

# Как удержать сотрудников в компании



**ЕЛЕНА ПОТЕМКИНА**

HRD с опытом 15+  
бизнес-тренер  
фасилитатор  
разработчик бизнес-игр



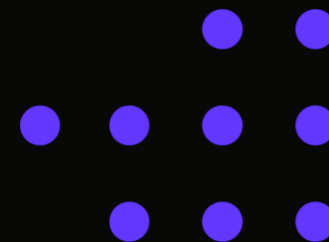


**«Знать путь и пройти  
его – не одно и то же»**

Морфеус



к/ф «Матрица» 1999, реж. братья Вачовски



# Отправная точка: кадровая карусель

Омск  
Новокузнецк

Сахалин



23



магазина

100

%

текучность

4,5

млн. руб. / год

затраты на подбор

# Кадровая карусель

Проблема в подборе?

«HRы набирают  
не тех людей!»

Управляющие магазинами:

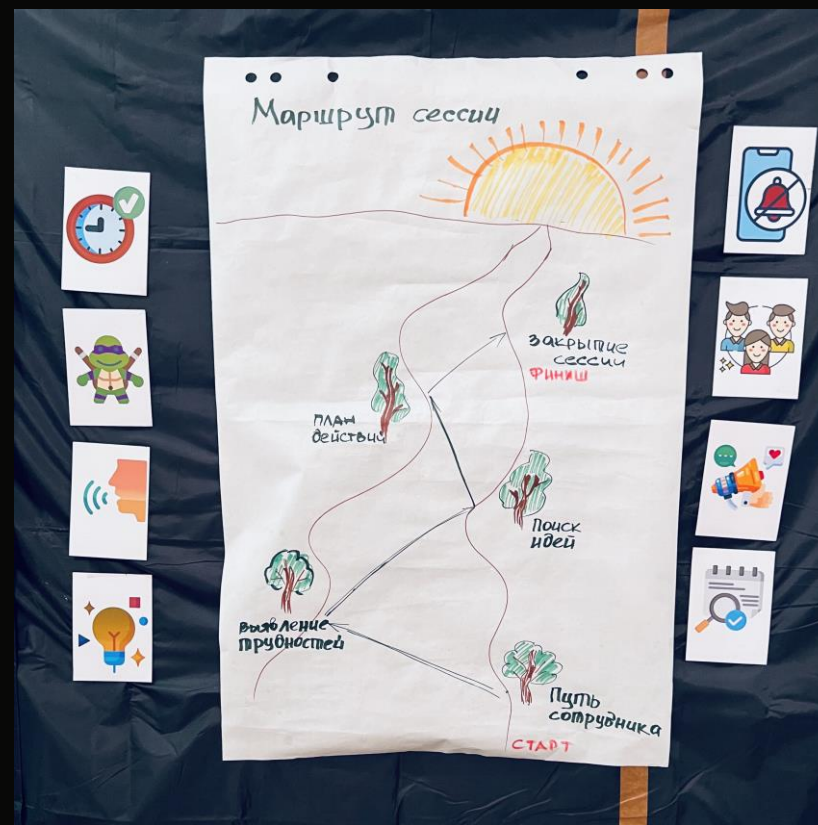
«HRы присылают нам  
необучаемых или тех,  
кто не любит работать!»



# Смена роли: от HR к фасилитатору



Фасилитационная сессия  
вместо оправданий



# Растопить лед недоверия



Пирамида Р. Дилтса  
4, 5, 6 уровни



Карты с вопросами  
«Разговоры со смыслом»

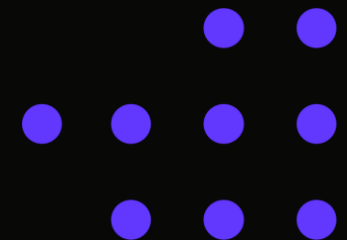
**4,5** млн. руб. / год  
затраты на подбор

**2** месяца  
срок «жизни» новичка

## «Жареные факты»



Инвестировать в развитие,  
а не терять на «текучке»

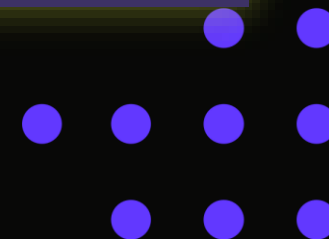




# Фокусирующий вопрос



«Где мы теряем людей  
и что сделать,  
чтобы они оставались?»»

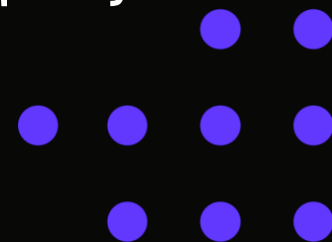






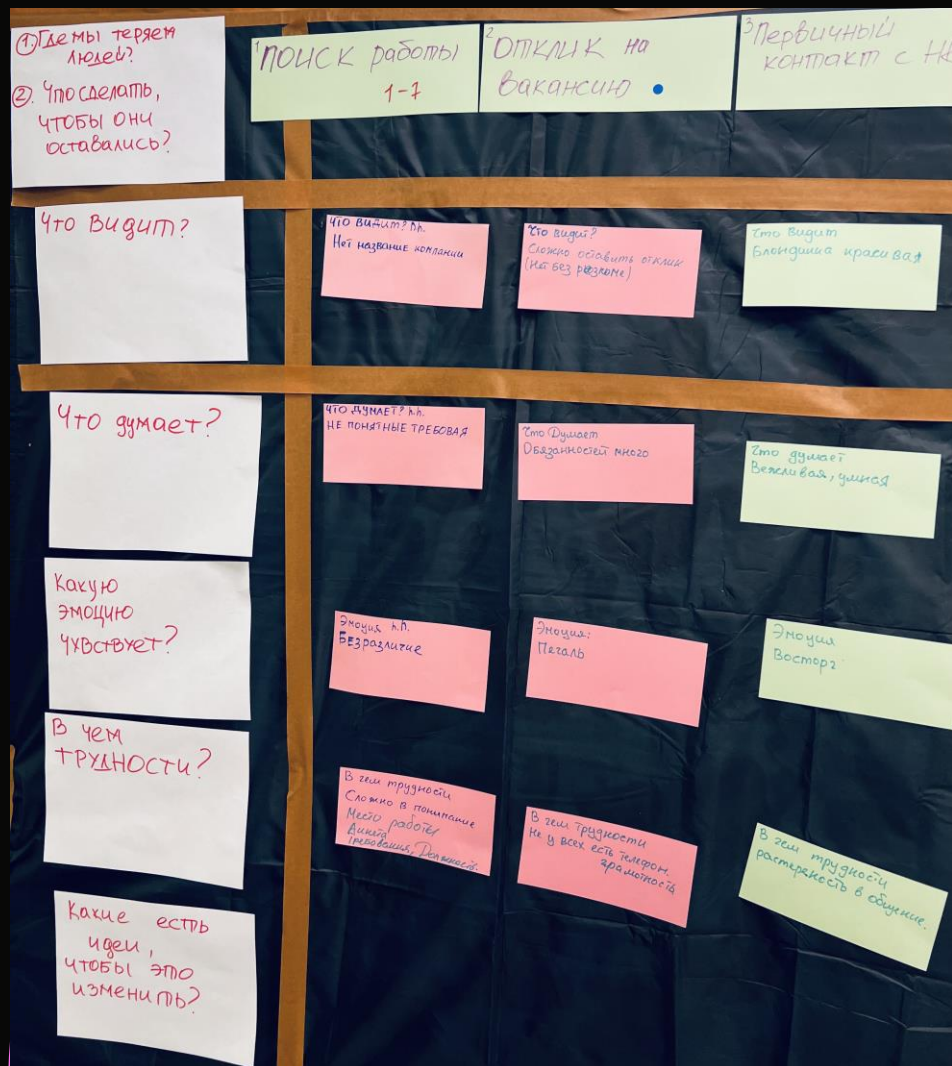
**«Не суди человека,  
пока не проходишь  
две луны  
в его мокасинах»**

Шарон Крич «Две луны»

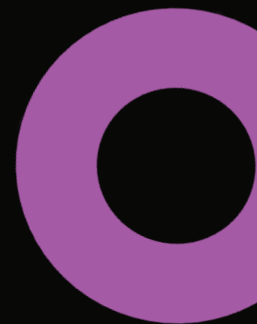




# Путь сотрудника



Что видит, чувствует, думает новый сотрудник?  
Какие у него трудности?





# Глубокое погружение

Зайдите по QR коду на  
страницу компании на hh.ru.  
Привлекает ли вакансия  
кандидатов?

Поиск работы

Знают ли они  
кто их  
наставник?

Какие ценности видят  
кандидаты в объявлении?  
Это соответствует реальности?

Стажировка

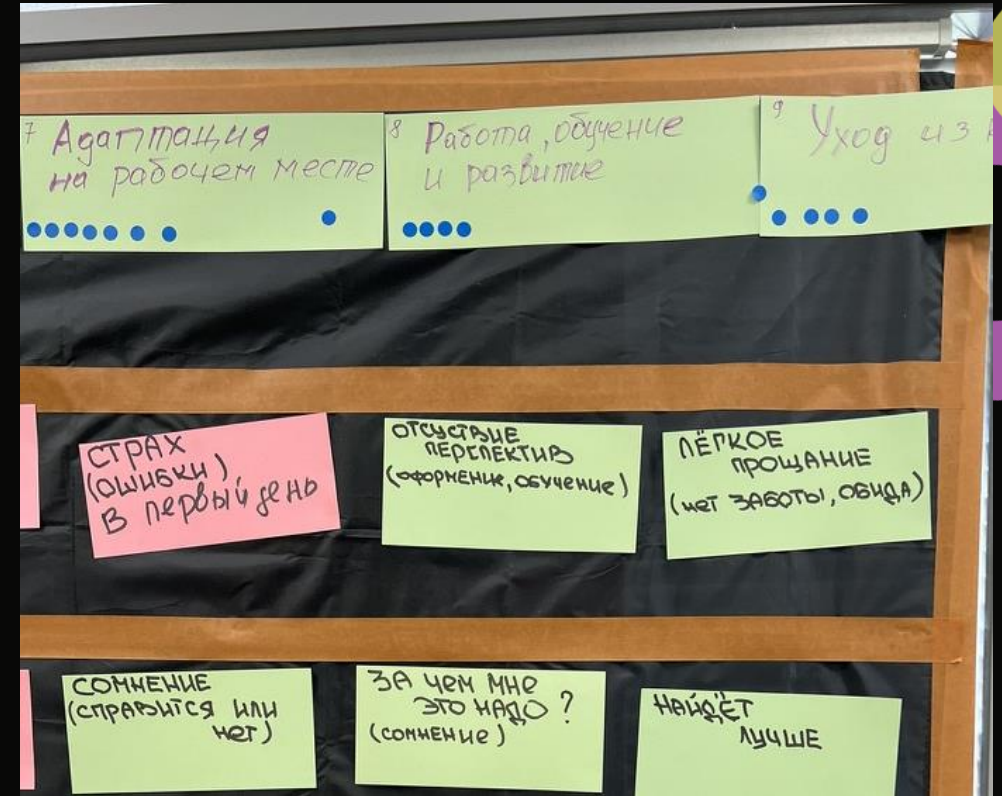


# Эффект проживания



«...Мы требуем,  
но не обучаем.  
Ждём, но не объясняем.  
Нам все время некогда,  
мы торопимся,  
и забываем, что у них  
это первые дни».

# Точка осознания

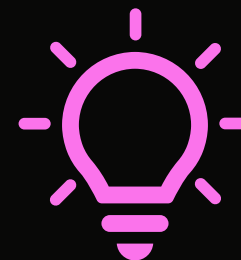


«...Проблема не в персонале, а в процессах!».

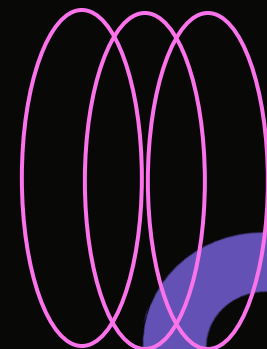




# Генерация идей



Что сделать, чтобы  
сотрудники оставались?



# Решения



Должность наставника



Новый формат вакансий



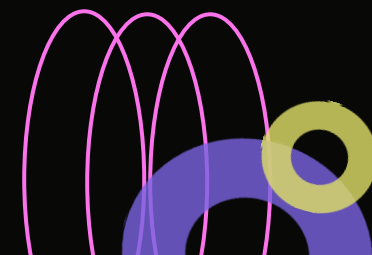
Обучение для администраторов по адаптации



Памятка для руководителей по встрече новичков



Коллаж ценностей компании





# Результаты



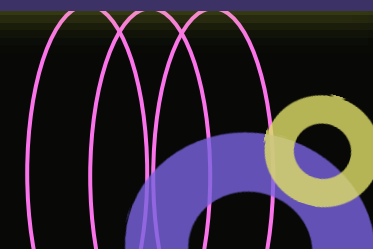
«Где мы теряем людей и что сделать, чтобы они оставались?»



Осознание влияния на текучесть сотрудников



План действий



# Когда HR в роли фасилитатора



Кубик рефлексии  
\* как инструмент  
завершения сессии

Инструмент «Путь сотрудника» помог участникам изменить точку зрения на проблему

Растопить лед недоверия в начале сессии значит повысить шансы на победу

Люди охотнее реализуют то, что сами придумали

Фасилитатору под силу то, что неподвластно HRy

# Пройденный путь



Через 3 месяца текучесть снизилась вдвое

Продолжение следует...





**Ваши вопросы!**



**Елена Потемкина**

**+7 9139636531**

