



# Методы бережливого производства в 2 раза сократили адаптацию новых сотрудников ЦЗН Кузбасса

Оптимизация прошла в рамках проекта по формированию экспертных центров бережливого производства в сфере занятости.

В результате улучшений создана удобная и доступная система обучения - она помогает новым сотрудникам понять первоочередные задачи и приоритеты в работе. Благодаря адаптационным мероприятиям новички видят план и цели, поставленные в начале трудоустройства и во время испытательного срока. Разработанную систему адаптации планируется распространить во всех центрах занятости Кузбасса.

## Ключевые проблемы



Повышенный коэффициент текучести кадров



Длительный период достижения новыми сотрудниками оптимальной эффективности работы (3–8 месяцев с момента трудоустройства)



Отсутствие института наставничества, корпоративной культуры, командообразующих тренингов

## 1 Картирование

- создан хронометраж двух трудоустроенных специалистов с момента подачи заявки на подбор персонала
- обозначены цели и критерии прохождения адаптационного периода с учётом развития корпоративных ценностей
- составлена карта текущего состояния процесса

## 2 Анкетирование сотрудников

Об уровне удовлетворенности работой, взаимоотношениях с руководителем и коллегами

## Выявленные проблемы



отсутствие командообразующих мероприятий, комнаты психологической разгрузки, перспективы карьерного роста, мотивации к выполнению показателей



уровень заработной платы



большой объём информации и нормативно-правовых документов для изучения



- 3 Составлена карта целевого состояния процесса  
Сформулированы условия для успешного адаптационного периода сотрудника
- 4 Разработан план мероприятий  
Для достижения целевого состояния

### Улучшения

Разработаны чек-лист для проверки специалиста при приеме на работу, служебная записка и приказ о назначении наставника

Создана методичка новичка для быстрого знакомства с оргструктурой кадрового центра

Выпущена книга «Корпоративные ценности кадрового центра» для понимания миссии и ценностей, знакомства с корпоративной культурой

Утвержден личный план адаптации сотрудника на рабочем месте, который корректируется наставником

#### В первую неделю

- знакомство с коллегами и информационными ресурсами
- изучение методических материалов
- погружение в задачи отдела (функции, цели, обязанности, методы)
- изучение опыта коллег, технологии оказания услуг

#### Спустя неделю

новый сотрудник и его наставник подводят итоги — усвоена ли вводная информация по плану адаптации, обсуждают дальнейший план обучения

#### Спустя два месяца

сбор обратной связи



### Результаты улучшений

#### Наименование цели

#### БЫЛО

#### СТАЛО

Время до момента начала работы специалиста самостоятельно

2 месяца

1 месяц

Обучение стажёра работе на ЕЦП в сфере занятости

2 недели

1-2 недели

#### Остались вопросы?

[not@kemozn.ru](mailto:not@kemozn.ru)

Виталий Чайка,  
начальник отдела организации трудоустройства министерства труда и занятости населения Кемеровской области