

КОНКУРС «ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СЗФО – 2026»

Сотрудник в центре внимания

Замкнутый цикл сопровождения от подбора до развития

Номинация «Лучшая кадровая технология работы с персоналом»

АО «НПО Спецматериалов»



2026

Кадровая устойчивость для предприятия ОПК

Предприятие работает в сфере разработки и производства средств защиты граждан и критически важных объектов. Для ОПК кадровая устойчивость напрямую связана с выполнением задач государственной важности.

>500

новых сотрудников
принято в 2025 году

300

сотрудников прошли
повышение квалификации

>2 000

внедренных улучшений за
2025 год

Ключевой вызов

Как сохранить качество входа в компанию, когда численность и темп изменений растут?

Цель, задачи и участники проекта

При массовом подборе отдельные кадровые действия не дают устойчивого результата. Сотруднику важно понимать, что произойдёт до выхода на работу, в первый день и в первые месяцы.

Задача 1

сделать вход в компанию понятным и безопасным

Задача 2

связать обратную связь с решениями и развитием

Участники

HR, руководители, наставники, сотрудники и профильные службы

Целевые группы

ИТР и рабочие предприятия, новые сотрудники, руководители подразделений и наставники.

Механика реализации: дорожная карта проекта



АНКЕТА ПО АДАПТАЦИИ
Контрольная точка: первая неделя

Коллега, приветствуем Вас в нашей команде! Первая рабочая неделя - время знакомства с новыми местами, людьми, задачами и процессами работы. Нам важно понять, что не необходимо для начала работы у Вас есть, насколько понятны новые задачи и получаете ли Вы необходимую поддержку. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Если возникли сложности, ответы помогут нам совместно разобраться в ситуации и сделать выводы.

Ориентировочное время заполнения: 3 минуты.

1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Подразделение _____

ФИО сотрудника _____

ФИО наставника (если назначен) _____

Дата выхода на работу _____

2. ПЕРВЫЕ ДНИ РАБОТЫ

1. Насколько Вам понятно, какие основные задачи Вы должны выполнять сейчас?

1 - пока сложно разобраться 3 - полностью понятно

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Если поставили 1-3, что именно пока остается непонятным? _____

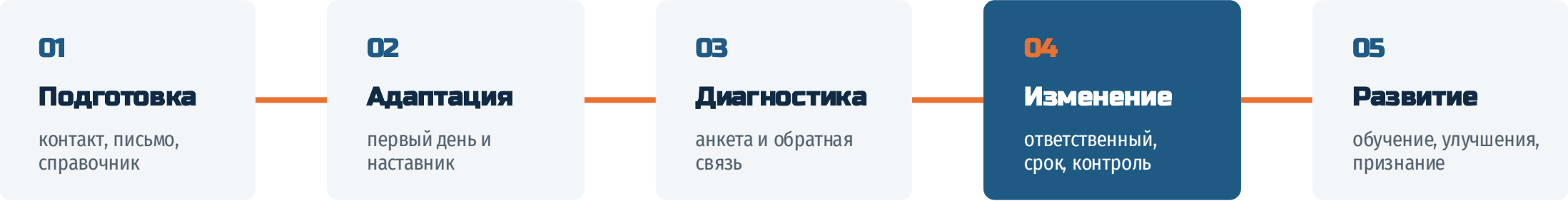
2. Понимаете ли Вы, к кому можно обратиться, если возникает рабочий вопрос?

☐ Да, точно знаю ☐ В целом понимаю ☐ Пока не всегда понимаю ☐ Нет, не понимаю

3. Получаете ли Вы необходимую помощь, когда она Вам требуется?

☐ Да, всегда ☐ В большинстве случаев ☐ Не всегда ☐ Нет ☐ Пока помощь не требовалась

Если выбрали «не всегда» или «нет», какой помощи Вам не хватает? _____



2025 — запуск адаптации | 2026 — развитие каналов обратной связи и системы улучшений

Каналы: анкеты адаптации | опросы удовлетворённости | «MAX» | чат-боты | exit-опрос

Адаптация начинается до первого рабочего дня

Маршрут нового сотрудника

- приветственное письмо и связь с HR
- справочник нового сотрудника
- вводный инструктаж и безопасность
- наставник, руководитель и специалист по адаптации
- план задач на первую неделю
- контрольные точки

Что получает предприятие

- 01 быстрее включается новый сотрудник
- 02 раньше видны риски и дефициты
- 03 разные категории персонала получают единый стандарт
- 04 руководитель видит не только проблему, но и срок решения
- 05 адаптация связана с дальнейшим развитием

Механика реализации: обратная связь и барьеры

Основной барьер – разный опыт подразделений и риск потери сигнала. Проект отвечает на него единым стандартом фиксации, маршрутизации и контроля.

Сигнал

анкета адаптации
опрос
чат-бот

Решение

ответственный
мероприятие
срок

Результат

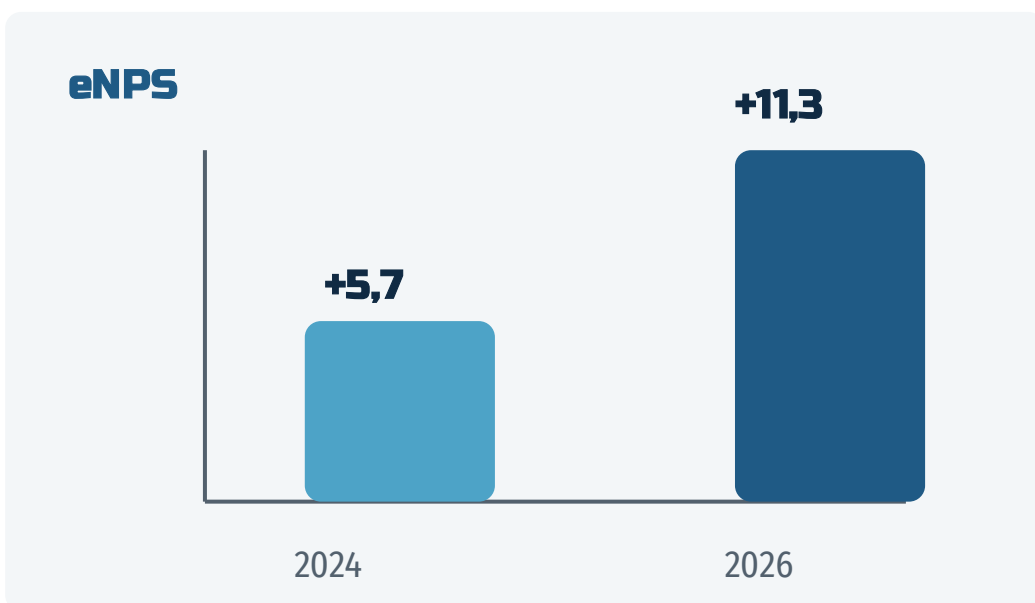
улучшение
коммуникация
повторная оценка

Примеры применения

питание | условия труда | ДМС | график | поддержка руководителя | обучение

Результат измеряется в динамике

Система обратной связи стала глубже, а лояльность выросла.



85%

положительных оценок
удовлетворённости работой
в 2026 году

–5,4 п.п.

снижение доли критиков eNPS:
33,4% → 28,0%

4,3 / 5

средняя оценка общей
удовлетворённости

Вклад проекта в перспективное развитие ОПК

Качество кадрового маршрута поддерживает качество производственного результата.

96,6%

видят значимость своей работы
для общего успеха

92,4%

получают поддержку
руководителя всегда или иногда

91,9%

удовлетворены установленным
графиком

ОПК-контекст

Стабильный кадровый контур помогает сохранять инженерные компетенции, рабочие профессии и готовность предприятия выполнять задачи государственной важности.

Обратная связь переходит в развитие и улучшения

Система улучшений

>2 000

содержательных инициатив за 2025 год

69

лучших кейсов 2025 года

Развитие работника

- 01** 300 сотрудников повысили квалификацию
- 02** развивается корпоративный университет
- 03** конкурс «Лучший сварщик» с участием студентов
- 04** кайдзен-туры и обмен опытом
- 05** сотрудники получают признание за вклад

Перспективы развития и масштабирование

Проект можно масштабировать на предприятия без дорогой специализированной платформы.

Регламент	единый порядок адаптации
Инструменты	письмо, справочник, чек-лист, анкета
Каналы	«MAX», чат-боты, опросы
Ответственность	руководитель, наставник, HR
Показатели	удовлетворённость, eNPS, улучшения

Ценность проекта: сотрудник видит путь, руководитель видит сигнал, предприятие видит результат.