

КОНКУРСНЫЙ ПРОЕКТ

Культура качества начинается с нас



Кадровая технология «Цикл качества»:
от кадрового сигнала — к решению и повторной оценке

«Ответили ≠ решили. Сделали ≠ изменилось. Повторяется = не закрыто»

СПбЦОКОиИТ · Санкт-Петербург · 2026

Обратная связь теряет смысл, если после нее ничего не видно

Обратная связь становится кадровой технологией только тогда, когда получает управленческое продолжение

СИГНАЛ СОТРУДНИКА

**«Не учтены
предыдущие.
Нет смысла в
НОВЫХ»**

Этот ответ стал точкой переосмысления корпоративной обратной связи.

Проблема — в разрыве между тремя звеньями кадрового процесса:

1

сигналом

что сотрудники говорят

2

решением

что руководство предпринимает

3

эффектом

что реально изменилось

Конкурсная интрига проекта:

Как превратить голос сотрудника в управленческий ресурс — и проверить результат?

Не собирать мнения — управлять изменениями на их основе

ЦЕЛЬ: создать замкнутую систему управления кадровыми сигналами — от обратной связи до решения, изменения рабочих процессов и повторной оценки.

01

Измерять

получать и структурировать значимые кадровые сигналы

02

Показывать

показывать коллективу результаты и управленческое продолжение

03

Вовлекать

включать сотрудников как внутренних экспертов и соавторов изменений

04

Проверять

повторной оценкой проверять эффект и возвращать незакрытый запрос в работу

Сотрудник — не объект исследования, а участник изменения

Проект работает одновременно на трех уровнях

СОТРУДНИК

Сформулировать сигнал →
увидеть решение → стать
соавтором изменения

КОЛЛЕКТИВ

Рабочие и творческие группы
→ внутренние эксперты →
совместные решения

РУКОВОДСТВО

Перевести сигнал в задачу →
назначить ответственных и
сроки → проверить эффект

Охват технологии: условия труда · коммуникации · развитие · наставничество · рабочие процессы · корпоративное взаимодействие.

«Цикл качества»: шесть шагов, которые замыкают обратную связь



Значимый сигнал становится управленческой задачей: ответственный · срок · контроль. Если запрос сохраняется — он возвращается в работу.

Сигнал → управленческая задача → изменение → повторная оценка

Метрики показывают не только успех — они выявляют незакрытые задачи

4,22 / 5

оценка отношений в коллективе
в 2025 и 2026 гг.

63

упоминания коллектива,
взаимопомощи и уважения

22

упоминания улучшений
условий и оснащения

3,89 → 3,54

возможности профессионального
роста: сигнал не закрыт

ЧТО СРАБОТАЛО

- 15 «Учебных четвергов» за два учебных года
- 219 участия сотрудников
- 15 внутренних экспертов
- рабочие и творческие группы · ЭДО · оснащение рабочих мест

ЧТО ВАЖНО ДЛЯ ЖЮРИ

**Проведенное мероприятие ≠ решенная задача.
Снижение 3,89 → 3,54 означает: запрос на
профессиональный рост остается в цикле.**

Сильная сторона технологии — доказательность. Главный риск — формальность

ВКЛАД В РАЗВИТИЕ

Новизна: обратная связь → воспроизводимый кадровый процесс

Принцип Центра «данные → решение → повторная оценка» перенесен из оценки качества образования в управление собственной организацией.

ВЫЗОВЫ И БАРЬЕРЫ

Сигнал без продолжения переводится в задачу с ответственным и сроком

Мероприятие вместо эффекта проверяется повторной оценкой

Повторяющийся запрос не закрывается, а возвращается в работу

Пассивная роль сотрудника сменяется ролью внутреннего эксперта и соавтора

Технологию можно перенести в другую организацию без сложной инфраструктуры

НЕ НУЖНО

специализированная HR-платформа
внешний HR-консалтинг
сложная ИТ-инфраструктура

НУЖНО

диагностика
карта кадровых сигналов
реестр решений
повторная оценка

ПРОДУКТ ДЛЯ ТИРАЖИРОВАНИЯ

конструктор технологии:
инструменты диагностики →
карта сигналов →
реестр решений → механизм
повторной оценки

«Цикл качества» превращает голос сотрудника в управленческий ресурс.

А обратную связь — в постоянно действующий механизм совершенствования работы с персоналом.

КУЛЬТУРА КАЧЕСТВА НАЧИНАЕТСЯ С НАС