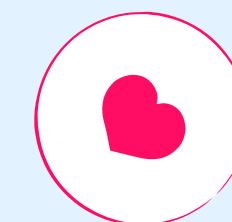


Как адаптация позволяет снизить текучесть кадров:

ТОП ИНСТРУМЕНТОВ

Edstein



Edstein

Ксения Сурдо

Product manager



3 раза

запускала адаптацию
с нуля

5 лет

опыта работы в HR

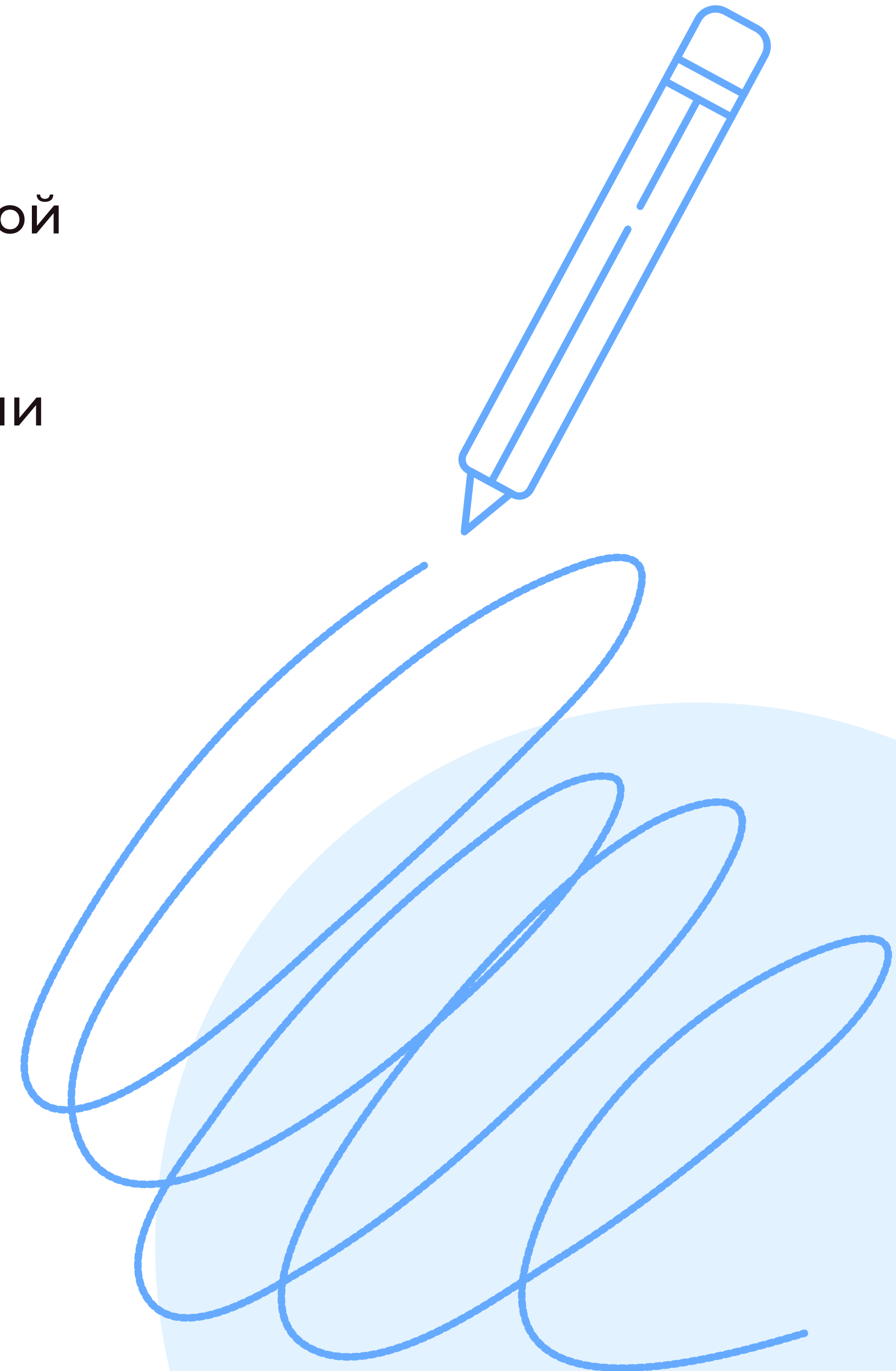
2000+

сотрудников прошли
через мою заботу

План встречи



- ◆ Ситуация на рынке труда и сферы с самой высокой текучкой кадров
- ◆ Топ причин, почему новички сбегают из компании на испытательном сроке
- ◆ Инструменты адаптации, которые работают в 2024 году



Ситуация на рынке труда
и сферы с самой высокой
текучкой кадров



Я ухожу....

The infographic consists of two large circles. The left circle is purple and contains the text '2,9%' and 'уровень безработицы'. The right circle is blue and contains the text '85%' and 'российских компаний испытывают нехватку сотрудников'. Two light blue curved arrows connect the circles: one from the top of the blue circle to the top of the purple circle, and another from the bottom of the purple circle to the bottom of the blue circle.

2,9%

уровень безработицы

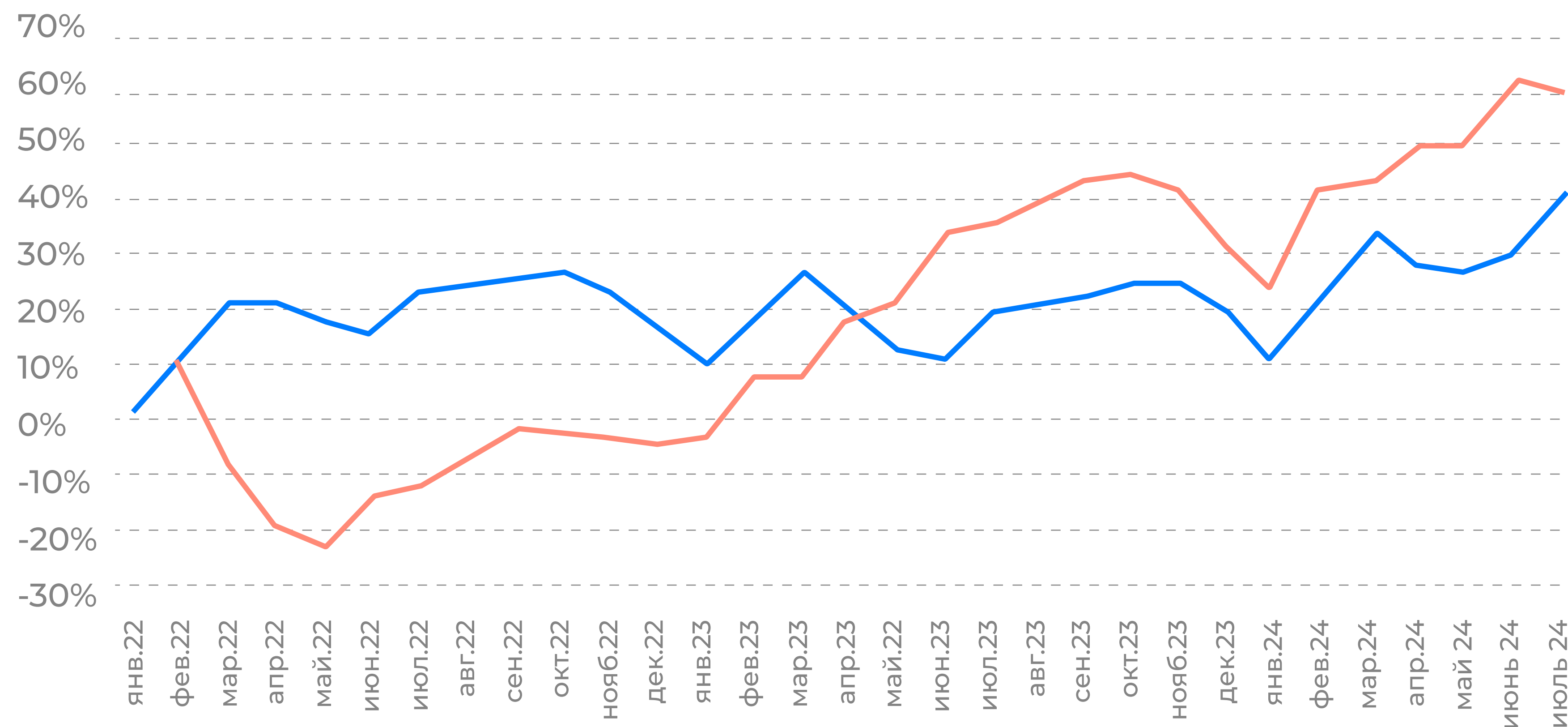
85%

российских компаний
испытывают нехватку
сотрудников

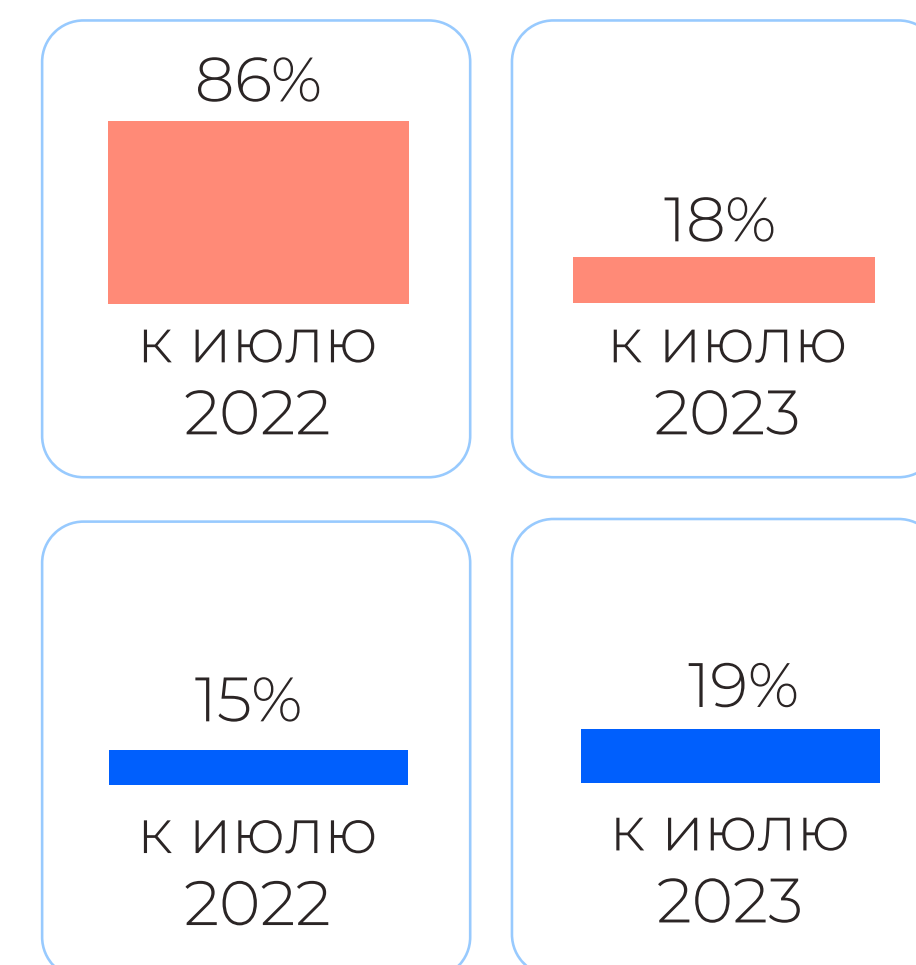
Динамика среднего числа активных вакансий и резюме



Россия, январь 2022 года = 0%



Изменение среднего
числа активных
вакансий и **резюме**
в марте 2024 года



Дефицит кадров сильнее проявляется в сферах с массовым наймом



Россия, июль 2024 года. Ренкинг по доле от общего числа **активных вакансий**. Часть 1

	Доля от общего числа			Динамика hh.индекса с января 2023	Изменение показателей к июлю 2023	
	активных вакансий	активных резюме	hh.индекс		Число активных вакансий, в %	Число активных резюме, в %
Рабочий персонал	22,9%	15,4%	2,3		21%46%	
Продажи, обслуживание клиентов	21,2%	16,6%	2,7		14%13%	
Производство, сервисное обслуживание	15,5%	11,1%	2,5		16%10%	
Строительство, недвижимость	15,1%	12,5%	2,8		19%25%	
Транспорт, логистика, перевозки	13,5%	12,7%	3,2		15%39%	
Розничная торговля	11,1%	4,3%	1,3		19%-21%	
Домашний, обслуживающий персонал	10,1%	14,1%	4,8		21%20%	
Информационные технологии	5,7%	11,8%	7,1		17%11%	
Туризм, гостиницы, рестораны	5,3%	5,9%	3,8		26%34%	
Административный персонал	5,0%	10,8%	7,4		14%-3%	
Медицина, фармацевтика	4,6%	2,8%	2,1		12%9%	
Финансы, бухгалтерия	4,0%	5,5%	4,7		21%2%	
Маркетинг, реклама, PR	2,7%	9,1%	11,3		11%3%	

Дефицит кадров сильнее проявляется в сферах с массовым наймом



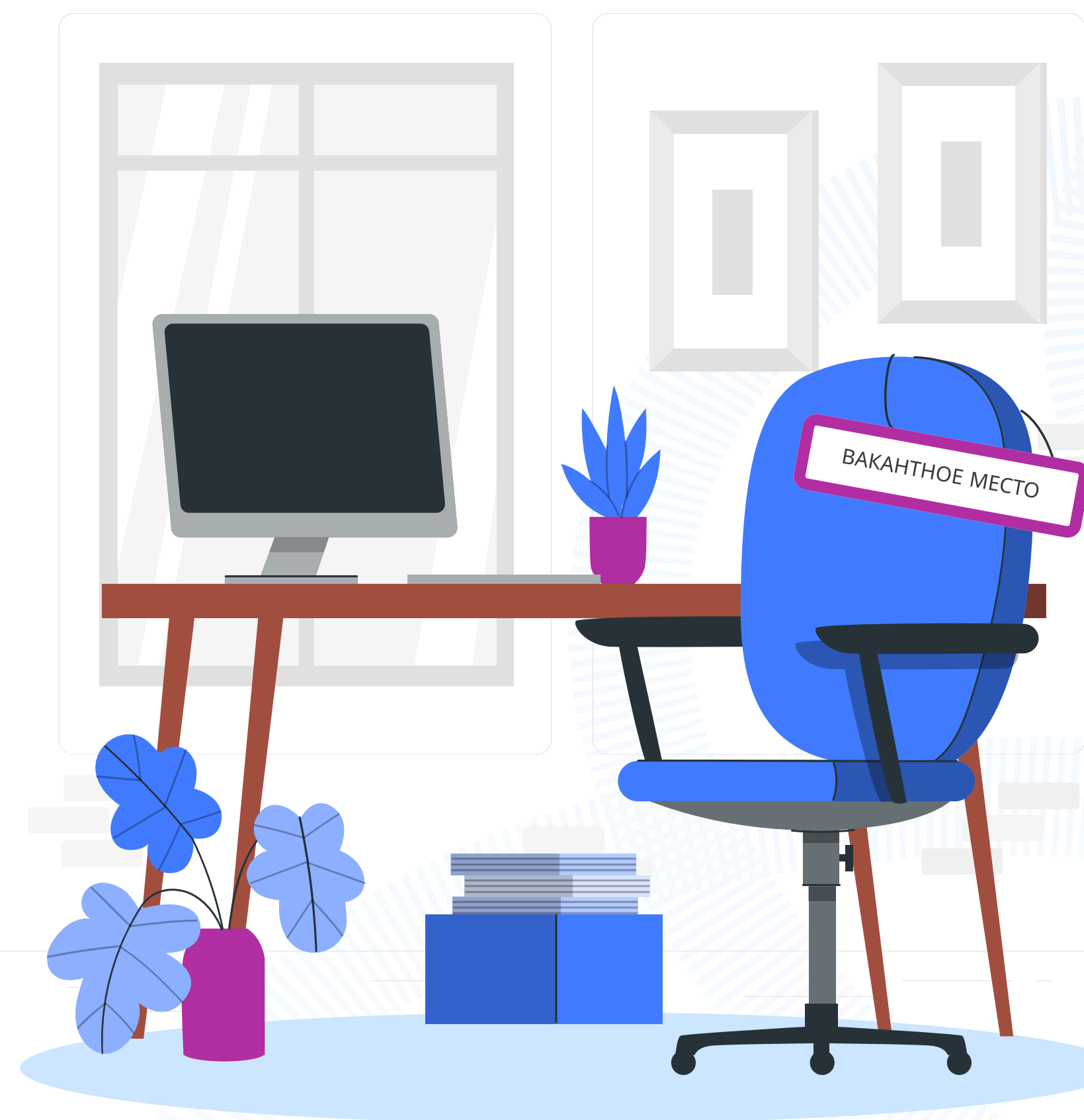
Россия, июль 2024 года. Ренкинг по доле от общего числа **активных вакансий**. Часть 2

	Доля от общего числа			Динамика hh.индекса с января 2023	Изменение показателей к июлю 2023	
	активных вакансий	активных резюме	hh.индекс		Число активных вакансий, в %	Число активных резюме, в %
Добыча сырья	2,6%	2,9%	3,8		8%	13%
Сельское хозяйство	2,6%	2,1%	2,8		9%	13%
Управление персоналом, тренинги	1,8%	2,7%	5,1		14%	7%
Наука, образование	1,7%	3,6%	7,3		16%	7%
Автомобильный бизнес	1,2%	1,0%	2,8		16%	84%
Безопасность	1,1%	2,3%	7,3		1%	24%
Закупки	1,0%	1,9%	6,3		7%	7%
Высший и средний менеджмент	1,0%	5,1%	18,0		8%	15%
Юристы	0,8%	2,1%	8,4		16%	5%
Стратегия, инвестиции, консалтинг	0,8%	3,6%	16,4		22%	15%
Искусство, развлечения, массмедиа	0,7%	4,0%	19,5		2%	1%
Спорт, салоны красоты	0,4%	0,7%	5,3		-3%	-2%
Страхование	0,1%	0,2%	5,9		6%	-5%

Причины дефицита кадров



- 1 Демографическая яма 1990-х
- 2 Повышенная смертность в пандемию коронавируса
- 3 Релокация
- 4 Уход на военную службу
- 5 Отток мигрантов из-за ослабления курса рубля
- 6 Расширение импортозамещающих производств



Как адаптация влияет на удержание



В 18 раз больше

(Bamboo HR)

новые сотрудники с хорошим опытом адаптации привержены своему работодателю

До 20%

(SHRM)

текучести кадров происходит в течение первых 45 дней после приема на работу

25%

(Enboarder)

компаний теряют до 60% всей рабочей силы в течение года

62%

(Northpass)

компаний с эффективными программами адаптации имеют более высокое соотношение времени и производительности и увеличение вовлечённости сотрудников на 54%

Стоимость потери обойдется?*



*при средней зарплате сотрудников в 50 тыс. руб.
и длительности работы в компании 3 месяца

Стоимость потери обойдется?*

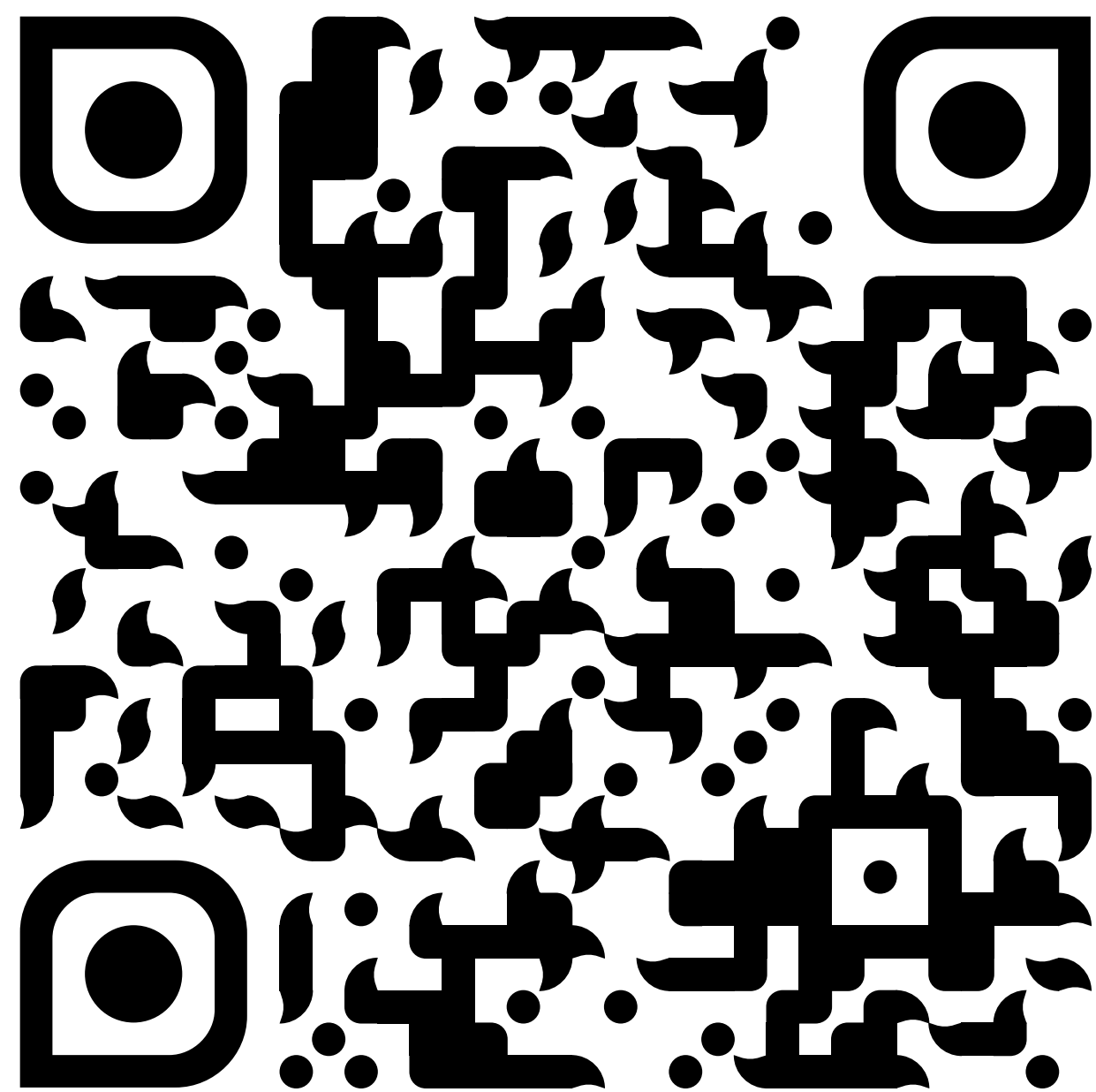


*при средней зарплате сотрудников в 50 тыс. руб.
и длительности работы в компании 3 месяца

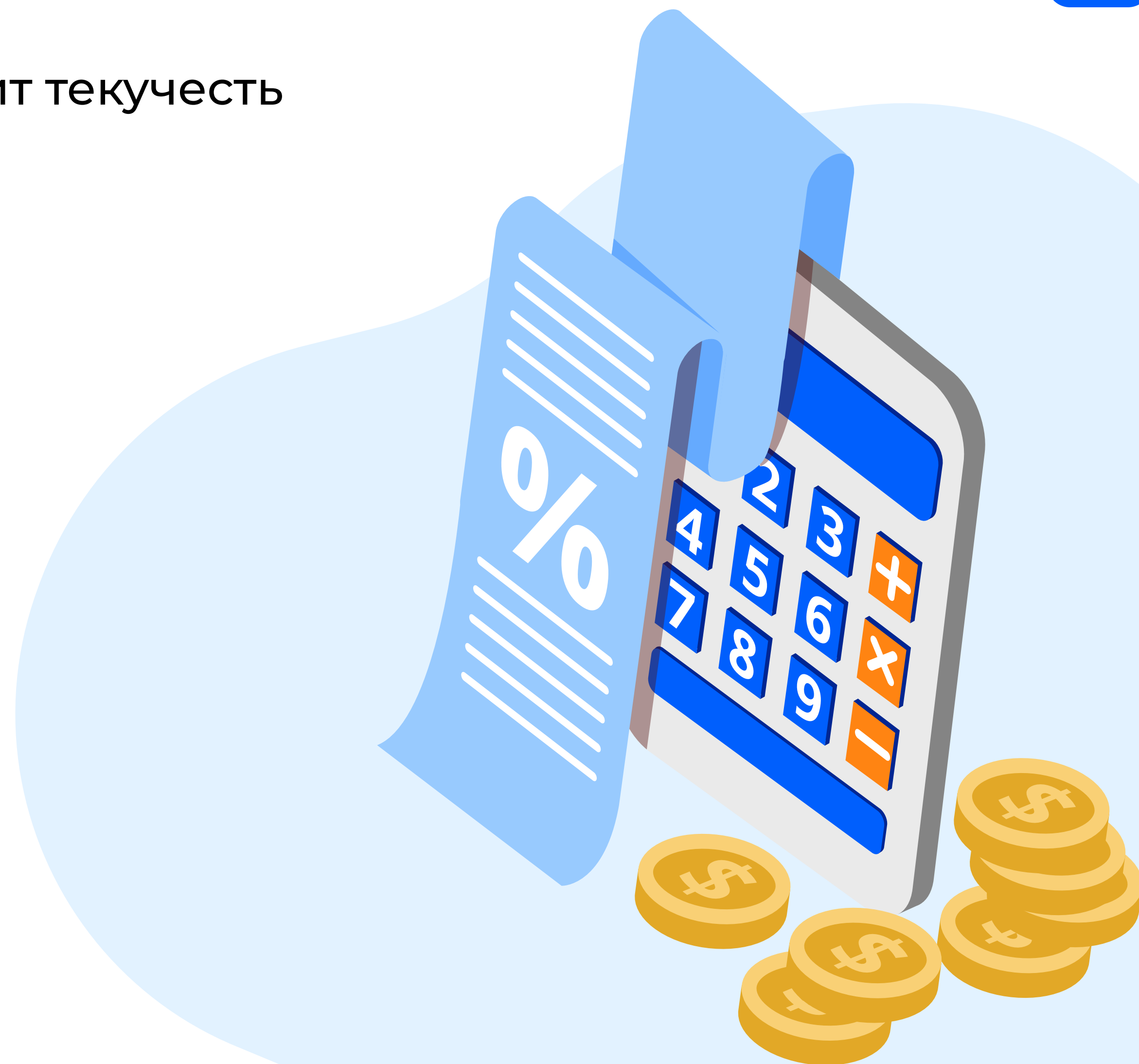
Дарим калькулятор адаптации



Рассчитай, как внедрение адаптации снизит текучесть
в твоей компании



Вносите данные в форму, приходите
на демо и забирайте калькулятор!



Топ причин, почему новички
сбегают из компании
на испытательном сроке



Статистика текучести в период адаптации



8%

сотрудников задумывались об увольнении еще в первый рабочий день (hh)

4%

новых сотрудников покидают компанию после первого рабочего дня (Deloitte)

22%

покидают компанию в течение 45 дней (Deloitte)

20%

не понимают, зачем их наняли, а 52% сотрудников не знают о своих целях на испытательный период (Нетология)

Half-Day Tony или «Тони на полдня»

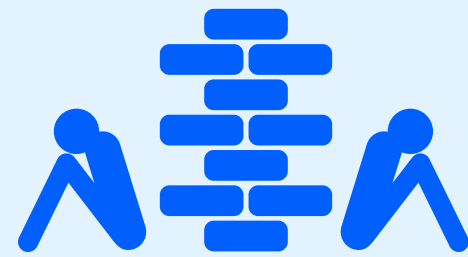


Долгие месяцы подбора

Неудачный онбординг



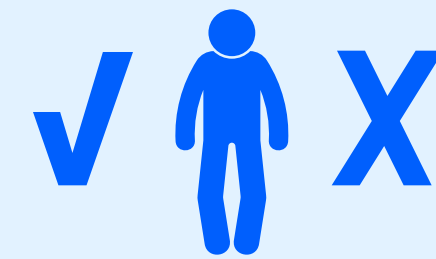
Почему новички ГОТОВЫ уволиться уже сразу после подписания договора



Нет поддержки,
ощущение «стены»



Непонятно
что делать



Несоответствие
ожиданиям



Новичку не рассказали,
как в компании все
устроено



Специфические
особенности компании

Не чувствуют свою
ценность... 🙄



Инструменты адаптации,
которые работают в 2024 году





**Пребординг —
первый шаг к сердцу
сотрудника**



Пребординг для сотрудника 🌟

- ✓ Подготовить к выходу на работу
- ✓ Снизить уровень тревожности
- ✓ Зародить любовь до первого рабочего дня
- ✓ Наладить контакт между всеми участниками процесса

Пребординг для компании 😊

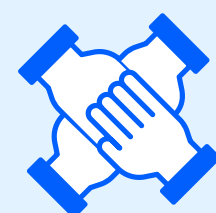


- ✓ Снизить риск потери сотрудника до первого рабочего дня
- ✓ Усилить HR-бренд
- ✓ Увеличить вовлечённость сотрудника
- ✓ Ускорить включение сотрудника в рабочие процессы

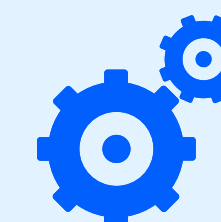
Что включить в пребординг



Welcome-письмо
или лендинг



Информация
о ценностях компании



Инструменты
для работы



Основные задачи
сотрудника



Обратная связь
по процессу найма

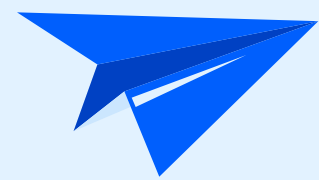
Из чего состоит адаптация



- 1 Постановка задач
- 2 Обучение и информирование
- 3 Наставничество
- 4 Коммуникация
- 5 Сбор обратной связи
- 6 Контроль процесса адаптации



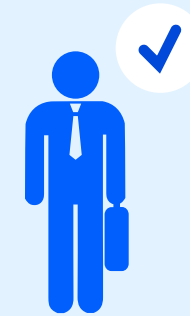
10 ключевых шагов адаптации



Шаг 1 — отправка
оффера



Шаг 2 —
планирование
пребординга



Шаг 3 — вовлечение
будущего сотрудника
до первого рабочего
дня



Шаг 4 —
приветствие
новичка в компании



Шаг 5 — знакомство
с компанией, командой
и задачами



Шаг 6 — обучение
и развитие



Шаг 7 —
промежуточная
оценка адаптации



Шаг 8 — еще большая
интеграция новичка
в компанию



Шаг 9 — финальная
оценка адаптации



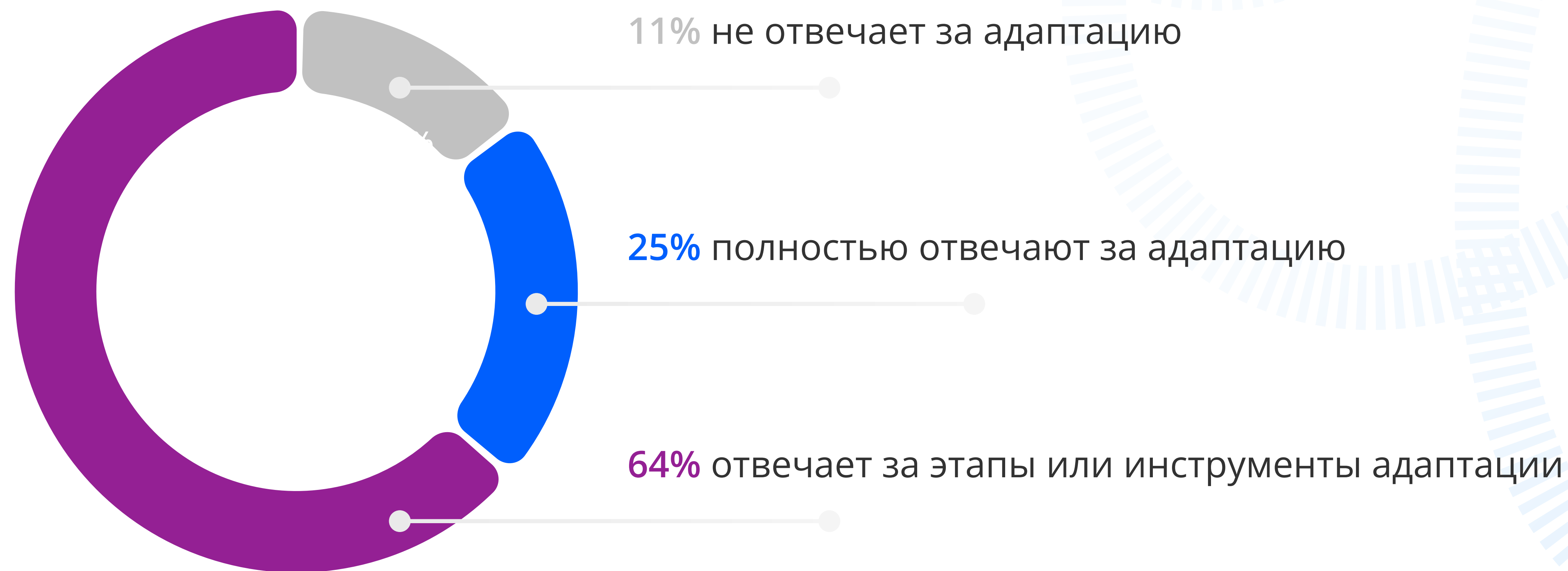
Шаг 10 — Создание
ИПР для сотрудника

Опрос

**Какие инструменты вы
используете для адаптации
сотрудников?**



Участие руководителя в процессе адаптации



План адаптации



Это один из ключевых инструментов. Он позволяет структурировать весь процесс, обозначить четкие сроки и отслеживать прогресс. Обычно для массовых позиций создают шаблонный план адаптации, для более сложных должностей используют индивидуальные планы адаптации. В такой план включаются задачи, все необходимые материалы, ссылки, опросы, курсы.

Пример плана адаптации

1 Первый день:

- Встреча с наставником
- Экскурсия по офису или рабочим инструментам
- Ознакомление с основными правилами и процедурами

2 Первая неделя:

- Обучение основным обязанностям
- Встречи с ключевыми сотрудниками

3 Первый месяц:

- Участие в проектах
- Регулярные встречи с наставником для обсуждения прогресса

4 Три месяца:

- Оценка результатов работы
- Обсуждение дальнейших шагов и развития

Day 1

Message

Email to: **Assignee's Manager** Day 1

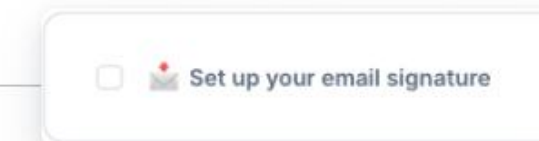
👋 Welcome Your New joiner
👋 You have a new team member in Demofy. We believe that you as a manager can play an essential...



Task

Email to: **Assignee** Day 1

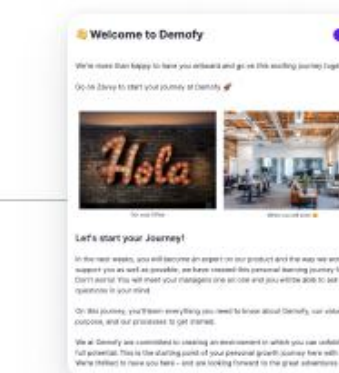
🔧 Tech setup



Content

Email to: **Assignee** Day 1

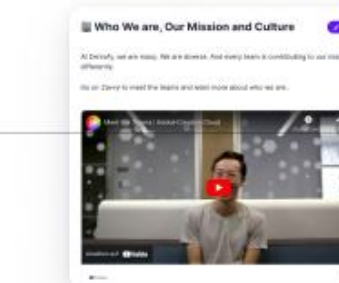
👋 Welcome to Demofy
We're more than happy to have you onboard and go on this exciting journey together. Go on Zavvy to...



Content

Email to: **Assignee** Day 1

📄 Who We are, Our Mission and Culture
At Demofy, we are many. We are diverse. And every team is contributing to our mission differently. Go o...



Day 2

Message

Email to: **Assignee** Day 2

👋 Meet your Buddy
Cultivating social connections makes you more comfortable at work and allows you to complete your...



Message

Email to: **Assignee's Buddy** Day 2

👋 You are the buddy for our new joiner!
We have a new team member! And you are selected as their buddy! You can schedule a short meeting...

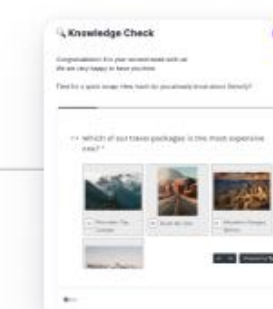


Day 3

Question

Email to: **Assignee** Day 3

? How much do you know about Demofy
Congratulations! It is your second week with us! We are very happy to have you here. Time for a quick r...



Топ мифов об адаптации



- 1 Адаптация должна начинаться с первого рабочего дня нового сотрудника
- 2 Адаптация — это заполнение документов и выдача оборудования
- 3 Важно дать новичку как можно больше информации, или «узнай все за один день»
- 4 В период адаптации важно тщательно контролировать новичка
- 5 Эффективность адаптации нельзя измерить



Давайте будем на связи!



Ксения Сурдо

Product Manager Edstein
по модулю адаптации

E-mail ksenia@team.edstein.ru

Telegram [@absurdoks](https://t.me/absurdoks)

