



ФБУ «ТЕСТ-С.-ПЕТЕРБУРГ»

Федеральное бюджетное учреждение «Государственный региональный центр стандартизации, метрологии и испытаний в г. Санкт-Петербурге, Ленинградской и Новгородской областях, Республике Карелия»



ОСНОВАНО В 1900 г.

ТЕСТ на стабильность: формирование уникальной корпоративной культуры для нового поколения

«Лучшая кадровая технология
развития корпоративной культуры»

Алёхичева Алёна Алексеевна,
Начальник отдела управления
делами и внешних связей



Цели и задачи

Консолидация администрации учреждения, профсоюза и каждого работника

Как создать гибкую, цифровую и психологически безопасную среду, где смыслы, прозрачный рост и забота о человеке мотивируют молодых работников развиваться внутри компании, а не искать альтернативы?



Создание в ФБУ «Тест-С.-Петербург» инновационной модели «Живой Организации», где корпоративная культура является не фоном, а основным производственным активом. Формирование саморазвивающейся экосистемы, которая через максимальную вовлеченность и раскрытие потенциала каждого молодого специалиста обеспечивает качественный прорыв в профессиональной деятельности, тем самым напрямую выполняя государственную миссию учреждения на качественно новом уровне.

12 работников в возрасте до 35 лет трудоустроили обратно в учреждение

Решение

- **Трансформация методов управления:** переход от иерархической «пирамиды» к модели «со-управления», где решения принимаются на стыке опыта старшего поколения и цифровой компетентности молодежи.
- **Построение цифрового каркаса лояльности:** разработка и внедрение внутренних IT-продуктов, которые не только автоматизируют процессы, но и создают для молодых работников персональную «цифровую траекторию роста», напрямую влияя на их профессиональную мотивацию и снижая текучесть.
- **Формирование корпоративной идентичности:** создание сильного внутреннего бренда, который становится для молодого поколения не просто работодателем, а профессиональным сообществом и точкой личностной идентификации (символика, традиции, язык).
- **Усиление обратной связи:** внедрение системы «замкнутого цикла» для инициатив работников, где каждый предложенный проект оценивается по критериям эффективности, а его автор получает поддержку и ресурсы на реализацию.
- **Масштабирование и тиражирование модели:** документирование практики в формате готовой методологии для распространения среди других учреждений Росстандарта и государственного сектора.



Результаты

Показатель	2024	2025	Изменение
Вовлеченность	65 %	78 %	+20 %
Удовлетворенность	7,1	8,4	+18,3 %
Коэффициент текучести	7,8	6,5	-16,7 %
Охват наставничеством	83 %	100 %	+20,5 %

Стратегия удержания

Снижение текучести кадров

Принимаемые меры:

- Сегментированный анализ причин ухода работника (по данным exit-интервью)
- Адаптация как новых работников, так возвращающихся к работе после длительного перерыва
- Обучение руководителей подразделений в целях усиления менеджмента

Коэффициент текучести кадров

7,8% **2024**
↓
6,5% **2025**

В 2025 г. отмечено устойчивое снижение текучести кадров

100% новых работников до 35 лет, оставшихся работать в учреждении после окончания испытательного срока и первого года работы

Продвижение по карьерной лестнице

- Внутренний найм в приоритете
- Вертикальный рост (повышение в должности)
- Горизонтальные переходы (функциональная ротация)
- Прозрачная система карьерного роста



36 месяцев ← время до первого повышения на вышестоящие должности → **18** месяцев
3 чел. ← перевод на руководящие должности работников до 35 лет → **7** чел.
2024 **2025**

Формирование кадрового резерва*

- Прозрачная система формирования и развития кадрового резерва
- Равные возможности для всех работников для включения в кадровый резерв на вышестоящую должность
- Ключевой инструмент - индивидуальные планы развития (ИПР)
- Основание для включения в кадровый резерв - достижение целевых показателей эффективности (KPI) и прохождение аттестации

18

работников в кадровом резерве до 35 лет
+6,1% к 2024 г.

54%

вакансий, закрытых собственными работниками до 35 лет

90%

соотношение фактически зачисленных в резерв специалистов к плановой потребности

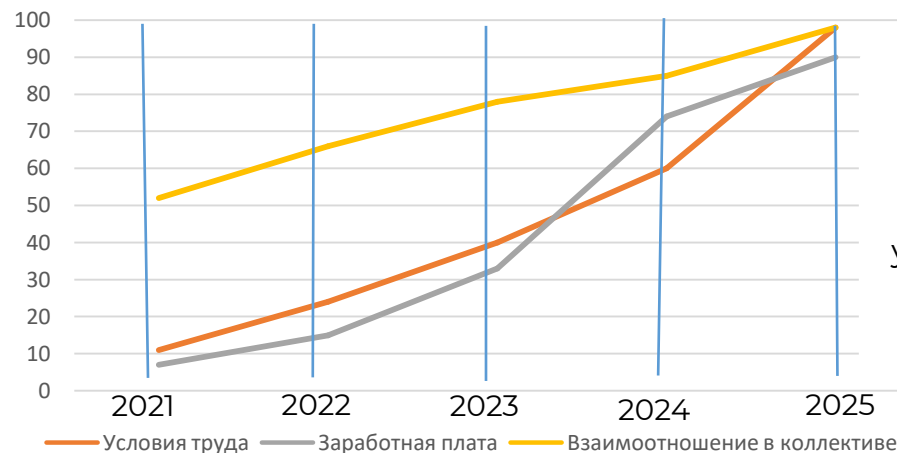
87%

индекс выполнения индивидуального плана развития (ИПР)

*Регламентируется Положением о формировании и работе с резервом руководящих кадров, приказ от 10.01.2022 № 2

Оценка удовлетворенности

По результатам регулярно проводимых опросов работников (анонимных)



Доля работников, уволившихся из-за неудовлетворенности условиями труда

7% **2024**



уникальный эффект от реализации проекта

0,8% **2025**

Финансовое благополучие и материальная МОТИВАЦИЯ

Создана достойная система оплаты труда и внедрены экономические стимулы



Санкт-Петербург



ФБУ «Тест-С.-Петербург»
ОСНОВАНО В 1900 г.

123 341 руб. 2025



+ 62,4%

137 818 руб.



+ 74,6%

75 958 руб. 2021

79 500 руб.

В учреждении внедрена на постоянной основе практика выплат ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ, КВАРТАЛЬНЫХ и ГОДОВЫХ премий



100 000 руб. + 14,2 % к 2024 г.

профсоюз оказал материальную помощь работникам



Коллективным договором предусмотрена материальная помощь к отпуску в зависимости от стажа работы, материальные выплаты к празднованию отдельных праздников



предусмотрена компенсация по временному найму жилья



40 000 руб. единовременная выплата при рождении ребенка

1 500 руб. ежемесячная материальная помощь до достижения ребенком 18 лет

согласно условиям Коллективного договора, учреждение оказывает поддержку молодых работников с детьми



335 детей работников учреждения + 1,5 % / к 2024 г.

рост количества детей работников учреждения обеспечен прежде всего эффективной демографической, социальной и корпоративной стратегией



17 сертификатов + 14,2 % к 2024 г.

профсоюз поздравляет родителей первоклассников путем вручения сертификатов

Развитие кадрового потенциала

Квалифицированные кадры – залог успеха и развития учреждения

94 работников являются кандидатами наук (технических, химических, экономических, физико-математических)

работника проходят обучение в аспирантуре



НАСТАВНИЧЕСТВО



+20% - вовлеченность новых работников

-33% - сокращен срок адаптации

+15% - производительность труда

-30% - время выхода на самостоятельную работу

100% - охват наставничеством новых и молодых работников

95% - удовлетворенность программой наставничества

ДЛЯ НАСТАВНИКОВ:



Денежное вознаграждение за наставничество



Присвоение почетного звания и вручение знака «Наставник ФБУ «Тест-С.-Петербург»



Карьерный рост, занесение в кадровый резерв



ОБУЧЕНИЕ

261 работников обучилось

2024

314 работников обучилось

2025

+20%





ИНВЕСТИЦИИ В ОБУЧЕНИЕ

2,67 млн. руб.

2024

3,32 млн. руб.

2025

+24,5%





ТРЕНИНГИ



+12% - рост индекса удовлетворенности клиентов (CSI).

+20% - положительных отзывов.

-30% - меньше отрицательных отзывов клиентов.

ТРЕНИНГИ для работников:



Клиентский сервис



Ораторское мастерство

90% - клиентов готовы рекомендовать услуги учреждения

4,8 / 5 - средняя оценка качества обслуживания

★★★★★

4,9 из 5 - средняя оценка качества тренингов участниками

92% - удовлетворенность программами обучения

95% - работников рекомендуют корпоративные тренинги коллегам

88% - руководителей отметили улучшение качества работы после обучения



Внедрено РЕВЕРСИВНОЕ наставничество: молодые работники обучают старшее поколение работе с новым ПО, автоматизированными системами учета



Внесены дополнения в Коллективный договор, предполагающие материальную компенсацию работникам, которые проходят обучение по программам подготовки научно-педагогических кадров (аспирантура), для которых учреждение является основным местом работы, в части возмещения стоимости публикаций научных статей



- ✓
- ✓
- ✓
- ✓
- ✓

Реализуется системный подход к планированию подготовки кадров, аттестации работников — анализируется текущее состояние персонала, разрабатываются меры по устранению дефицита знаний и компетенций

*Все данные представлены по результатам регулярных пульс-опросов работников, анкетирования клиентов и анализа отзывов

Цифровая экосистема

Уникальная цифровая платформа, созданная на основе идей молодых работников

Экосистема — это единое цифровое пространство, которое представляет собой создание эффективного инструмента для оптимизации всех рабочих процессов с использованием новых технологий.



Автоматизация и эффективность

Сокращаем время на рутинные операции, повышаем производительность



Соответствие законодательству РФ

Система изначально разработана с учетом требований нормативных документов

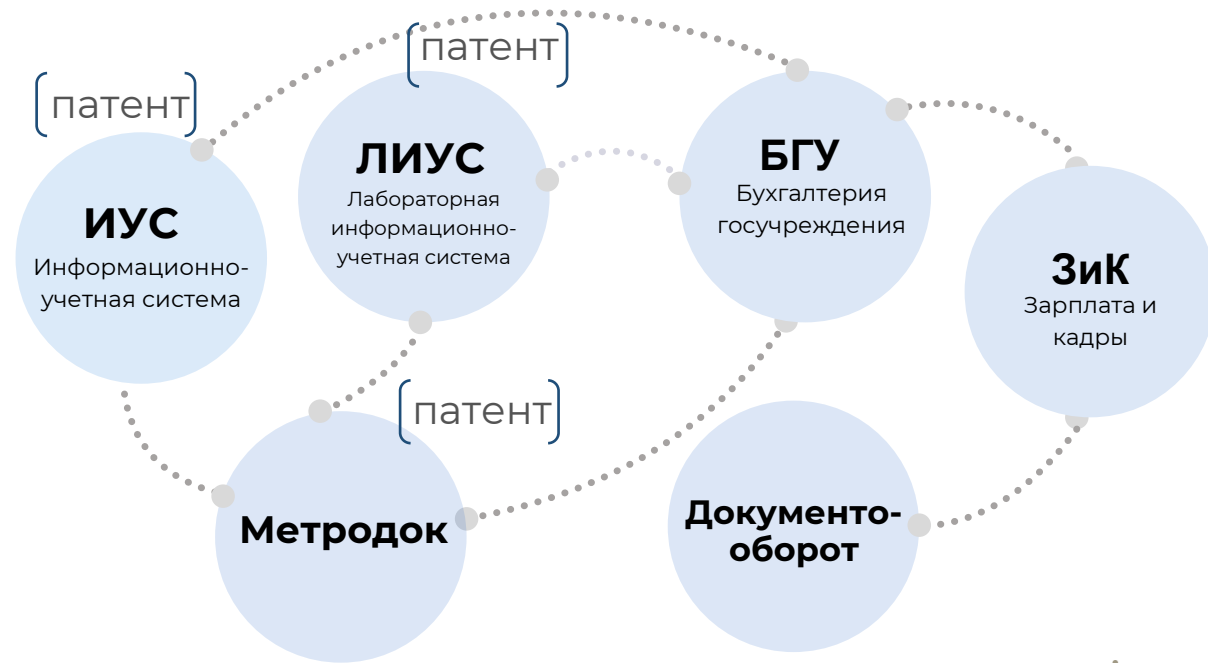


Прозрачность и управляемость

Цифровизация процессов повышает доверие и качество управленческих решений

3 патента на уникальные решения

Наши разработки — наш интеллектуальный капитал и основа технологического лидерства



Создано работниками для работников!



ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ

- 35 %

сокращение
времени
на рутинные
операции

+28 %

рост
производи-
тельности
труда

- 45 %

уменьшение
количества
ошибок

100 %

соблюдение
нормативных
требований

92 %

положительных
отзывов
пользователей



ПРОЕКТ — ЛАУРЕАТ национальной премии «Приоритет: Цифра – 2026»

Профессиональные конкурсы и олимпиады



ОЛИМПИАДА ПО МЕТРОЛОГИИ

ПЕРВАЯ в России олимпиада по метрологии приобрела широкую известность в системе высшего и среднего специального образования. Всего в 2025 году в олимпиаде приняли участие 260 студентов

477

студентов
приняли участие
в олимпиаде

4

региона РФ -
охват
проведения

69%

победителей пришли
в учреждение для
прохождения практики

13

образовательных
учреждений

Авторская методика разработана специалистами учреждения – членами Молодежного совета. Молодежный совет курирует процесс взаимодействия с образовательными учреждениями по вопросам проведения олимпиады, осуществляет подготовку конкурсных бланков и их проверку по итогам проведения олимпиады



кубок за
1 место



медали за 2 и 3 место

По итогам олимпиады заключены договоры с образовательными учреждениями на стажировку, а также трудовые договоры



АВТОРСКИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОНКУРСЫ

СОБСТВЕННАЯ методическая разработка для работников учреждения и СПЕЦИАЛИСТОВ ОТРАСЛИ, не имеющая аналогов



«Тотальная
метрология»



«Тотальное
испытание»

226

участников

25

регионов Российской
Федерации – охват
проведения конкурсов

2

образовательных
учреждений



кубок за
1 место



медали за 2 и 3 место

Конкурсы прошли не только среди работников Центра, но и среди главных метрологов ЦСМ СЗФО и ЦФО, участников заседания главных метрологов АПП СПб, межрегиональной практической конференции по вопросам единства измерений

Конкурс стал частью корпоративной культуры учреждения



Участие работников
учреждения

35%



Готовы участвовать
повторно

95%



Рост вовлеченности

+22%

Участие в мероприятиях - Признание - Командный дух



Счастливые работники = успешное учреждение



1,1% - 7,9% к 2024 г.



В учреждении применяется адаптивная система мотивации с учетом ценностей работников всех возрастов, направленная на объединение всех поколений в стремлении создания среды, где разница в возрасте становится источником энергии и идей, обмена опытом, а не причиной конфликтов.



4,8 /5

индекс идей работников



100%

охват работников
внутренними
коммуникациями



91% + 17,2%
к 2024 г.

молодых работников
приняли участие в
корпоративных
мероприятиях



111% + 60%
к 2024 г.

затраты на проведение
корпоративных
мероприятий



84%

участвуют в
благотворительных и
социальных инициативах

Руководство учреждения приветствует и всесторонне поддерживает инициативы работников, демонстрируя открытость к диалогу и готовность выделять ресурсы на реализацию стоящих предложений



Мероприятия для работников

«ТАЙНЫЙ САНТА» В 2025 г. впервые проведена подобная акция, объединив работников в атмосфере праздника, внимания и добрых сюрпризов

#ЯЛЮБЛЮТЕСТ В учреждении ежегодно проводится фотоконкурс, объединяя коллектив даже в насыщенные рабочие будни. В 2025 г. это фотоконкурс **#ЯЛюблюТест**

**ТЕПЛАЯ
ТРАДИЦИЯ** Холл учреждения ежегодно на протяжении 7 лет украшают ёлочными игрушками, созданными детьми работников Центра.

КВИЗЫ

Корпоративные квизы помогают работникам разных отделов лучше узнать друг друга, развивают командное взаимодействие и создают атмосферу здорового соперничества

Возможности тиражирования практики

Перенос успешного опыта из одной организации в другие дает пользу для экономики и самих компаний



173
чел.

Профессиональный конкурс «Тотальная метрология 2025» прошел не только среди работников учреждения, но и среди главных метрологов ЦСМ СЗФО и ЦФО РФ, участников заседания главных метрологов Ассоциации промышленных предприятий Санкт-Петербурга и межрегиональной практической конференции по вопросам обеспечения единства измерений



477
чел.

Олимпиада по метрологии прошла уже в 13 образовательных учреждениях в 7 регионах страны (!). По итогам олимпиады заключены договоры на стажировку, а также трудовые договоры



500
чел.

Работники учреждения на регулярной основе во взаимодействии с ведущими техническими вузами Северо-Западного региона выступают с циклом лекций в области обеспечения единства измерений. Карельский и Выборгский филиалы подключились к этому направлению



В целях просвещения большого круга людей молодыми специалистами учреждения разработан сценарий многосерийного мультфильма, персонажи которого - Поверочка и Калибровочка – в доступной форме рассказывают о важном значении работы в области обеспечения единства измерений. На основе сценария создано несколько серий мультфильма профессиональными мультипликаторами. Мультфильм транслируется в том числе на телеканалах



Между ФБУ «Тест-С.-Петербург» и региональным центром выявления и поддержки одаренных детей «Академия талантов» - стратегическим партнером образовательного центра «Сириус» заключено Соглашение о сотрудничестве, которое открыло новые возможности для петербургских школьников, стремящихся к освоению технических специальностей. Активно развивается взаимодействие



В рамках взаимодействия со Всероссийским сообществом детей и молодежи ДВИЖЕНИЕ ПЕРВЫХ инициативы учреждения получили еще более широкую известность и стали для многих образовательных учреждений эффективным инструментом содействия профориентационной работе



+70
запросов

В учреждении успешно применяется практика взаимодействия с различными СМИ в целях ответов на запросы о ключевых направлениях деятельности учреждения. Молодые специалисты учреждения становятся участниками новостных событий

Количественные и качественные результаты реализации практики

Широкий масштаб работы и ее реальный полезный эффект

+14,2%

рост средней
зарботной платы

+34,5%

рост количество молодых
специалистов, работающих в
учреждении

18 / 7

молодых работников в кадровом резерве / из
них переведены на вышестоящие должности.

17

назначено наставников для
молодых специалистов

+20,5%

средний стаж работника
в организации

-17%

снижение текучести
кадров

4

молодых специалиста обучаются в аспирантуре
на сегодняшний день и получают поддержку
со стороны руководства учреждения

+17%

рост членов
профсоюза

+6,4%

рост материальной
помощи работникам

+20%

прирост количества
работников, прошедших
обучение

+24,5%

рост затрат на
обучение

+57%

рост количества
почетных
грамот, врученных
работникам

+41%

рост количества репортажей СМИ, где работники-
эксперты приняли непосредственное участие

+111%

рост затрат на проведение
командных мероприятий, в
т..ч. спортивных

78%

идей работников принято
к реализации

+28,4%

рост затраты на обеспечение
комфортной рабочей среды

Молодежная культура, развиваемая в ФБУ «Тест-С.-Петербург», оправдала свои ожидания

и показала внушительные результаты!

МЫ ГОРДИМСЯ СВОИМИ ДОСТИЖЕНИЯМИ!

