

АДАПТАЦИЯ
ПЕРСОНАЛА.

КАК ИЗБЕЖАТЬ
КАДРОВЫХ ПОТЕРЬ.

Москва май 2019

EXE.CTLY
КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО





ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Что мотивирует кандидатов в процессе поиска работы.

2. Выход нового сотрудника. Примеры адаптационных программ.

3. Люди приходят в компанию, а уходят ...

Причины увольнений. И как с ними бороться.



ЧТО МОТИВИРУЕТ КАНДИДАТОВ В ПРОЦЕССЕ ПОИСКА РАБОТЫ

76% Привлекательные условия и социальный пакет

75% Интересные задачи, четкий функционал и описание позиции

67% Личные и профессиональные качества потенциального руководителя

61% Быстрая обратная связь по всем этапам

58% Четкие перспективы дальнейшего развития

48% Прозрачный процесс отбора

35% Стиль проведения интервью

31% Сильный HR-бренд потенциального работодателя

30% Скорость принятия решений

20% Высокая квалификация консультанта рекрутингового агентства

10% Сильный HR-бренд рекрутинговой компании

EXE.CTLY
КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО

ОДНА ВАКАНСИЯ БОЖЕСТВЕННОЙ ДРУГОЙ



ЧТО **ДЕ**МОТИВИРУЕТ КАНДИДАТОВ В ПРОЦЕССЕ ПОИСКА РАБОТЫ

77% Манера проведения интервью
(неуважительное отношение,
непрофессионализм интервьюера)

64 % Плохие отзывы о потенциальном
работодателе

57% Личные качества руководителя

51% Долгая обратная связь/отсутствие
обратной связи

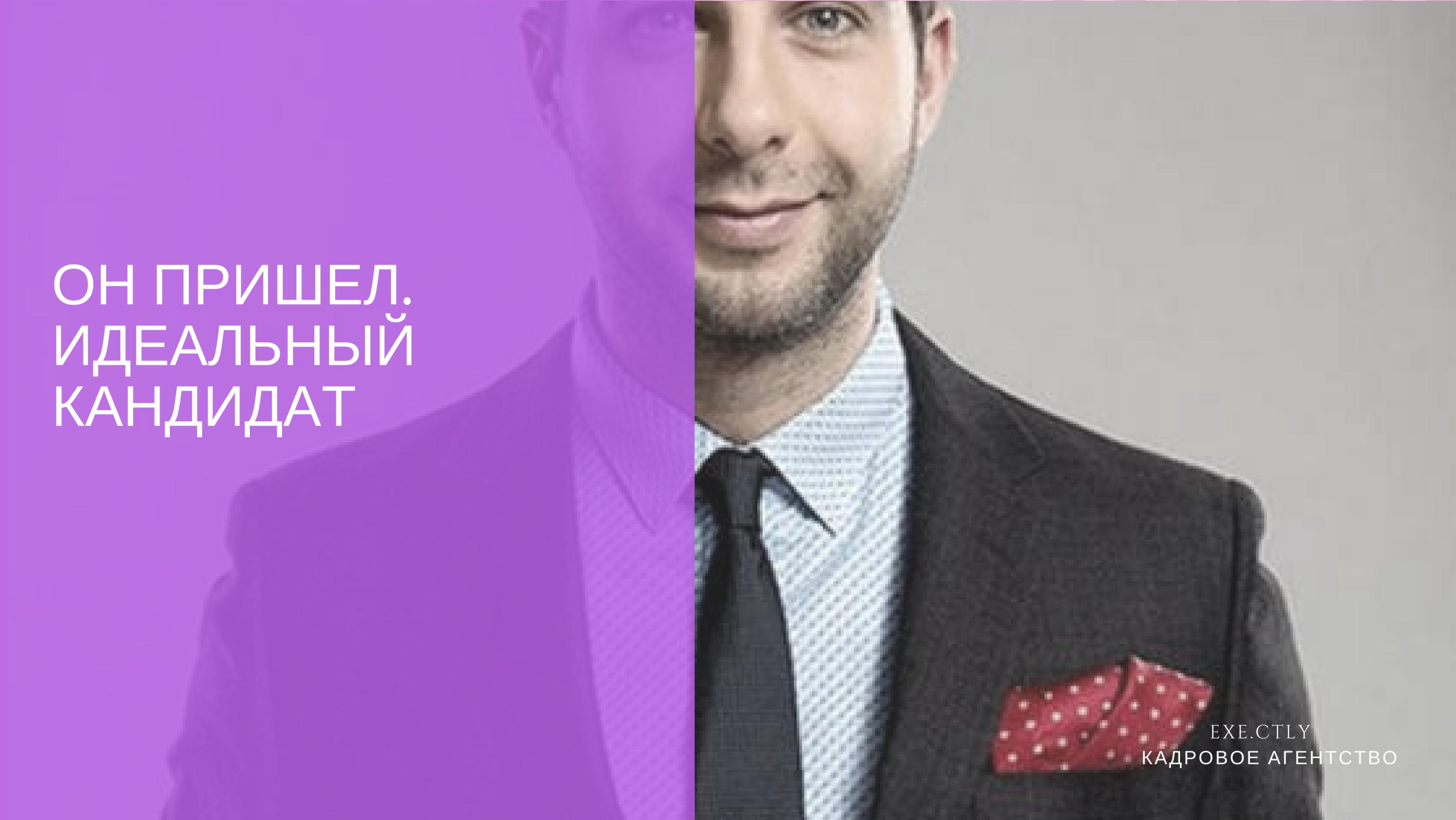
44% Нечеткий функционал

38% Долгий процесс принятия решения

36% Негативная информация от интервьюера о
текущих/бывших сотрудниках

25% Много этапов интервью

21% Неочевидные причины открытия позиции

A professional photograph of a man with a beard and short hair, wearing a dark suit jacket, a light blue patterned shirt, and a dark tie. A red pocket square is visible in his jacket. The left side of the image is partially obscured by a solid purple overlay. The text 'ОН ПРИШЕЛ. ИДЕАЛЬНЫЙ КАНДИДАТ' is written in white on the purple background.

ОН ПРИШЕЛ.
ИДЕАЛЬНЫЙ
КАНДИДАТ

EXE.CTLY
КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО

#МИФЫ

#1 ТРУДНОСТИ УКРЕПЛЯЮТ

#2 МЕНЬШЕ ЗНАЕТ ЛУЧШЕ СПИТ

#3 РАССКАЖИ ЕМУ ВСЕ ЧТО ТЫ
ЗАНЕШЬ ЗА 1 ЧАС

#4 НЕ РАССКАЗЫВАЙ ЕМУ О ТОМ
ЧТО СДЕЛАНО, ПУСТЬ ДОГАДАЕТСЯ
САМ

#5 ИЗБЕГАЙТЕ ОБЩЕНИЯ С
НОВИЧКОМ. САЛАГА ЕЩЕ НЕ
ЗАСЛУЖИЛ БАРСКУЮ ЛЮБОВЬ

ГДЕ СОЛОМКИ ПОДСТЕЛИТЬ?



**ПОДГОТОВКА
РАБОЧЕГО МЕСТА**

1



**ОРГАНИЗАЦИЯ
ПЕРВОГО РАБОЧЕГО
ДНЯ**

2



**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
НОВОГО СОТРУДНИКА
КОЛЛЕКТИВУ**

3

ПРОГРАММА АДАПТАЦИИ

- НАСТАВНИК
- ПЛАН АДАПТАЦИИ
- ЦЕЛИ, ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ
- КОНТРОЛЬНЫЕ ДАТЫ
- ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ – ОТ РУКОВОДИТЕЛЯ, ОТ СОТРУДНИКА

КАК ИЗБЕЖАТЬ КАДРОВЫХ ПОТЕРЬ

ВРЕМЯ НЕОБХОДИМОЕ НА АДАПТАЦИЮ



ТОП -МЕНЕДЖМЕНТ

65 ДНЕЙ



**ЛИНЕЙНЫЙ
МЕНЕДЖМЕНТ**

44 ДНЯ



**ЛИНЕЙНЫЙ
ПЕРСОНАЛ**

34 ДНЯ

МЕРОПРИЯТИЯ ПО АДАПТАЦИИ

- КОРПОРАТИВНЫЕ РАССЫЛКИ/САЙТЫ/СЕТИ
- WELCOME ТРЕНИНГ (ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ)
- ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН / СПРАВОЧНИК СОТРУДНИКА
- ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ВСТРЕЧИ
- АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

КАК ИЗБЕЖАТЬ КАДРОВЫХ ПОТЕРЬ

EXE.CTLY
КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ДЕМОТИВАЦИИ

ИССЛЕДОВАНИЯ НАYS



КАК ИЗБЕЖАТЬ КАДРОВЫХ ПОТЕРЬ

EXE.CTLY
КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО



НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ДЕМОТИВАЦИИ

ИССЛЕДОВАНИЯ НАYS

- 47%**  Конфликты с коллегами
- 42%**  Отсутствие возможности карьерного роста
- 40%**  Отсутствие возможности профессионального развития (развитие новых навыков и экспертизы)
- 39%**  Чрезмерный контроль со стороны руководителя
- 37%**  Отсутствие опции гибкого графика работы
- 35%**  Отсутствие возможности соблюдать Work&Life Balance
- 30%**  Публичная критика/выговоры

МЫ В ОТВЕТЕ ЗА ТЕХ, КОГО ПРИНЯЛИ НА РАБОТУ



ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

Фиксируйте и выполняйте



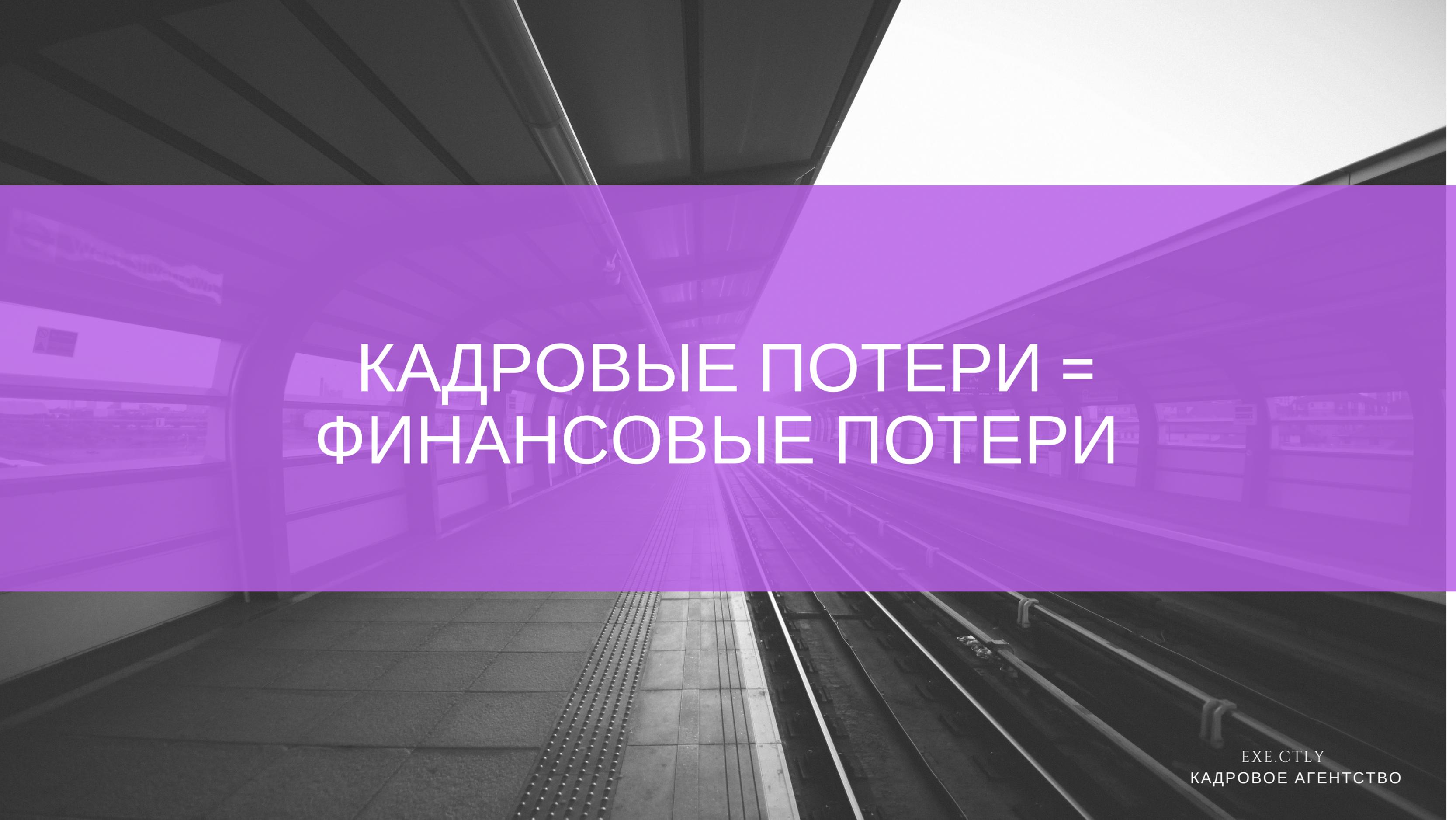
ЗАБОТА

Поддерживайте и "оказывайте"



ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Контролируйте и информируйте



КАДРОВЫЕ ПОТЕРИ = ФИНАНСОВЫЕ ПОТЕРИ

EXE.STLY
КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО

СПАСИБО

ХОРОШЕГО ДНЯ!

WWW.EXECTLY.RU | МОСКВА 2018