

TIME\_TO\_IT



# ДАО НОВОГО СОТРУДНИКА

АКТУАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ АДАПТАЦИИ

ADAPTATION  
STRESS  
MOTIVATION  
GOALS



ВЛАДИСЛАВ МОГИЛЬНИКОВ / Founder



# ОБО МНЕ

Могильников Владислав

**С 2014 года занимаюсь трансформацией в компаниях. За моими плечами опыт работы в холдингах и корпорациях, таких как Ernst&Young, Газпромбанк, Спортмастер, Ренессанс Страхование, Сбер, МойСклад.**

**Сейчас занимаюсь тем, что помогаю малому и среднему бизнесу не оказаться за бортом, так как скорость изменений этого бизнеса растёт по экспоненте.**

**Большое внимание в своей работе уделяю культурному коду компании, разработке ее миссии и ценностей.**



# КЕЙС ПРО ВАСИЛИЯ

# ЗНАКОМЬТЕСЬ. ЭТО ВАСИЛИЙ.

У него хорошее резюме и много очков.

ПРИВЕТ. ЭТО Я!

ДА, Я В ЭТОМ  
РАЗБИРАЮСЬ.

Василий пришел в новую  
компанию на должность  
системного аналитика.



**ЧТО СЛУЧИЛОСЬ  
ДАЛЬШЕ?**

3 ДНЯ НАСТРОЙКИ

КОГДА НАЧНЕШЬ РАБОТАТЬ?

РУКОВОДИТЕЛЬ ПОСТОЯННО ЗАНЯТ

МЫ ЕМУ УЖЕ ЗАРПЛАТУ ПЛАТИМ!

# С КАКИМИ ПРОБЛЕМАМИ СТОЛКНУЛСЯ НОВЫЙ СОТРУДНИК? .....

- 01** НЕТ четкого наставника
- 02** НЕТ четкой инструкции, что делать новому сотруднику
- 03** МНОГО стресса у нового сотрудника
- 04** Нового сотрудника сразу вводили в команду, если он уходил (увольняли) с ИС - команда стрессовала
- 05** НЕ ПОНИМАЛИ, насколько новый сотрудник организован, целеустремлен и проактивен

# НЕТ ЧЕТКОГО НАСТАВНИКА

А что, тим-лид совсем не справится?  
Ему же за это больше платят.



? А как мотивировать опытных  
сотрудников быть наставниками?

Ну мы не корпорация/холдинг.  
Нам такое не надо!



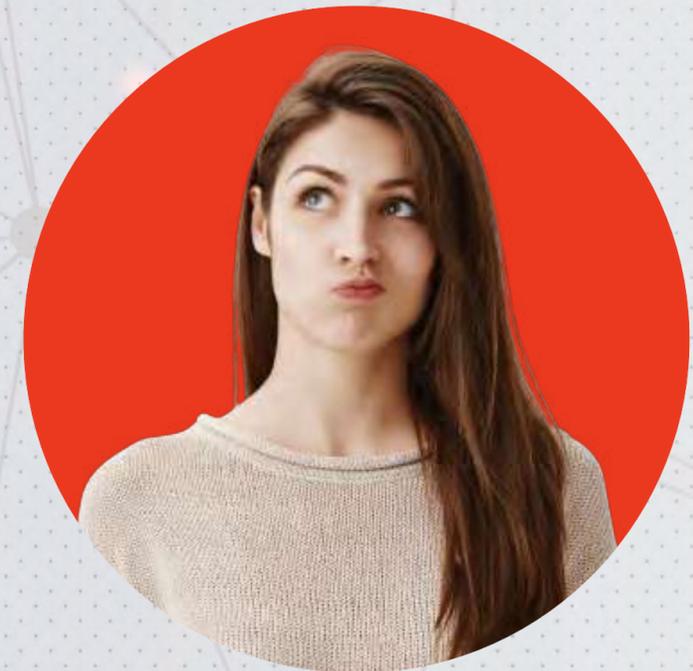
# НЕТ ЧЕТКОЙ ИНСТРУКЦИИ, ЧТО ДЕЛАТЬ НОВОМУ СОТРУДНИКУ



Она была, но не четкая



По размеру она была  
как том "Война и мир"



Считалось, что HR все  
рассказал, а сотрудник  
все понял и прочитал

# МНОГО СТРЕССА У НОВОГО СОТРУДНИКА

Стеснительные  
сотрудники терялись и  
не могли задать вопрос

Нового сотрудника кидали  
“из самолета в океан”,  
не было должного времени  
для погружения

Очень часто тим-лид дергал  
новичка по каждой задачке,  
чтобы узнать прогресс

# НОВОГО СОТРУДНИКА СРАЗУ ВВОДИЛИ В КОМАНДУ,

ЕСЛИ ОН УХОДИЛ (УВОЛЬНЯЛИ) С ИС -  
КОМАНДА СТРЕССОВАЛА

А где ему еще онбордиться?

Мы же уже ему платим ЗП, пусть работает  
и причиняет пользу

Что такое стресс для команды - непонятно.



НЕ ПОНИМАЛИ, НАСКОЛЬКО  
НОВЫЙ СОТРУДНИК

# ОРГАНИЗОВАН, ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕН И ПРОАКТИВЕН

- ▶ “Бодро кодит”. Остальное невозможно.
- ▶ А как это можно проверить?
- ▶ А как это влияет на компанию и ее финансовую составляющую?





# АКТУАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ АДАПТАЦИИ

# ● МЕТОДЫ

- ▶ Выделить для каждого сотрудника наставника
- ▶ Выделить время в календаре наставника для вопросов от новичка
- ▶ Подготовить чек-листы на ИС
- ▶ Записать обучающее видео
- ▶ Совместно с сотрудником опеределить цель на ИС
- ▶ Распределить разные аспекты работы сотрудника между профильными коллегами
- ▶ Создать функциональную структуру “Кафедра”



# ВЫДЕЛИТЬ ДЛЯ КАЖДОГО СОТРУДНИКА НАСТАВНИКА

- Экономия средств компании
- Наставник - менее загруженный сотрудник, чем тим-лид
- Этот метод позволяет опытному сотруднику прокачать soft-скилы во время наставничества
- Наставник еще помнит сложности, с которыми сам столкнулся во время онбординга



# ПОДГОТОВИТЬ ЧЕК-ЛИСТ НА ИС

- 01** Чек-листы легко воспринимаются
- 02** Наставник/руководитель может, не спрашивая, понять, что сделано, на каком этапе адаптации сотрудник
- 03** Чек-лист помогает понять, насколько сотрудник организован
- 04** Чек-лист помогает применить персональный подход к каждому новичку



**01**

Помогает понять  
уровень  
организованности,  
целеустремленности  
сотрудника

**02**

Помогает  
сотруднику стать  
счастливее

**03**

Помогает сбавить  
градус  
напряженности  
сотрудника

**СОВМЕСТНО  
С СОТРУДНИКОМ  
ОПРЕДЕЛИТЬ ЦЕЛИ НА ИС**

# СОЗДАТЬ ФУНКЦИОНАЛЬНУЮ СТРУКТУРУ “КАФЕДРА”

- У сотрудника есть время погрузиться в компанию без стресса

- Увольнение новичка “на кафедре” избавляет команду от стресса

- Шаг к другому формату внутреннего обучения

## ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ГИЛЬДИИ

Сотрудники гильдии, распределенные по продуктовым командам

Сотрудники гильдии, которые не были выделены в продукт

## КАФЕДРА

ЯДРО

Рынок труда IT

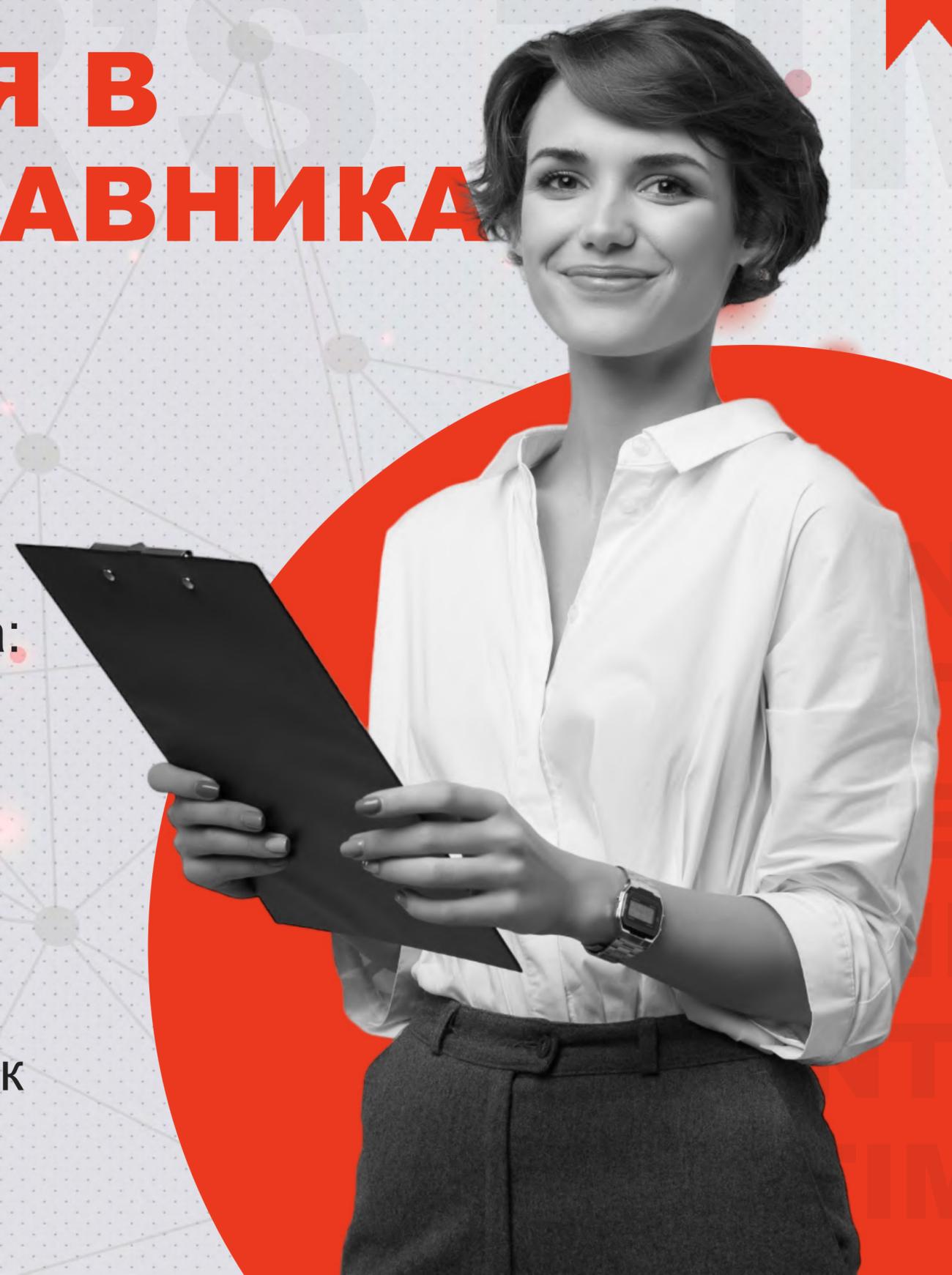
IT-индустрия



# ВЫДЕЛИТЬ ВРЕМЯ В КАЛЕНДАРЕ НАСТАВНИКА

ДЛЯ ВОПРОСОВ ОТ НОВИЧКА

- Если сотрудник не задает вопросов, но при этом в работе все плохо, не будет аргумента: “Я спрашивал, но у наставника не было времени”.
- Не прерываем “сон разработчика”.
- В порядке проще работать, появляется понимание, что в компании нет хаоса, так как многое продумано до мелочей.



**HR**

Рассказывает про правила работы  
в компании с инструментами

**СМ**

Рассказывает про процессы

**Руководитель гильдии**

Рассказывает про правила гильдии

**РО**

Рассказывает про продукт

**Наставник**

Несмотря на все это, наставник всегда  
рядом и ответит на все вопросы



**РАЗДЕЛИТЬ  
РАЗНЫЕ  
АСПЕКТЫ  
РАБОТЫ  
СОТРУДНИКА  
МЕЖДУ  
ПРОФИЛЬНЫМИ  
КОЛЛЕГАМИ**

# ЗАПИСАТЬ ОБУЧАЮЩЕЕ ВИДЕО

- 01 Видео экономит деньги компании
- 02 Видео экономит ресурс сотрудника, который проводит обучение
- 03 Обучаться станет интереснее
- 04 Это модно и удобно





**МЫ СОЕДИНИЛИ ВСЕ  
ЭТИ МЕТОДЫ В ОДИН  
ПРОЦЕСС**

# КАФЕДРА 1

НОВИЧОК

Установочная встреча

Знакомство с наставником, озвучивание чек-листа

Выполнение чек-листа

Встреча по ОС перед входом в команду

HR

Руководитель гильдии

Обучение

Встреча по целям

HR

Руководитель гильдии

Наставник сопровождает новичка на каждом этапе

# ЭТАПЫ КОМАНДА 2

Установочная встреча

Встреча с ПО

Встреча по процессам

Планирование+ команда

Встреча ОС

Заккрытие ИС

Наставник  
СМ

ПО

СМ  
Руководитель гильдии

Наставник

HR  
Руководитель гильдии

Наставник  
Руководитель гильдии

2 недели в команде

3 недели в команде

# ОТЗЫВЫ СОТРУДНИКОВ



АРСЛАН М.

Я скрам-мастер в компании “Ромашка”, проходил онбординг по новому процессу.

За мной с первого дня был закреплен наставник, который очень плавно и с душой познакомил меня с инструментами, компанией, процессами. У меня есть возможность задать любой вопрос и получить ответ, а иногда и совет )

Ежедневные 1-1, быстрая синхронизация, эффективная обратная связь - все это позволило мне плавно и комфортно влиться в компанию.

# ОТЗЫВЫ СОТРУДНИКОВ



ТАТЬЯНА С.

Было два основных непривычных момента:

1. **Адаптационное время** (пару недель) вне команды. Дано на то, чтобы ознакомиться с процессами компании, пройти чек-лист онбординга. С одной стороны это очень классная идея, потому что погружение в процессы проходило постепенно и безболезненно. С другой стороны было непривычно и с определенного момента уже хотелось в команду, так что я ждала этого дня )
2. **Чек-лист онбординга.** Это пушка. Все структурировано. Ты ни о чем не забудешь. Прохождение чек-листа - это разные действия и проверки, которые нужно пройти.
3. В целом могу сказать, что **процесс онбординга выстроен круто.** Ты все время под присмотром наставника и руководителя гильдии, у тебя нет ощущения, что все вокруг горит с первого же дня, как это часто бывает в других компаниях.

**БУДУ РАД ОТВЕТИТЬ  
НА ВАШИ ВОПРОСЫ**



**ВЛАДИСЛАВ МОГИЛЬНИКОВ**

Founder



TIME\_TO\_IT