

ПУЛЬС



АВТОМАТИЗАЦИЯ АДАПТАЦИИ

Бондарева Елизавета

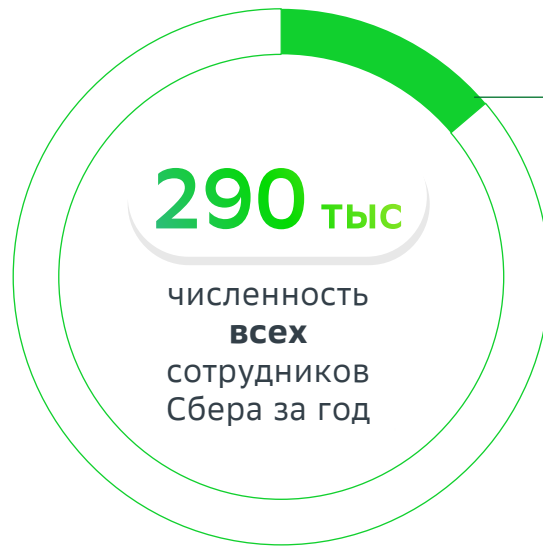
СБЕР - КРУПНАЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ

11

территориальных банков,
охватывающие все часовые
пояса России

87

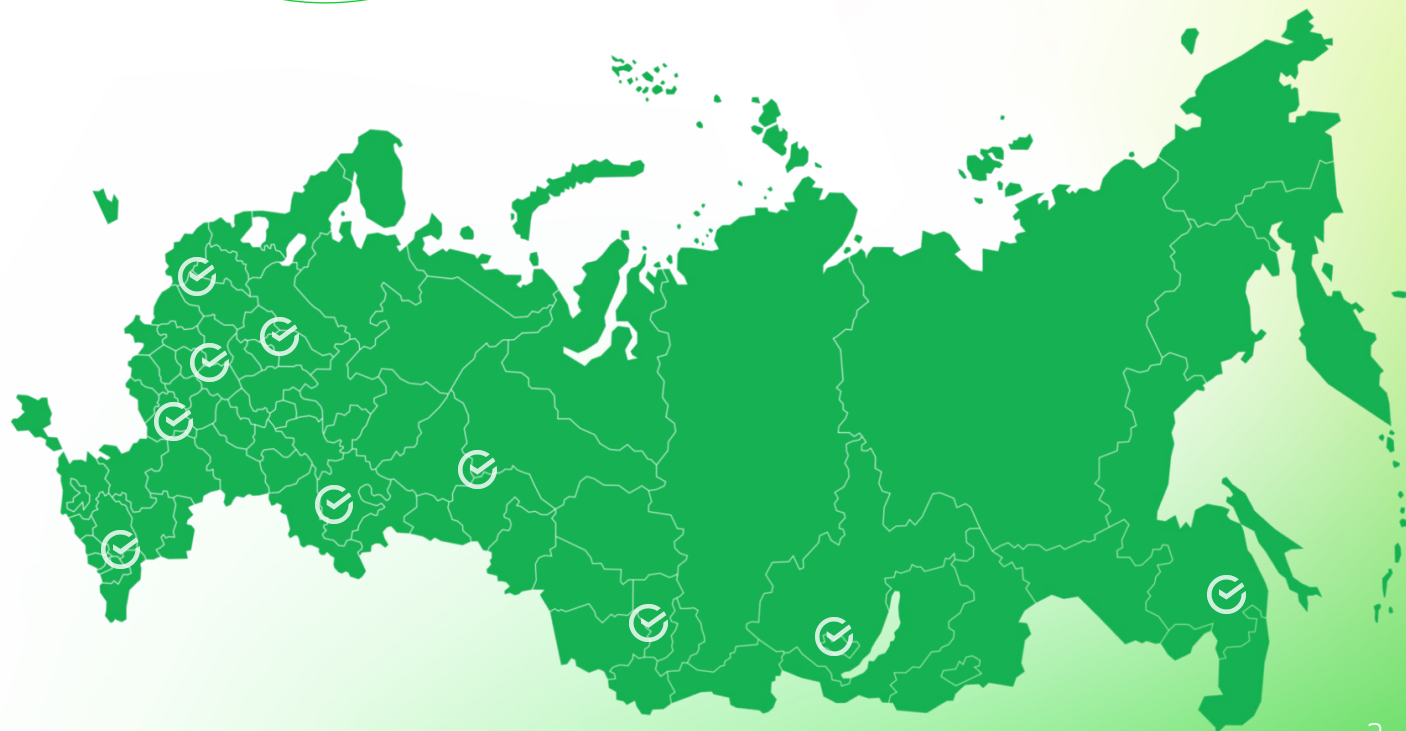
филиалов (из них 1 за
рубежом - Индия)



40 ТЫС

численность
НОВЫХ
сотрудников
Сбера за год

A green rounded rectangle containing the text '40 ТЫС'. A line connects this rectangle to the green segment of the donut chart above. Below the rectangle, the text 'численность НОВЫХ сотрудников Сбера за год' is written.



Как автоматизировать адаптацию, если новичков слишком много ...

Люди

- 1 разных должностей
- 2 возрастов
- 3 специальностей
- 4 в разных часовых поясах,
объединенные общей
миссией – **делать
жизнь человека лучше**

40 000+

новых сотрудников в год
(более 4 000 человек в месяц)

15 000+

новичков немассовых
позиций в год

Принцип «70-20-10» в адаптации

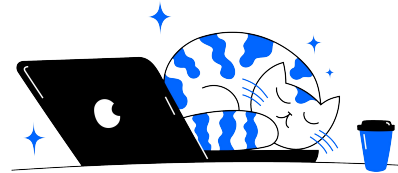
На качество и скорость адаптации нового сотрудника влияет как выстроенная система адаптации в целом, так и непосредственно новые руководитель и команда.

70%

практическая деятельность, погружение в рабочие проекты, развивающие задания, совместная работа с более опытными коллегами

20%

помощь бадди или наставника



10%

изучение адаптационных материалов

** Исследования новичков Сбера показывают, что успешно адаптировавшиеся в компании новички в два раза чаще принимали участие в совместных встречах с руководителем*

4 сферы влияния инструментов адаптации

1 Компания и культура / социализация

1. Погружение в корпоративную культуру
2. Знакомство с внутренними правилами: «как принято» и «что работает»
3. Знакомство с коллегами и сотрудниками
4. Построение необходимой сети контактов

2 Рабочая и орг. среда

1. Знакомство с контентом: погружение в информационно-организационную среду
2. Настройка учетных записей, почты, оборудования и доступов к системам
3. Знакомство с процессами
4. Знакомство с источниками информации в банке

3 Цели и задачи / бизнес-процессы

1. Погружение в специфику блока/подразделения
2. Знакомство с ключевыми приоритетами, целями команды
3. Понимание своих целей, задач и ожидания от роли
4. Погружение в рабочие проекты

4 Вовлечённость и со-причастность

1. Сопоставление ценностей и миссии компании с личной мотивацией
2. Формирование «близкого круга», нетворкинг
3. Идентификация себя с ДНК компании
4. Мотивация на работу «в долгую»



Развиваем сервис адаптации в разрезе сегментов

Кастомизируем инструменты адаптации – учитываем ключевые потребности новичков каждого сегмента



Первая линия

Сотрудники, работающие с клиентами. Типовые функции, стандарты работы, единая программа подготовки к роли



Профи

Сотрудники с высокой экспертизой, работающие в аппарате, выполняющие нетиповые функции



Цифровые люди

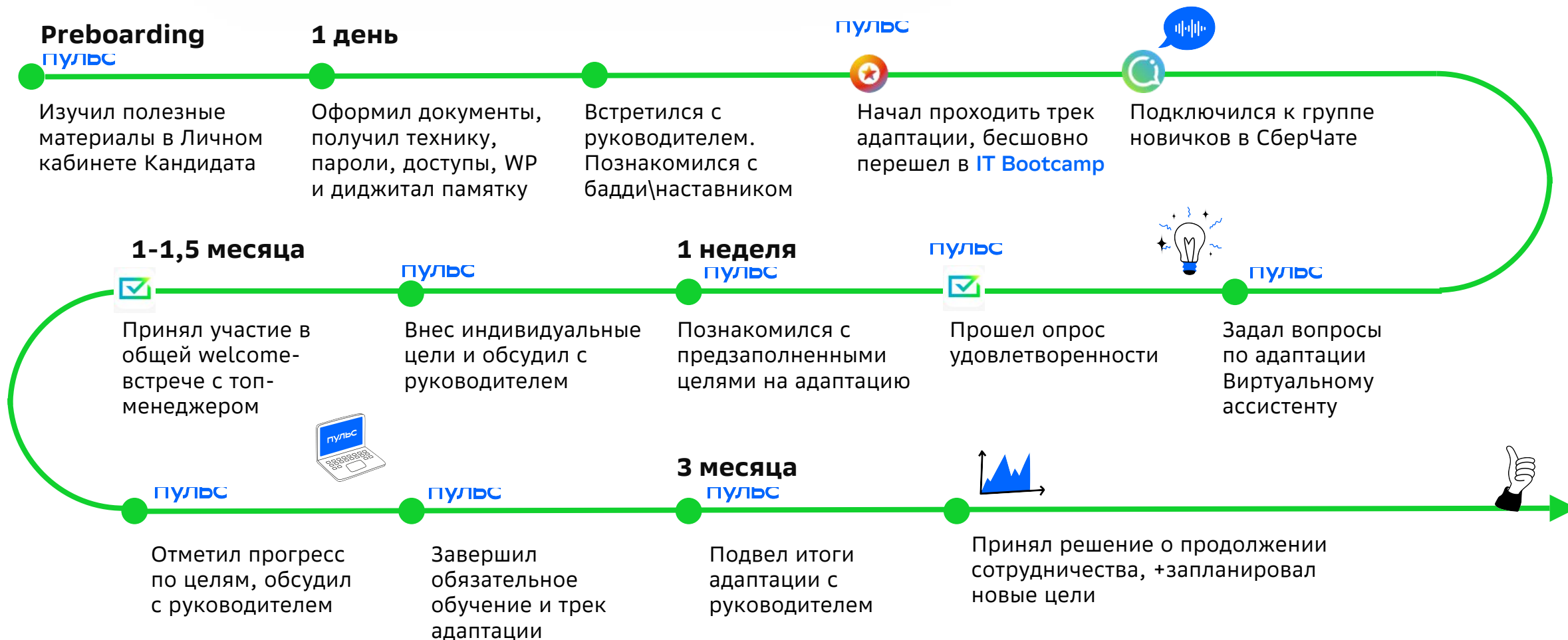
Сотрудники Блока Технологии, Agile периметр Сбера



ТОП-600

ТОП-руководители Сбера. Руководители Блоков, ключевых направлений

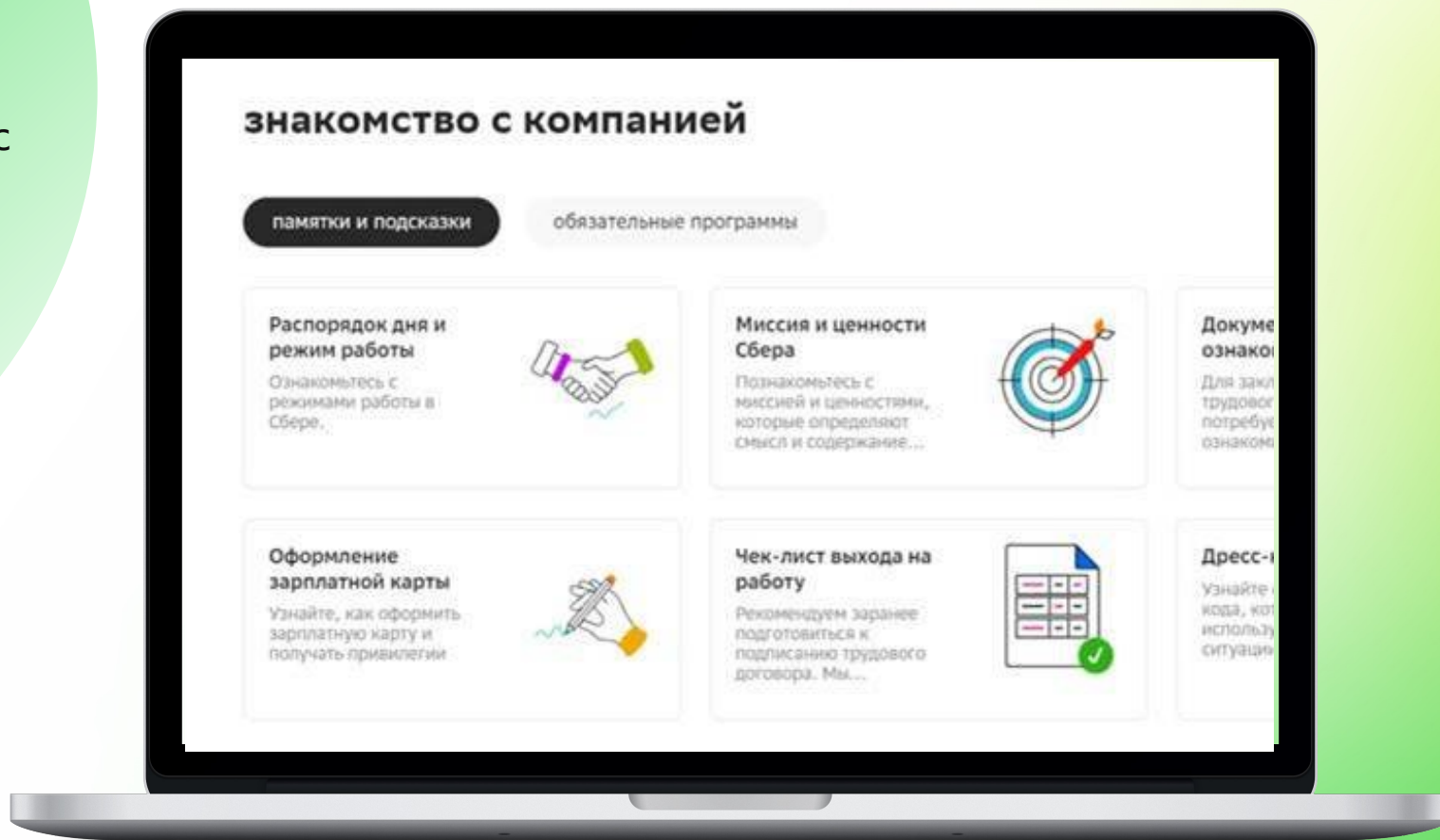
ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ



1

ДО ВЫХОДА В КОМАНДУ

Первый контакт для плавного погружения в культуру Сбера начинаем с этапа Preboarding.

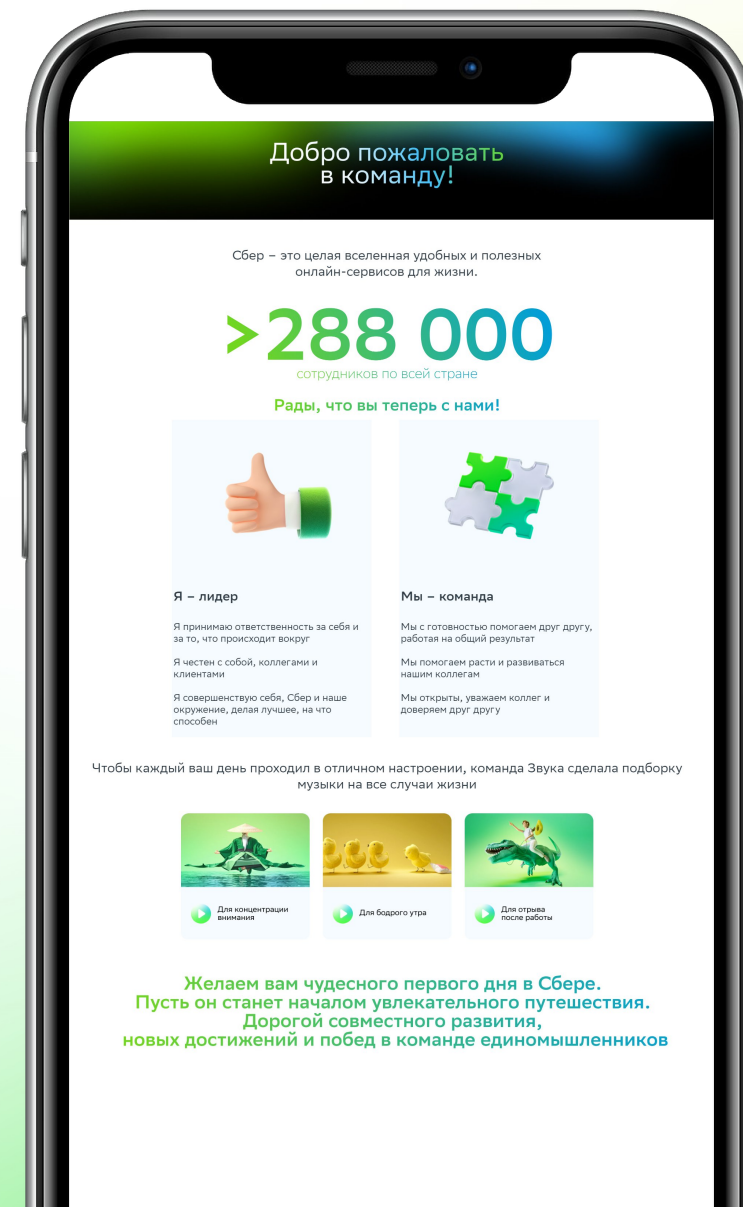


2

ПРИВЕТСТВЕННЫЙ ЛЕНДИНГ

Узнать о миссии и ценностях Сбера, инструкции по оформлению пропуска и бонусах для сотрудников – всё это можно сразу после оформления на приветственном лендинге

QR-код размещен на чехле для пропуска из welcome-раск для новичков



3

ТРЕК АДАПТАЦИИ

В 1 день новичку назначается кастомизированный трек адаптации в зависимости от роли.

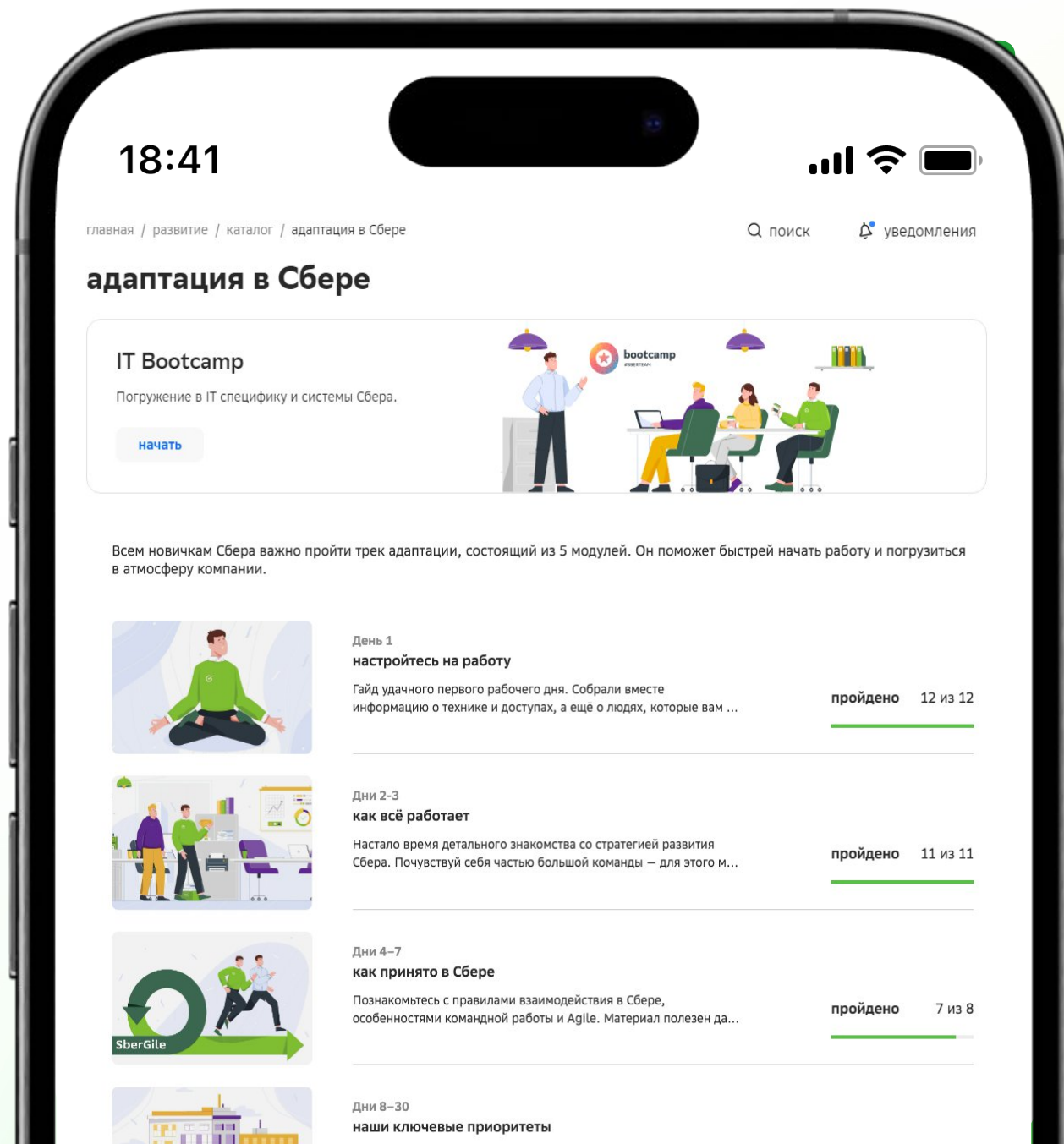
Трек разложен на модули, удобен для восприятия и прохождения – помогает новому сотруднику получить ответы на основные вопросы, связанные с организацией работы в Сбере.

90%

Новичков удовлетворены материалами трека адаптации

85%

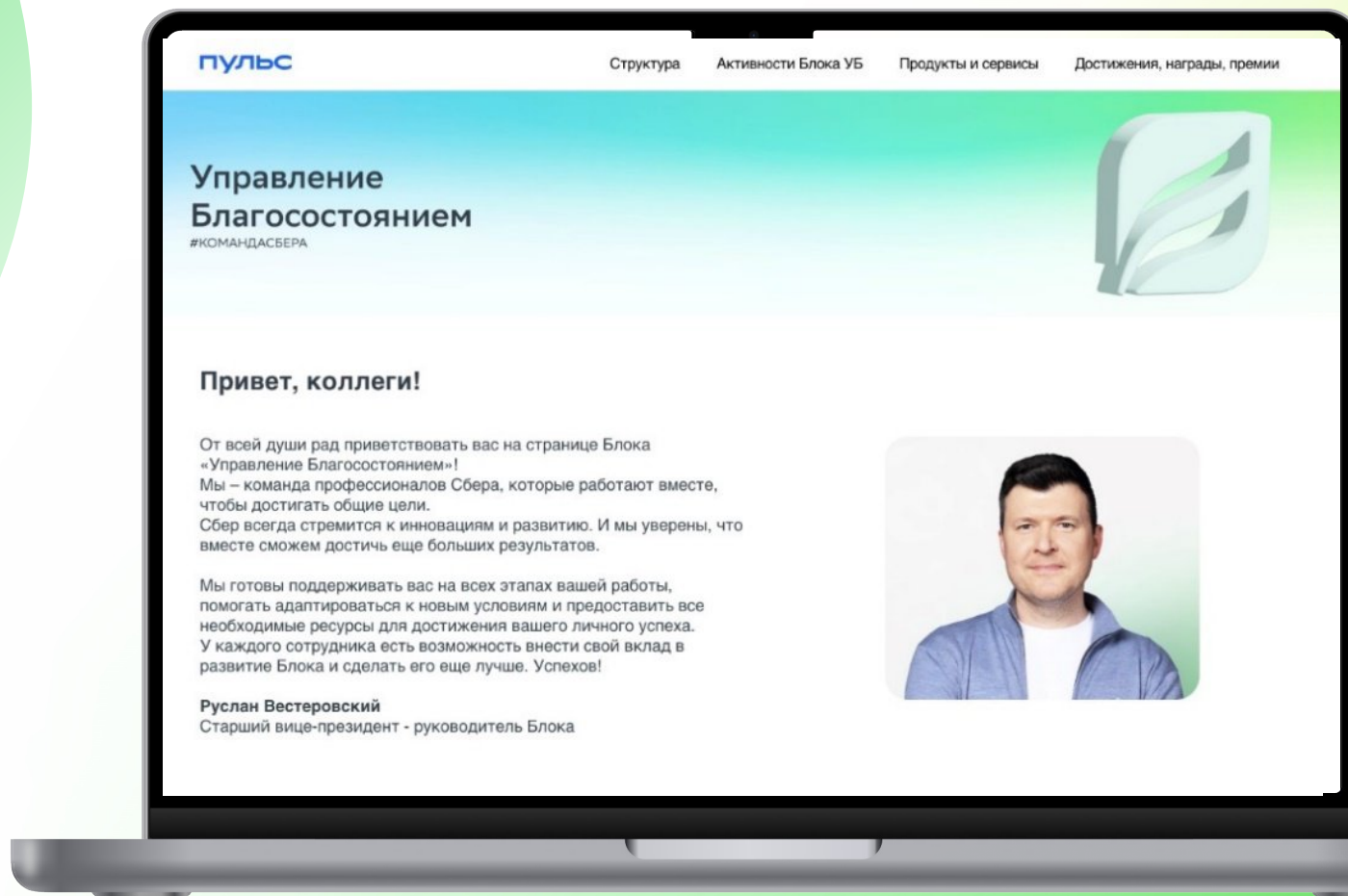
Руководителей удовлетворены материалы трека адаптации



4

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Бесшовный переход из трека адаптации на порталы позволяет в удобной и короткой форме получить всю информацию о блоке, в который пришел новичок, и о территории, на которой будет работать.



5

ПОДДЕРЖКА ОФФЛАЙН ИНСТРУМЕНТОВ


Автоматические 1:1 встречи.
Три встречи в календаре новичка и
руководителя

- Вовлекаем руководителей в процесс адаптации новых сотрудников
- Помогаем новичку интегрироваться в команду



пульс

Половина испытательного срока



50%

Поздравляем!

Совместно вы прошли полпути адаптации в Сбере. Настало время подвести промежуточные итоги.

На данной встрече команда адаптации рекомендует:

1. обсудить прогресс целей используя приложение "Цели" в Пульсе;
2. обменяться обратной связью и построить планы на будущее;
3. убедиться, что задачи ясны, рабочие контакты налажены, создана доверительная и открытая рабочая атмосфера.


Дата и время данной встречи сформированы автоматически. При необходимости скорректируйте их, а также добавьте место проведения.

[Подробнее о процессе и этапах адаптации.](#)

Остались вопросы? [Напишите](#) команде адаптации

пульс

Адаптация в Сбере. Добро пожаловать в команду!



Добрый день, \$nameForGreeting, вам предлагается провести первую встречу новичка и руководителя. Воспользуйтесь рекомендациями, как сделать её максимально эффективной.

Для новичка:

1. Познакомьтесь с новыми командами и руководителем в Пульсе.
2. Узнайте, [как ставят цели сотрудники Сбера](#). Предложите формулировки для собственных целей.
3. Подготовьте ключевые вопросы для обсуждения.
4. Предложите, какую помощь от руководителя, команды и бдпи в период адаптации вам хотелось бы получить.
5. По итогам встречи, [зафиксируйте в Пульсе](#) согласованные цели на период адаптации

Для руководителя:

1. Поделитесь ожиданиями от работы нового сотрудника.
2. Обсудите цели и приоритеты на периоде адаптации, которые сотруднику нужно будет зафиксировать в Пульсе.
3. Подскажите, какие материалы и курсы важно в первую очередь изучить. Расскажите, с кем из коллег нужно будет познакомиться в первую очередь.
4. Определите периодичность адаптационных встреч (желательно не реже раза в неделю).

Дата и время первой встречи сформированы автоматически. При необходимости скорректируйте их, а также добавьте место проведения.


При необходимости, вы можете переслать эту встречу непосредственно руководителю новичка, если вы таковым не являетесь.

[Подробнее о процессе и этапах адаптации.](#)

Остались вопросы? [Напишите](#) команде адаптации

HR-платформа Пульс

Подведите итоги адаптации



Добрый день!

\$ (beginnerFirstName), прошло почти 3 месяца с момента начала вашей адаптации в Сбере

Пора подвести итоги на совместной встрече. На данной встрече мы рекомендуем:

1. обменяться обратной связью;
2. обсудить прогресс по целям (цели удобно отслеживать в приложении "Цели" в Пульсе);
3. договориться о дальнейших шагах, приоритетах и целях.

Дата и время данной встречи сформированы автоматически. При необходимости скорректируйте их, а также добавьте место проведения.

[Подробнее о процессе и этапах адаптации.](#)

Остались вопросы? [Напишите](#) команде адаптации

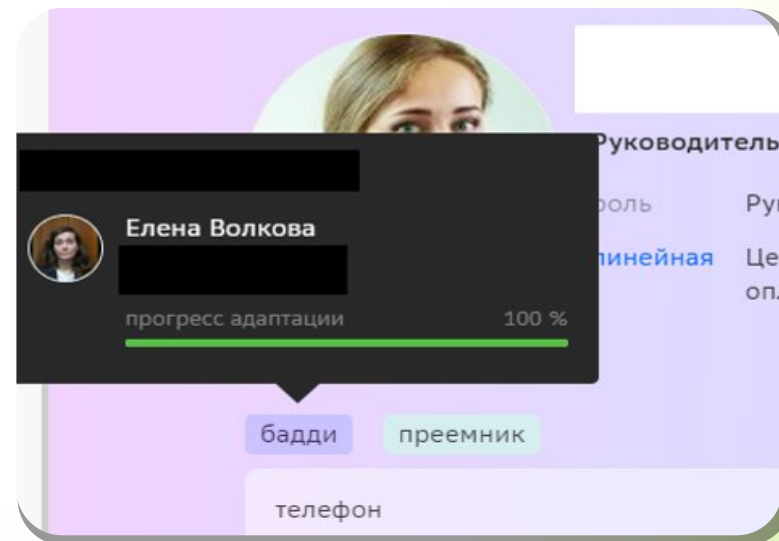
6

БАДДИ и НАСТАВНИК

В 1 день работы новичка руководитель получает задачу «Назначить бадди или Наставника» в Пульс, а бадди и наставник получает уведомление о закреплении новичка



«Я поддержу тебя в период адаптации»



Здравствуйтесь, Михаил!

В вашей команде новый сотрудник — Бондарева Елизавета Олеговна (Аналитик). Руководитель назначил вас на роль бадди для новичка.

Изучите [чек-лист](#) и посмотрите [видео-ролик](#) для бадди.

Помочь в адаптации новому члену команды — ответственная задача. На протяжении трех месяцев поддержите нового сотрудника, помогите погрузиться в корпоративную культуру Сбера, разобраться в процессах и выстроить сеть профессиональных контактов. От вас во многом зависит скорость погружения новичка в работу и его успехи в адаптации.

7

ВИРТУАЛЬНЫЙ АССИСТЕНТ

Ассистент в Пульсе, СберЧате и СберДруге собрал всё самое главное по адаптации в Сбере и готов делиться с пользователями лайфхаками, ссылками и пользой для успешного онбординга

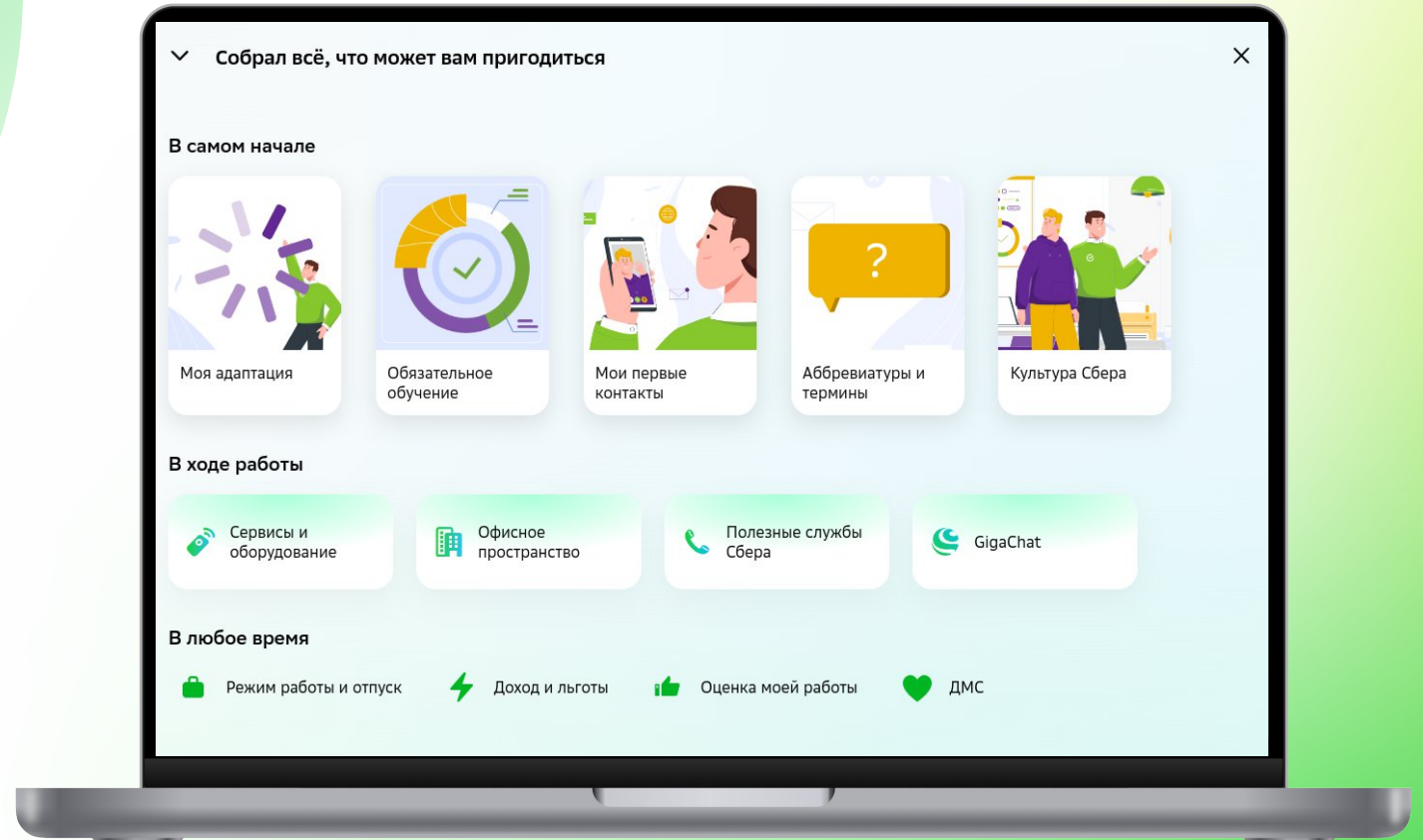


60% | >19 тыс чел

Запросов в сервисе **ОТ НОВИЧКОВ**

97%

Вопросов по адаптации



8

IT BOOTCAMP

Площадка для комфортной адаптации
новых технических специалистов

25+ траекторий развития

MOBILE

TESTING

ANALYTICS

DEV

IT-MANAGEMENT

DEVOPS



8 оффлайн площадок

Москва

Санкт-Петербург

Сочи

Казань

Самара

Новосибирск

Нижний Новгород

Екатеринбург

7000+ новичков в год
проходят обучение



9

СБЕРЧАТ

С 1 дня подключаем новичков к СберЧатам по специфике территориальной принадлежности и оперативно отвечаем на вопросы, сообщаем об актуальных событиях, публикуем контент



99% новичков охвачены Сберчатами*



4,73 удовлетворённость ответами



Популярные вопросы

23% проблемы с обучением, повторное назначение курсов, IT Bootcamp

22% технические вопросы и доступы

19% HR вопросы



* соотношение целевой аудитории Сберчатов (кого направляем на автоджойн) к кол-ву всех новичков за период

10

WELCOME-ВСТРЕЧА

На сессии живого общения топ-менеджер отвечает на вопросы новичков и делится своими секрета успеха, советами по командообразованию и рекомендациями по управлению со стрессом

94%

CSI новичков, 1Q

800 чел

Посещаемость одной встречи (в среднем)



Спасибо большое за такие встречи! Очень мотивирует!

Принимаю участие уже в 3-ей подобной встрече! Прекрасный формат, помогает быстрее адаптироваться и понять корпоративную культуру. Нам новичкам такие встречи очень важны!

МОНИТОРИНГ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ



Автоматизированные инструменты помогают собирать цифровые следы и получать данные для контроля и аналитики процесса.

Для проф.пользователей доступно:

- назначение бадди;
- наличие целей на период адаптации;
- прохождение трека адаптации;
- удовлетворенность процессом;
- и др.

Инструменты дополнительной аналитики:

- влияние инструментов на удовлетворенность новичка;
- влияние поддержки бадди на отток ;
- и др.