

# **Автоматизация адаптации с помощью чат-бота в Telegram**

Заместитель генерального директора  
по управлению персоналом  
АО «Смбагро»

**Козырева Алина Владимировна**



# СИБАГРО

**НАША МИССИЯ —**  
КОРМИТЬ ЛЮДЕЙ ВКУСНЫМИ,  
СВЕЖИМИ, БЕЗОПАСНЫМИ И  
ДОСТУПНЫМИ ПРОДУКТАМИ ПИТАНИЯ

→ **ТОП-2**  
свиноводческих  
компаний России

→ **14 000**  
сотрудников

→ **377 600 т**  
свинины в год

→ **45%**  
рынка свинины  
Сибирского  
федерального округа

→ **14**  
предприятий

→ **400 000 га**  
обрабатываемой земли

→ **6,7%**  
рынка свинины  
России

→ **24**  
года на рынке

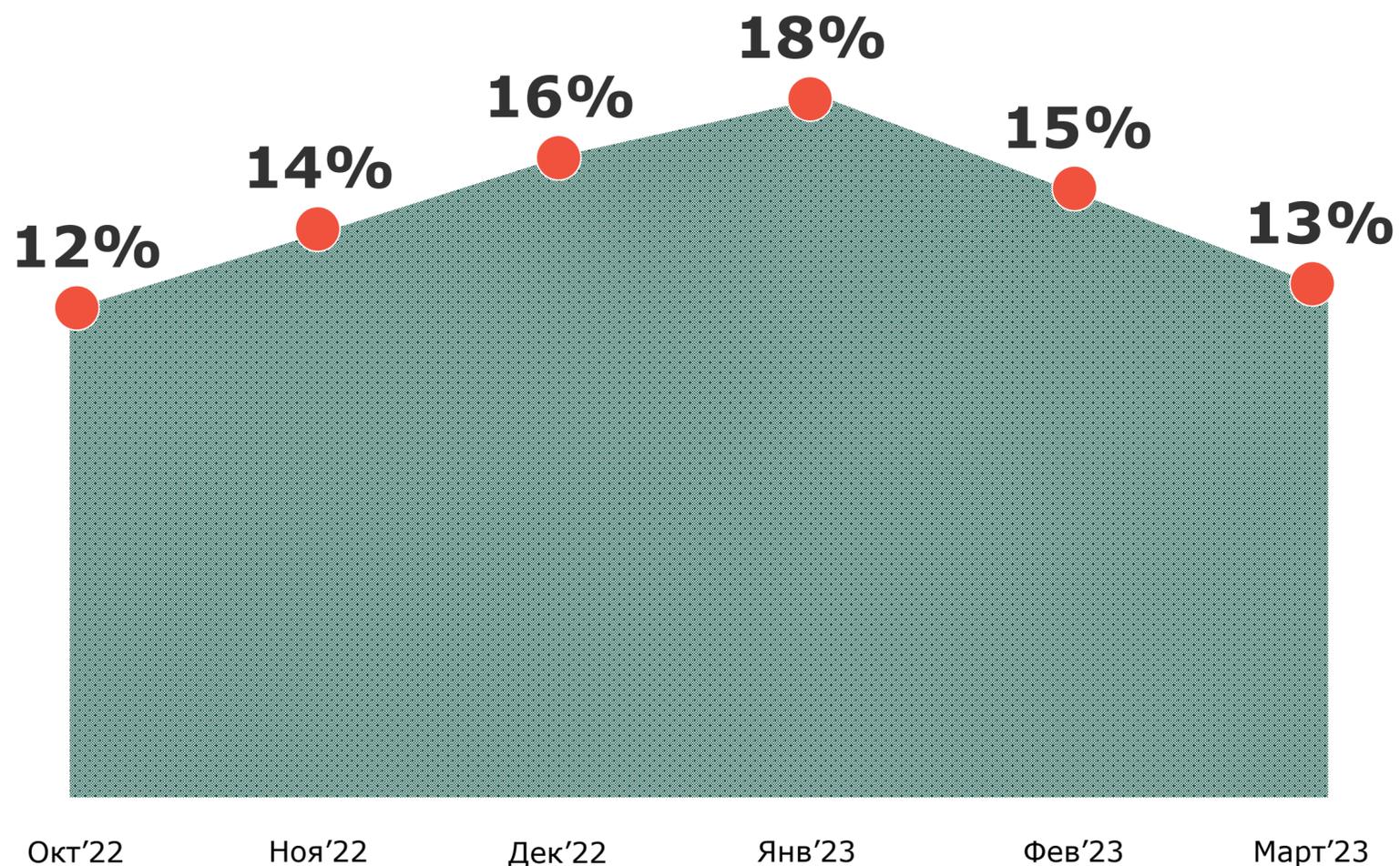
→ **103 560 т**  
колбас, деликатесов  
и полуфабрикатов

# Предпосылки

автоматизации адаптации

Соотношение уволенных сотрудников на ИС к принятым сотрудникам

- Холдинг, Окт'22 - Март'23



**1 500** чел.

сотрудников со статусом «Наставник»  
- Холдинг, Окт'22 - Март'23

**≈ 390** чел.

составляет объем принятых сотрудников в месяц  
- Холдинг, Окт'22 - Март'23

# Проблемы

## «ручной» адаптации

- **Невозможно охватить каждого:**  
«ручное» выполнение всех этапов адаптации требует значительных затрат времени и усилий. Учитывая, что прием сотрудников в среднем 400 чел./Холдинг – охватить всех становится практически невозможным
- **Отсутствие быстрого реагирования на проблему:**  
при «ручной» обработке данных могут возникать ошибки и пропуски, что негативно сказывается на качестве процесса адаптации и может привести к потере сотрудника
- **Нечестная обратная связь:**  
при «ручной» адаптации у разных новых сотрудников может быть различный уровень открытости, что мешает честной обратной связи
- **Возможные ошибки:**  
при ручной обработке данных могут возникать ошибки и пропуски, что может негативно сказаться на качестве процесса адаптации
- **Увеличение нагрузки на HR:**  
ручной процесс требует значительного участия HR-специалистов, что может отнимать их время от других более стратегически важных задач





# Цели и задачи

## внедряемой системы автоматизации адаптации

- Полный охват всех новичков
- Сокращение объема работы HR по адаптации персонала
- Повышение уровня вовлеченности новых сотрудников
- «Горячая линия» для сотрудников
- Оперативный контроль проблемных моментов
- Минимизация ошибок и потерь при адаптации
- Улучшение качества и последовательности мероприятий адаптации
- Удобная аналитика

# Действующие системы связи с персоналом



## Телеграм-канал

+

**Эффективная коммуникация:** телеграм-канал позволяет осуществлять быструю и удобную двустороннюю коммуникацию с сотрудниками, передавать информацию, объявления, новости и обновления.

**Удобство и доступность:** сотрудники могут получать информацию непосредственно на своих мобильных устройствах, что делает процесс общения более удобным и доступным.

**Возможность обратной связи:** через телеграм-канал сотрудники могут оставлять свои отзывы, предложения и задавать вопросы, что способствует улучшению коммуникации и взаимодействию с персоналом.

-

**Ограниченная приватность:** в отличие от конфиденциальных консультаций, информация, размещенная в телеграм-канале, может быть доступна широкому кругу людей, что может вызвать опасения по поводу конфиденциальности данных.

**Потенциальные задержки в реагировании:** в случае большого объема сообщений или низкой активности администраторов, сроки реагирования на вопросы и проблемы сотрудников могут увеличиться.



## Телефон Правления

+

**Конфиденциальность:** сотрудники могут обращаться с любыми вопросами или проблемами непосредственно к руководству, сохраняя при этом конфиденциальность информации.

**Быстрая реакция:** в случае возникновения критических ситуаций или срочных проблем, телефон доверия позволяет быстро реагировать и принимать необходимые меры.

-

**Уровень критичности:** в большинстве случаев обращение к данному инструменту происходит в случаях высокой критичности ситуации.

**Возможные недоразумения:** из-за личных предпочтений или недостаточного понимания сотрудников, некоторые проблемы могут быть решены неэффективно или неправильно.

# Выбранная технология

автоматизации адаптации



## Простой и понятный конструктор опросов:

сервис предоставляет инструмент для создания опросов без необходимости интеграции, использования IT-ресурсов или больших бюджетов.



## Автоматизированные опросы:

сервис позволяет проводить опросы через Telegram или по электронной почте, а также через QR-коды. Опросы можно настраивать по времени запуска.



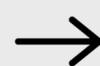
## Адаптация сотрудников:

сервис предлагает эффективные методы адаптации новых сотрудников, включая приветственные письма, обучение через тренинги в Telegram или на Email, а также короткие «пульс-опросы».



## Оценка психологического климата:

сервис помогает контролировать психологическое состояние сотрудников, что помогает повысить уровень удовлетворенности и мотивации сотрудников, создавая здоровую и продуктивную рабочую среду.



## Обучение:

сервис сопровождает сотрудников на всех этапах стажировки и обучения, предоставляя Welcome-тренинги, знакомство с обязанностями и стандартами, а также тестирование для проверки усвоенного материала.



## «Горячая линия» для сотрудников:

сервис обеспечивает быструю реакцию на проблемы сотрудников, помогая решать возникающие вопросы и проблемы оперативно.

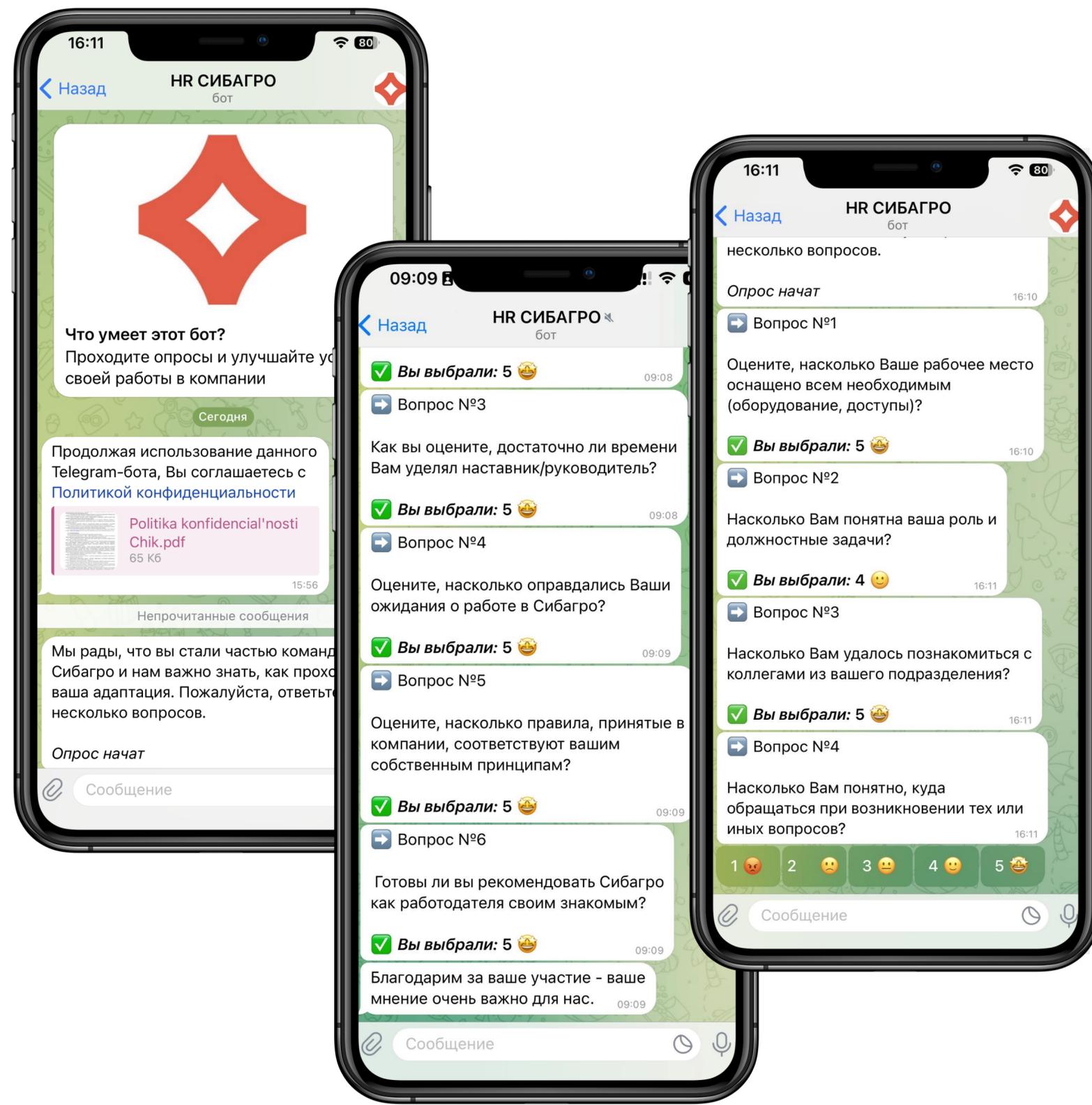


# Выбранная технология

## автоматизации адаптации

- **Легко адаптируется под разные форматы:**  
текстовые вопросы, варианты ответов для выбора, множественный выбор, шкалы оценок и другие
- **Более наглядным опрос делают варианты ответа с эмодзи**
- **После проведения опроса вся собранная информация анализируется:**  
для выявления общих тенденций, потребностей и интересов нового сотрудника
- **Настраивается периодичность:**  
Блок 1. Онбординг, знакомство с компанией – 5 дней  
Блок 2. Вопросы по общей адаптации – 14 дней  
Блок 3. Вопросы политики, миссии, полезности – 30 дней

**Новичку проще и безопаснее давать обратную связь обезличенному чат-боту, чем сотруднику HR-службы,** поскольку он может чувствовать себя менее подверженным субъективным оценкам или последствиям, связанным с выражением своего мнения



# Пилотный проект

автоматизации онбординга

01.

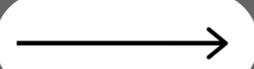


Определены две площадки для реализации пилотного проекта



02.

Настройка системы и подключение рабочей группы



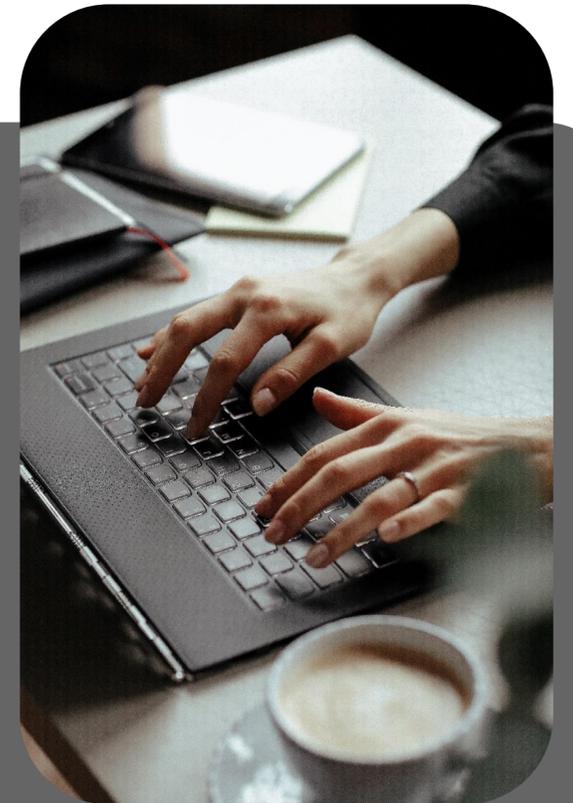
03.

Подключение и обучение сотрудников правилам работы с системой

04.

Запуск пилотного проекта на выбранных площадках (Окт'23 - Март'24)

- Проверка работы сервиса на реальных пользователях
- Оценка эффективности технологии



# Ключевые результаты

## ПРЕДПРИЯТИЕ 1

Соотношение уволенных сотрудников на ИС к принятым сотрудникам

18%

17%

2023г.

2024г.

Штатная численность: 998

Сотрудников со статусом «наставник»: 165

Объем принятых сотрудников в месяц: 35

## ПРЕДПРИЯТИЕ 2

Соотношение уволенных сотрудников на ИС к принятым сотрудникам

15%

11%

2023г.

2024г.

Штатная численность: 897

Сотрудников со статусом «наставник»: 100

Объем принятых сотрудников в месяц: 56

## КЕЙС ПРЕДПРИЯТИЯ 2

«Спасение» сотрудника на позиции Ведущего экономиста по труду благодаря своевременной реакции на обратную связь и проведению адаптационных мероприятий

Должность	Подразделение	Блок 1. Онбординг, знакомство с компанией					Рез-т	Блок 2. Вопросы по общей адаптации					Рез-т
		Достаточно ли информации вы получили...	Насколько вам понятны ваши рабочие обязанности...	Насколько вы удовлетворены своим рабочим местом...	Насколько вы удовлетворены выделенной вам сущностью...	Насколько комфортно вы чувствуете себя в коллективе...		Насколько вам нравится работать в компании?	Насколько вы удовлетворены отношениями с непосредственным руководителем...	Насколько вы удовлетворены отношениями с коллегами...	Насколько вам понятно, куда обращаться при возникновении проблем...	Насколько вам понятны рабочие обязанности?	
директора по управлению персоналом	Служба по работе с персоналом	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,8
Главный инженер-эколог	Служба производственного контроля	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Системный администратор	Отдел связи и информационных технологий	5	4	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5
Ведущий экономист по труду	Планово-экономический отдел	3	3	3	4	4	3,4	4	4	4	5	5	4,4
Ветеринарный врач	Ветеринарная служба Колывань	5	5	4	5	5	4,8	5	4	4	5	5	4,8
Лаборант химико-бактериологического анализа	Производственно-технологическая лаборатория	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,8
Ведущий экономист	Планово-экономический отдел	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,8

Результаты опросов сотрудников на ИС:  
Блок 1. Онбординг, знакомство с компанией  
Блок 2. Вопросы по общей адаптации

# Заключение



## Эффективность



улучшение коммуникации и доступности необходимых ресурсов



## Улучшение контроля и мониторинга



отслеживание прогресса новых сотрудников и быстрое реагирование на выявленные проблемы



## Увеличение уровня удовлетворенности сотрудников



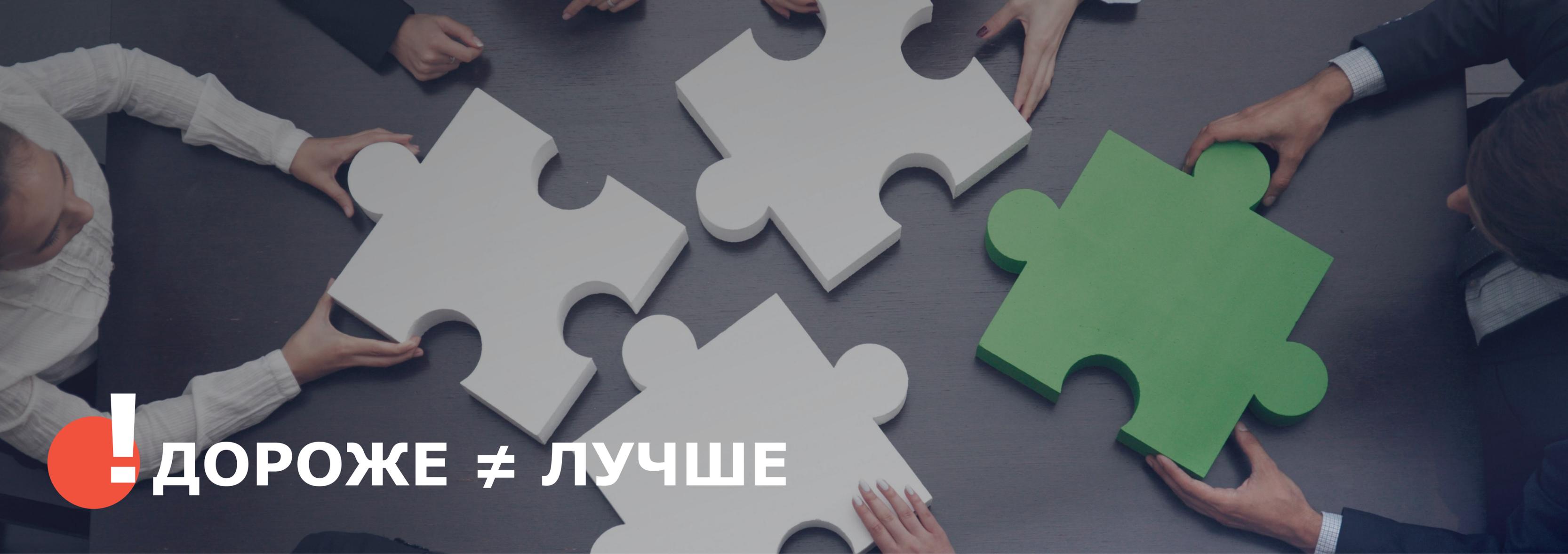
персонализированный подход к каждому сотруднику



## Экономия времени и ресурсов



освобождение времени и ресурсов для других важных задач



# ! ДОРОЖЕ ≠ ЛУЧШЕ

- ! **Большие и тяжелые продукты – высокая стоимость, сложность внедрения, сопротивление к изменениям в процессах**
- ! **Автоматизация точечных процессов – более эффективное и простое решение**  
Эта стратегия может быть особенно ценна, поскольку позволяет быстрее решать конкретные проблемы, не отвлекаясь на сложные и затратные проекты. Кроме того, концентрация внимания на точечных автоматизированных решениях может принести более быстрые и конкретные результаты, что важно для быстро меняющейся среды бизнеса
- ! **Решение идти в историю автоматизации точечных процессов оказалось правильным**  
спустя менее полугода, сервис показывает свою эффективность и результативность, что подтверждает целесообразность такого шага