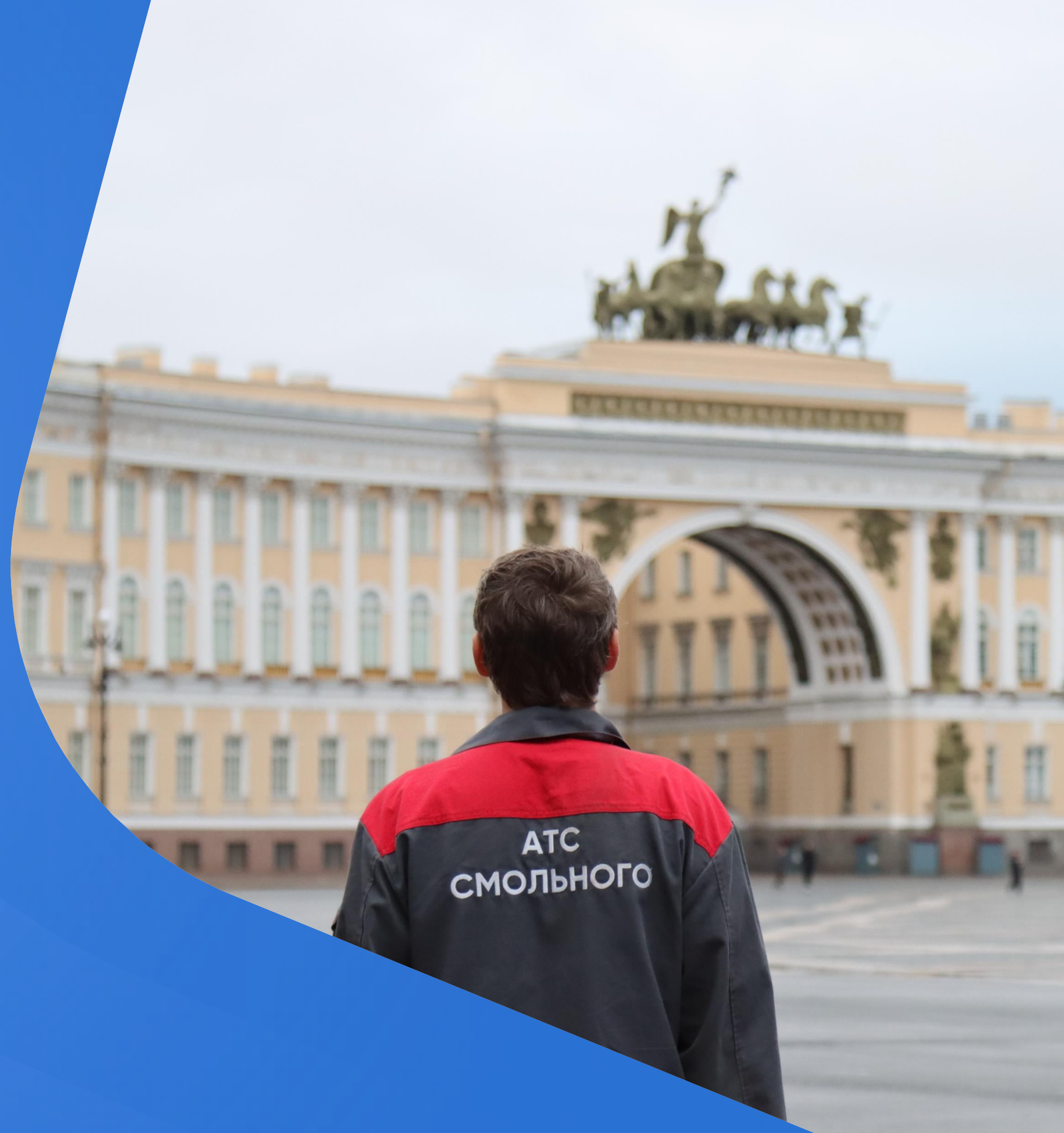




АТС Смольного

Путь в команду АТС Смольного: как Предприятие помогает новичкам стать своими

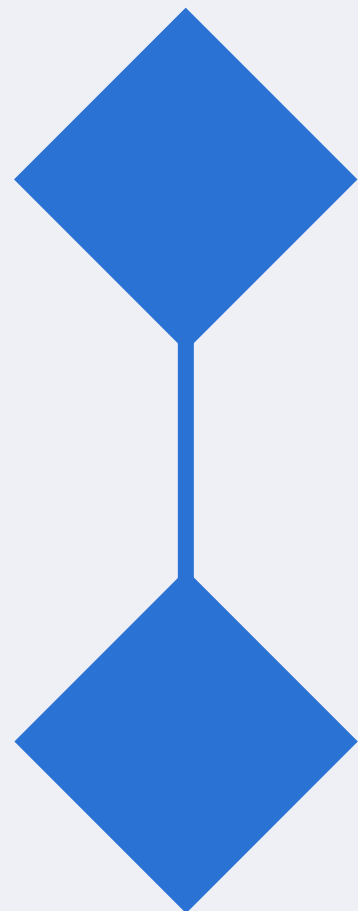


Основания для реализации проекта

В СПб ГУП «АТС Смольного» особое внимание уделяется созданию комфортной рабочей среды, которая помогает новым работникам быстрее включиться в процесс, узнать корпоративную культуру и стать частью команды.

Проект направлен на удержание новых работников в период адаптации, повышение вовлеченности и укрепление кадровой стабильности Предприятия.





Цель проекта

Создать эффективную систему адаптации для новых работников.

Задачи

- Обеспечить контроль и поддержку в период вхождения нового работника в должность, донести миссию, ключевые ценности и культуру Предприятия;
- Снизить риски текучести новых работников в первые 3 месяца.



АТС Смольного

Целевая аудитория

- Новые работники.

Участники проекта

- Отдел подбора и оценки персонала;
- Руководители новых работников;
- Наставники;
- Работники структурных подразделений, обеспечивающие сопровождение работника в период вхождения в должность.



Этапы реализации проекта



Цикл сопровождения новичка: основные шаги и контрольные точки

1. Проведение экскурсии по офису специалистами отдела подбора и оценки персонала в первый рабочий день нового работника.

2. Знакомство с коллективом и представление нового работника команде.

3. Направление новому работнику электронного справочника с основной информацией о Предприятии и контактами.

4. Приглашение на вводный ознакомительный тренинг.

6. Проведение командообразующей игры.

5. Проведение тренинга, в ходе которого в доступной форме представляется информация о деятельности подразделений, внутренних правилах и корпоративных ценностях.

7. Сопровождение работника в течение всего периода адаптации.

8. Заполнение работником отчета по итогам адаптации.

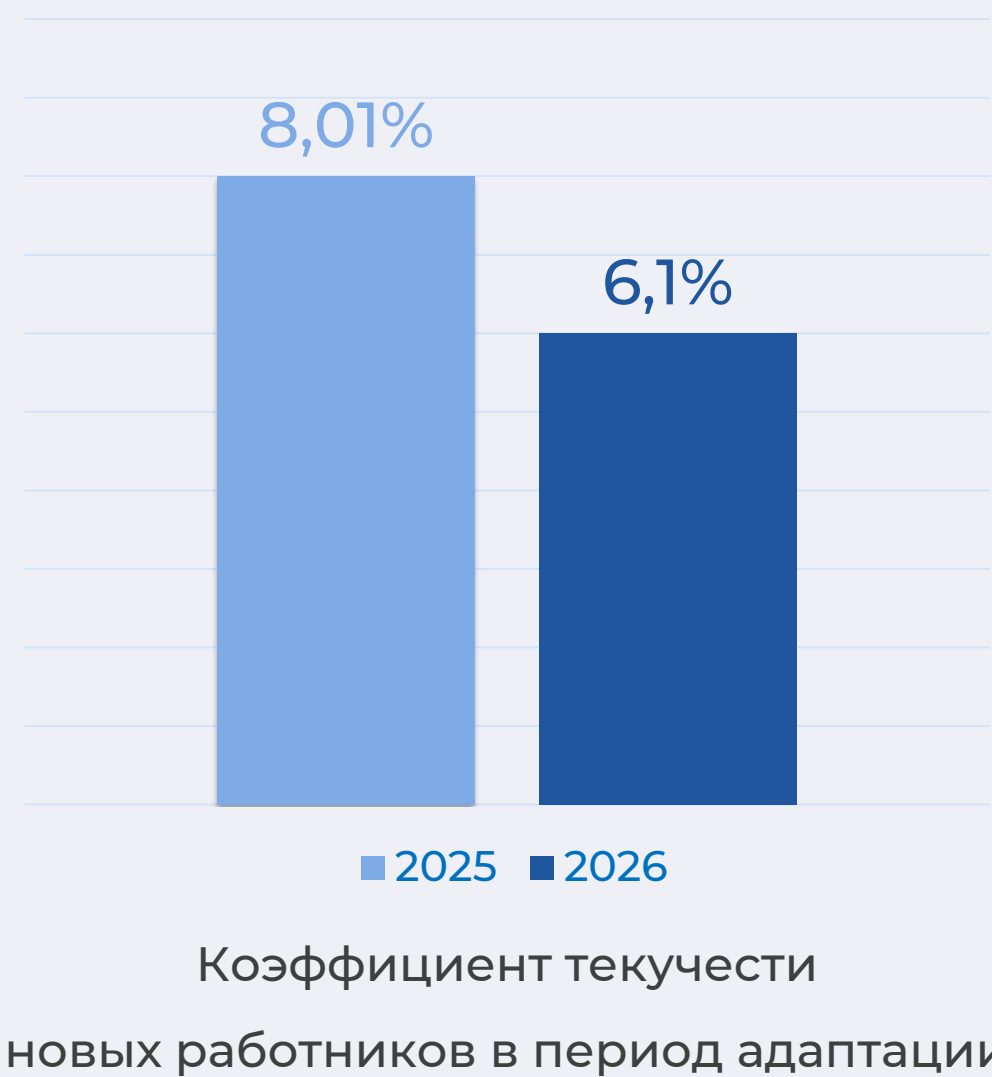
9. Проведение оценки руководителем результатов адаптации на корпоративном портале предприятия.

10. Составление аналитики по результатам адаптации новых работников.



АТС Смольного

Ключевые метрики и измеримые результаты



Результаты внедрения проекта

Для оценки эффективности системы адаптации были взяты периоды с января по июнь 2025 и 2026 года. За эти 6 месяцев были получены эффективные результаты: снижение коэффициента текучести новых работников в период адаптации в 2026 году в сравнении с 2025 годом на 2%, а показатель удержания новых работников в период адаптации был снижен на 1,2%.

Сложности как ресурс: вклад в дальнейшее развитие

Анализ отчета нового работника по результатам адаптации помог выявить следующие барьеры

- Сложность освоения внутренних процессов и цифровых систем;
- Сложность вхождения в коллектив и установления рабочих контактов;
- Несоответствие результатов работы новичка установленным стандартам качества;

Вызов

Необходимо дополнить систему адаптации метрикой удовлетворенности новых работников и объективным контролем времени их выхода на плановую производительность.

Решение

- Настроить автоматизированный сбор данных от новых работников (пульс-опросы) на 7-й, 30-й и 90-й день работы;
- Фиксировать дату выхода на полную продуктивность через выполнение контрольного чек-листа задач;
- Начать сбор тем для внутреннего корпоративного обучения.

Тиражируемость проекта: **применение** в других организациях

Другие организации могут использовать проект как готовый шаблон адаптации: его элементы применимы в разных отраслях и форматах работы.

Преимущества

Универсальность - применим в компаниях любого масштаба и профиля.

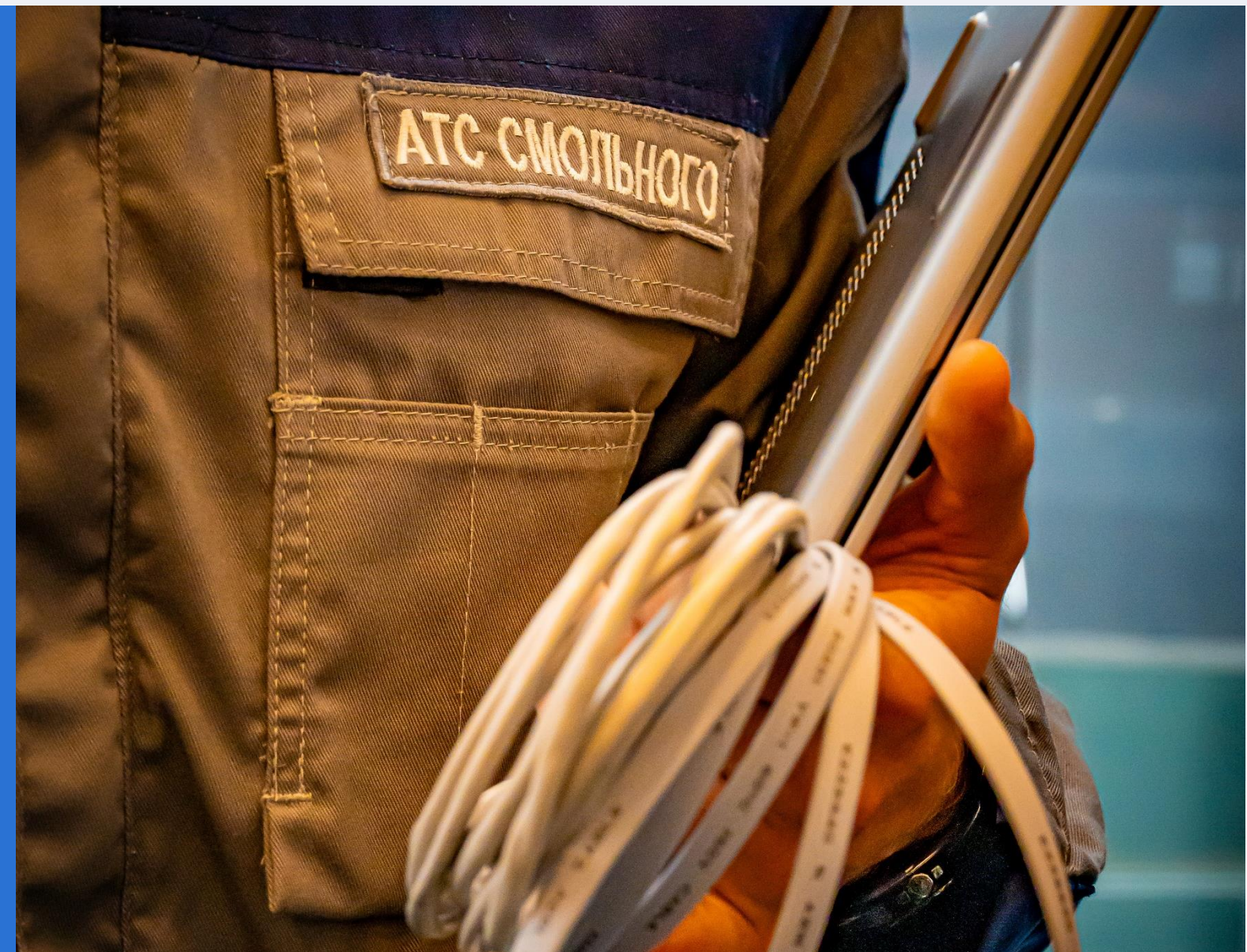
Гибкость - элементы легко адаптируются под внутренние процессы.

Практичность - готовые инструменты (экскурсия, тренинг, справочник, сопровождение, оценка) сразу дают измеримый эффект.



АТС Смольного

Спасибо за внимание!



АТС Смольного