

Со 100 до 5% сократилась текучесть кадров в УЦЗН Самарской области во время испытательного срока



Самарская
область



Такого результата удалось добиться благодаря внедрению методов бережливого производства. Они помогают коллективу Управляющего центра занятости Самарской области успешно адаптировать новых сотрудников во время испытательного срока и справляться с такой распространенной проблемой, как текучесть кадров. О том, как удаётся сохранить кадровый потенциал, рассказывает заместитель директора ГКУСО «Управляющий центр занятости населения» **Наталья Чегодаева**





Выявленные проблемы

Проблема 1

Большое количество новых работников на одного наставника. Отсутствие резерва подготовленных наставников.

Решение

Отдел управления персоналом сформировал резерв подготовленных наставников.

Проблема 2

Нежелание опытных работников становиться наставниками.

Решение

Управлением финансов и экономики была внедрена система оплаты труда за наставничество и информирование опытных работников о системе оплаты труда за наставничество

Проблема 3

Отсутствие возможности собрать весь коллектив структурного подразделения для представления нового работника

Решение

Отдел управления персоналом стал создавать видеовизитки нового сотрудника для информирования через телеграм-канал Управляющего ЦЗН

Проблема 4

Законодательные акты в сфере занятости сложные для восприятия новыми работниками. Объемный материал, сложный юридический язык

Решение

Отдел методологического сопровождения и контроля оказания услуг в сфере занятости подготовил блок-схемы основных процессов оказания государственных услуг

Проблема 5

Высокий процент увольнения работников в период испытательного срока в связи с тем, что процесс адаптации ограничивается только обучением нового специалиста

Решение

Отдел управления персоналом начал собирать обратную связь в процессе адаптации и разработал мероприятия, направленные на вовлечение нового работника в корпоративную культуру учреждения



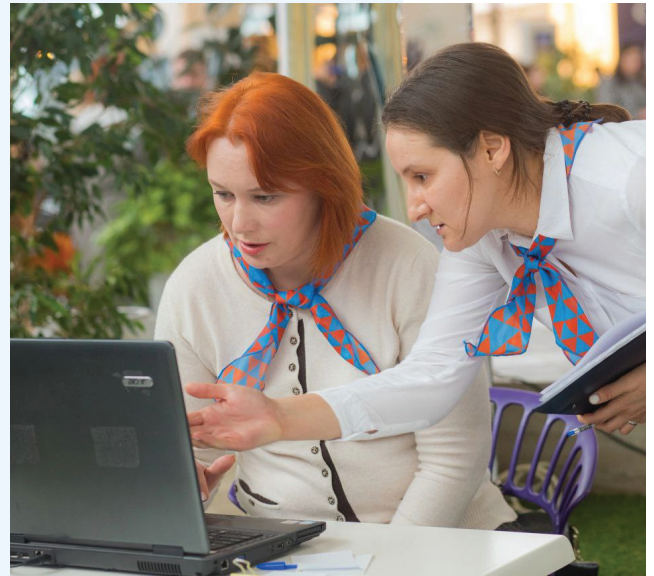
До оптимизации процесса

- ▶ Незаинтересованность сотрудников в дальнейших трудовых отношениях
- ▶ Отсутствие времени у наставника для сопровождения новых сотрудников
- ▶ Адаптационный период длится столько, сколько и испытательный срок
- ▶ Представления о работе службы занятости не оправдываются



После оптимизации процесса

- ▶ Активное вовлечение новых сотрудников в рабочий процесс с первых дней трудоустройства (помощь наставника и наблюдение за работой нового сотрудника)
- ▶ Материальная мотивация наставников
- ▶ Проработанная программа адаптации нового сотрудника
- ▶ Снижение стресса у нового сотрудника за счет ежедневного сопровождения



Результаты улучшений

Показатель

Было

Стало

Коэффициент текучести кадров в период испытательного срока

 100%

 5%

 8 (927) 605 48-45

Время подготовки нового сотрудника к самостоятельной работе

 3
месяца

 1,5
месяца

Больше информации о практике:

 ChegodaevaNB@yandex.ru