

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

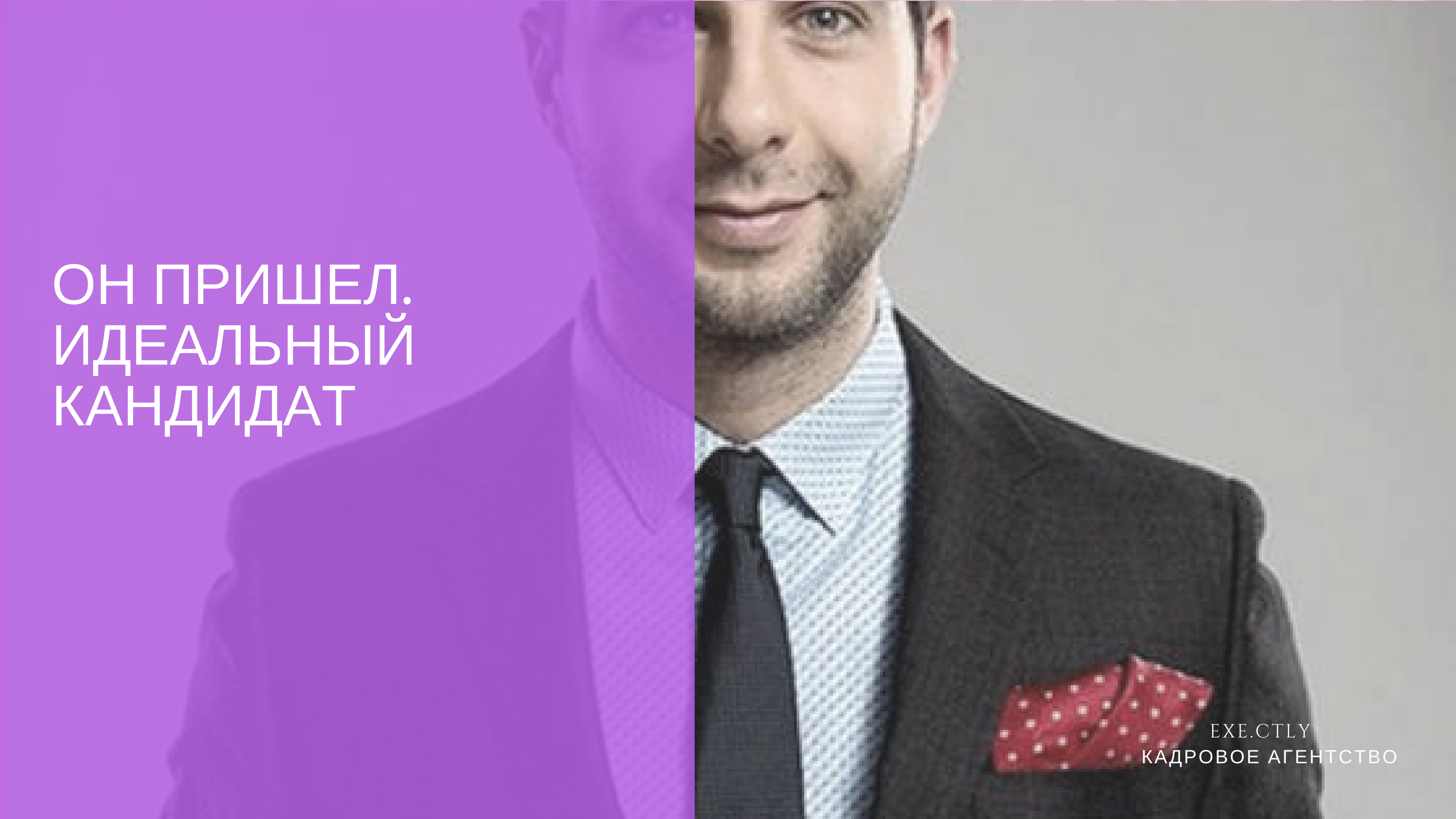
**44%** Нечеткий функционал

**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 mustache, 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 his face is obscured by a solid purple vertical bar. The background is a plain, light grey color.

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**

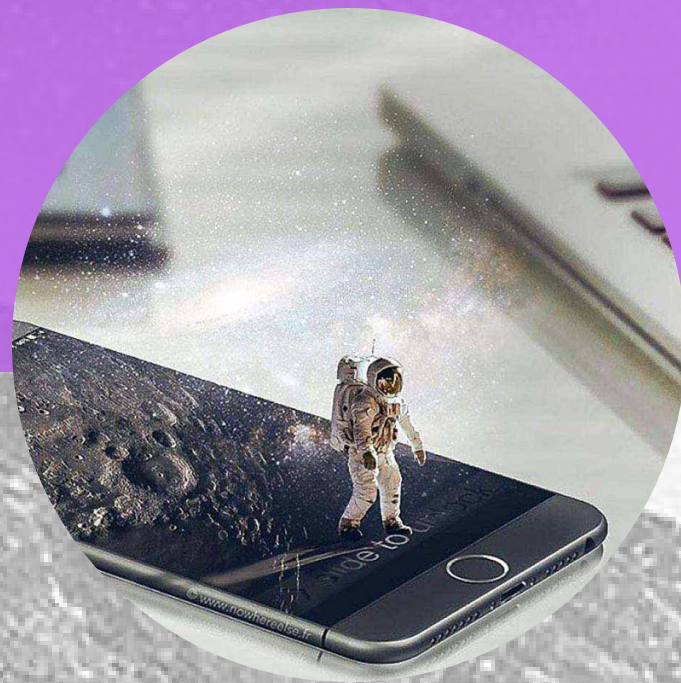
# ПРОГРАММА АДАПТАЦИИ

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

КАК ИЗБЕЖАТЬ КАДРОВЫХ ПОТЕРЬ

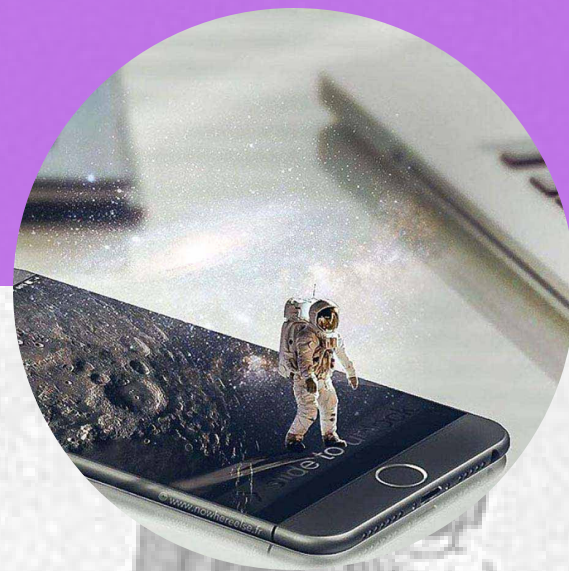


# ВРЕМЯ НЕОБХОДИМОЕ НА АДАПТАЦИЮ



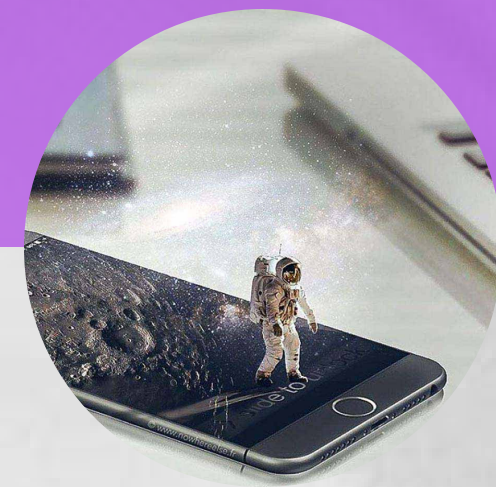
**ТОП -МЕНЕДЖМЕНТ**

**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

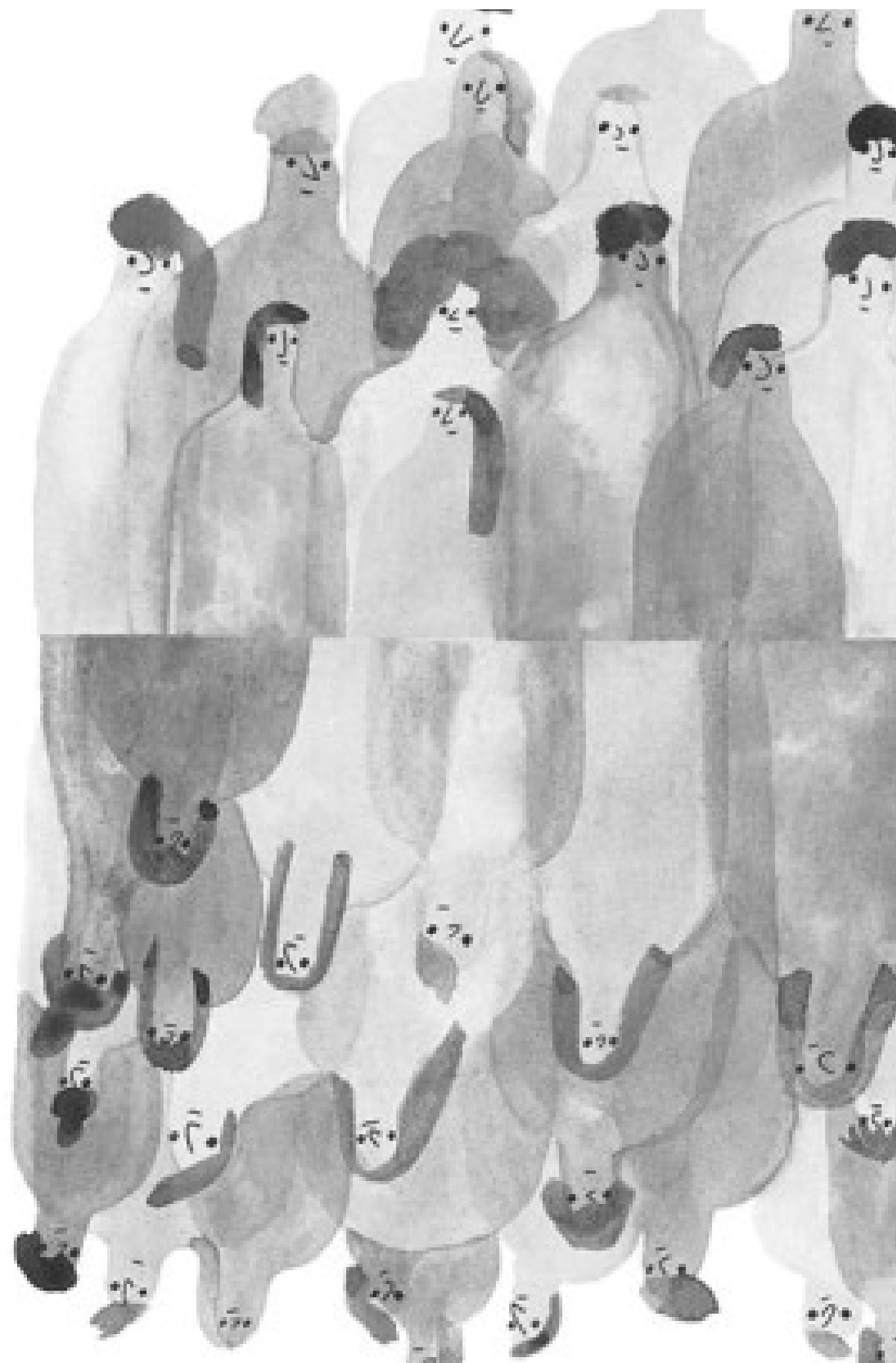
# НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ДЕМОТИВАЦИИ

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