

**ПОТОК**

# **КНИГА КЕЙСОВ 2025**



# ВВЕДЕНИЕ

Мы живем во время стремительных перемен: технологии переписывают привычные сценарии работы, компании перестраивают процессы, а команды ищут новые форматы взаимодействия. 2025 год не стал исключением — он поставил перед бизнесом немало сложных задач, но именно такие времена рождают сильные решения.

«Поток» прошел этот год вместе со своими клиентами, помогая им нанимать, адаптировать и развивать людей благодаря удобным инструментам автоматизации. Мы запустили гибкий конструктор отчетов за счет интеграции с Yandex DataLens, внедрили ИИ-аналитику в «Поток Рекрутмент», улучшили промты и GPT-отчеты в «Поток Опросах». Эти обновления сделали работу наших клиентов еще точнее, быстрее и осмысленнее.

Каждая новая функция — это шаг к тому, чтобы компаниям было легче строить команды и принимать решения на основе данных. Сегодня «Поток» помогает нашим клиентам ускорять наём, развивать таланты и управлять обратной связью в едином цифровом пространстве. И именно об этих историях: о людях, командах и решениях, которыедвигают HR вперед — наша книга кейсов.

## Сергей Ахметов

Генеральный директор HRTech-компании  
«Поток»

«Поток» всегда был и остается технологическим лидером и визионером на рынке HRTech. Мы благодарны нашим клиентам за доверие и за то, что вместе с нами они развиваются цифровые решения для HR-отрасли. Наши продукты — современные, усиленные аналитикой, насыщенные возможностями искусственного интеллекта. И мы создаем эти продукты для того, чтобы ими было действительно удобно пользоваться, и чтобы компании могли принимать решения быстрее. Впереди новые вызовы и проекты, и мы готовы идти им навстречу вместе с нашими клиентами.



# СОДЕРЖАНИЕ

## ● ПОДБОР ПЕРСОНАЛА. ВНЕДРЕНИЕ ПРОЕКТОВ «ПОТОК РЕКРУТМЕНТА» В:

- ВоркутаУголь
- эВ-групп
- ОТЭКО
- Велесстрой
- BeFit
- ТМК
- Группа компаний Б1
- билайн
- Самые интересные статьи по рекрутменту за 2025 год

## ● АДАПТАЦИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ С «ПОТОКОМ» В:

- Flocktory
- Абсолют Банк
- Самые интересные статьи про адаптацию за 2025 год

## ● УПРАВЛЕНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМАНД С «ПОТОК ОПРОСАМИ» В:

- Северсталь
- Лента
- БорисХоф
- FUN&SUN
- Нетология
- Самые интересные статьи про вовлеченность за 2025 год

## ● ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ С «ПОТОК ОЦЕНКОЙ 360» В:

- БелВЭБ
- Самые интересные статьи про оценку и развитие за 2025 год

## ● БУДУЩЕЕ HR

- От Performance Review к управлению целями
- Самые интересные статьи по целеполаганию за 2025 год

## ● ПОЛЕЗНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ HR

## 6000+ сотрудников

**АО «Воркутауголь»** — крупнейшее горнодобывающее предприятие России. Компания ведет добычу каменного угля на трех месторождениях Печорского угольного бассейна. В ее состав входят четыре подземные шахты, открытый разрез, обогатительная фабрика и вспомогательные предприятия.



### ЦЕЛЬ

Автоматизировать массовый и точечный подбор сотрудников на крупном предприятии с высокой текучестью кадров

### РЕЗУЛЬТАТЫ

#### На 60%

сократилось время на работу с кандидатами

#### На 40%

увеличилось количество нанимаемых сотрудников

### ЗАДАЧИ

- Перейти от ручного ведения заявок и кандидатов к цифровому процессу
- Настроить единые воронки и этапы для разных групп вакансий с учетом их специфики
- Упростить массовый подбор: объединять однотипные вакансии в одну группу

### РЕЗУЛЬТАТЫ

- Процесс заявок на подбор стал оперативным благодаря автоматическому назначению ответственных и цепочкам согласования
- Повысилась прозрачность подбора: аналитика в системе показывает статусы по специфическим запросам заказчиков (прохождение медкомиссии, отклики с реферальной программы и т.д.)

## Что изменилось после внедрения «Поток Рекрутмента»



**Максат Исаков**

*Старший менеджер по подбору персонала*

С внедрением «Поток Рекрутмента» мы смогли выстроить четкую иерархию направлений подбора внутри системы. У каждой группы вакансий — своя воронка и свои этапы.

Мы настроили эти воронки, и теперь можем вести кандидатов автоматически, задавать статусы по умолчанию и не тратить время на ручное обновление и сведение данных.

### Особенно удобно,

что у нас теперь три разные воронки: для подземных рабочих профессий, для поверхностных и для бэк-офиса. Мы разделили их, потому что у каждой группы своя специфика работы. Такой подход позволяет нам более прицельно работать с откликами и не терять кандидатов.



[Читать кейс на сайте](#)

## 12 500+ сотрудников

«ЭВ-групп» является инженерным холдингом, который с 2021 года входит в состав ПАО «Интер РАО». «ЭВ-групп» специализируется на строительстве, промышленной автоматизации и системной интеграции.



### ЦЕЛЬ

Настроить прозрачную аналитику работы рекрутеров и всего подразделения, а также свести к минимуму рутинные задачи и улучшить качество коммуникации с кандидатами

### РЕЗУЛЬТАТЫ

#### На 100%

перенесена база кандидатов из прежней ATS в «Поток Рекрутмент»

#### На 90%

сокращен ручной ввод данных по вакансиям благодаря открытому API

### ЗАДАЧИ

- Перевести процесс согласования заявок на подбор в единую цифровую систему
- Автоматизировать создание вакансий и назначение ответственных рекрутеров через открытый API
- Настроить автоматический сбор согласий на обработку персональных данных кандидатов в соответствии с 152-ФЗ
- Стандартизировать оформление офферов: унифицировать шаблоны, автоматизировать подстановку данных

### РЕЗУЛЬТАТЫ

- С 73% до 93% вырос индекс вежливости на платформе HeadHunter
- В кратчайшие сроки настроили автоматическую отправку формы СБ, заявок на подбор и офферов — все согласно требованиям холдинга

## Как изменился подбор после внедрения «Поток Рекрутмента»



**Елена Червинская**

Заместитель генерального директора по персоналу  
«ЭВ-групп»

Сегодня в «ЭВ-групп» процесс подбора централизованный — единая команда головного офиса закрывает вакансии всего холдинга. В ближайшее время у каждой компании холдинга появится больше самостоятельности — рекрутеры будут работать непосредственно на местах.

### Теперь задачей «Поток Рекрутмента»

станет поддержка единых стандартов найма холдинга. Благодаря аналитике, которую предоставляет система, мы будем знать количество проводимых собеседований, звонков, закрытых вакансий и сможем влиять на эффективность этих показателей. Это очень важно, поскольку от того, как рекрутер взаимодействует с кандидатом, зависит наша репутация как компании-работодателя, наш HR-бренд.



Читать кейс на сайте

## 10 000+ сотрудников

**ОТЭКО** — один из крупнейших частных инвесторов в портово-промышленную инфраструктуру Юга России, оператор двух морских терминалов в порту Тамань, навалочного и наливного. Компания с нуля создала на Черноморском побережье Краснодарского края индустриально-логистический кластер мирового уровня, самостоятельно построила портовую, энергетическую и железнодорожную инфраструктуру.



### ЦЕЛЬ

Ускорить и упростить процесс найма, повысить качество подбора и обеспечить прозрачную аналитику для эффективного взаимодействия с бизнесом

### РЕЗУЛЬТАТЫ

**На 30,5 %**

снизились затраты на рекрутинг

**На 36%**

сократились сроки закрытия вакансий

### ЗАДАЧИ

- Автоматизировать процесс проверки кандидатов службой безопасности, создав специальную форму анкеты
- Организовать сбор обратной связи от кандидатов и заказчиков для оценки качества подбора
- Настроить гибкие отчеты в аналитике, чтобы проследить каждый этап воронки

### РЕЗУЛЬТАТЫ

- Более 90% заказчиков оформляют заявки самостоятельно в системе, что ускоряет подбор и повышает прозрачность

## Изменения в подборе персонала после внедрения «Поток Рекрутмента»



**Жанна Александрова**

*Руководитель управления подбором и адаптацией персонала компании ОТЭКО*

После внедрения «Поток Рекрутмента» изменились подход и логика работы с подбором персонала в нашей компании. Теперь все этапы воронки — от заявки до трудоустройства — оцифрованы, прозрачны и интегрированы со специализированными информационными системами (заявочный сервис, программные продукты дирекции по безопасности и дирекции по производственной безопасности). Заметно сократилось время на согласование кандидатов с заказчиком, а также на проверку кандидатов дирекцией по безопасности.

### **Мы видим, на каком этапе и почему теряются кандидаты.**

И это не просто слова, а конкретные цифры и аналитика. Благодаря этому мы можем аргументированно обсуждать с бизнесом любые вопросы, показывать реальную производительность каждого рекрутера и качество взаимодействия с заказчиками. Как результат, мы говорим с заказчиками на одном языке — языке данных и фактов, а не предположений.



[Читать кейс на сайте](#)



ВЕЛЕССТРОЙ®

# ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

## 40 000+ сотрудников

«Велесстрой» — российская строительная группа компаний, входящая в число лидеров по реализации работ нефтегазового и электроэнергетического комплекса, промышленного и гражданского строительства, ЕРС-контрактов и проектирования.



### ЦЕЛЬ

Трансформировать массовый подбор персонала с помощью ИИ и автоматизации, чтобы закрывать большой объём вакансий с меньшими затратами

### РЕЗУЛЬТАТЫ

- Процесс подбора стал унифицированным для всей группы компаний через единое решение
- Настроили обработку входящего потока кандидатов с помощью ИИ — автоотклонение прямо на работном сайте по критичным формальным требованиям
- Спроектировали индивидуальный процесс подбора с автоматическим сбором откликов и внедрением чат-бота для коммуникации с кандидатами

### ЗАДАЧИ

- Выполнить переход с системы SAP SF без потери функциональности и с учётом специфики компании
- Для более качественного закрытия вакансий важно было выстроить стандартизованный процесс найма на всех предприятиях «Велесстроя»
- Сформировать единое окно для подачи, согласования заявки на подбор/джоб-оффера

## Как выстроили бесперебойный процесс подбора с «Поток Рекрутментом»



**Максим Королев**

*Руководитель продуктового направления «Подбор»  
в компании «Поток»*

Благодаря модулю массового подбора и чат-боту Sever AI вы можете гибко настроить свои сценарии, чтобы ускорять наем. Искусственный интеллект в «Поток Рекрутменте» умеет общаться с соискателями, автоматически продвигать их по воронке и интегрироваться с различными системами.

И самое главное — помогает выстроить единый процесс подбора, быстрее находить кандидатов и экономить бюджет.



[Читать кейс на сайте](#)

## 400+ сотрудников

**BeFit** — сервис доставки здорового питания по Москве и Санкт-Петербургу. В арсенале BeFit более 500 различных блюд, одобренных диетологом и проработанных командой поваров. Все продукты проходят тщательный отбор и строгий контроль качества.



### ЦЕЛЬ

Встроить продвинутую аналитику в процесс подбора, чтобы управлять воронкой найма и выявлять узкие места в режиме реального времени

### РЕЗУЛЬТАТЫ

#### На 27 %

уменьшился средний срок закрытия вакансии

#### В 2 раза

сократилось время на обработку откликов

### ЗАДАЧИ

- Настроить гибкую воронку подбора с нужными этапами под разные вакансии
- Внедрить фильтры и аналитику по базе кандидатов для реактивации и удержания
- Обеспечить интеграцию с внешними источниками откликов и автоматические автоответы, чтобы не терять кандидатов и повысить скорость обработки

### РЕЗУЛЬТАТЫ

- Была внедрена расширенная аналитика за счет Yandex DataLens — для визуализации данных по этапам воронки, источникам, срокам и отказам
- В 3 раза увеличилась база кандидатов

## Как «Поток Рекрутмента» помог ускорить подбор



**Дарья Пятова**  
HRD компании *BeFit*

У нас также кардинально изменился подход к точечному подбору. Руководители теперь активно используют «Поток Рекрутмента», что делает их более вовлеченными в процесс. Система позволяет им самостоятельно фильтровать кандидатов, оставлять комментарии и принимать решения. Это добавило прозрачности в работу команды. В целом, внедрение «Поток Рекрутмента» помогло нам более эффективно управлять процессом найма и адаптироваться к текущим вызовам рынка труда.



[Читать кейс на сайте](#)



# ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

## 60 000+ сотрудников

**Трубная Металлургическая Компания (ТМК)** — поставщик трубных решений, конструкционных материалов и сопутствующих сервисов для энергетической и химической промышленности, машиностроения, строительства и других отраслей.



### ЦЕЛЬ

Выстроить единый и прозрачный процесс подбора на более чем 30 предприятиях, централизовать данные и снизить ручную нагрузку

### ЗАДАЧИ

- Объединить данные обо всех кандидатах из разных предприятий, создать «цифровой след» кандидата
- Автоматизировать публикацию вакансий и сбор откликов с работных и карьерных сайтов: создать режим «одного окна» для обработки резюме
- Сформировать обширную базу кандидатов для создания внешнего кадрового резерва

### РЕЗУЛЬТАТЫ

- С двух недель до 2-х дней сократился процесс проверки кандидатов службой безопасности
- Единая форма анкет внедрена во все предприятия — это избавило рекрутеров от ручного заполнения и упростило обработку данных
- 4,5 балла — средняя оценка удобства пользования и скорости работы по 5-балльной шкале (по результатам опроса, проведенного среди заказчиков)
- Создан «цифровой след» кандидата — видны все действия с ним на любом из предприятий



# ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

## Как изменился подбор с «Поток Рекрутментом»



**Мария Приказчикова**

*Руководитель направления организации подбора персонала на предприятиях ТМК Корпоративного университета ТМК2У*

Система помогает нам быстрее находить и закрывать даже самые «горячие» вакансии. Например, был случай, когда с помощью «Поток Рекрутмента» мы закрыли вакансию специалиста отдела капитального строительства всего за неделю, найдя подходящего кандидата в нашей базе.

Раньше процесс шел гораздо медленнее: отклики приходили, мы их анализировали, отправляли заказчику и потом несколько дней ждали ответа. Сегодня все отклики оказываются в одном месте, заказчик также их видит и может сразу же дать обратную связь. Это действительно ускоряет процесс и делает его более эффективным.



[Читать кейс на сайте](#)

## 4 000+ сотрудников

Группа компаний **Б1** предлагает многопрофильную экспертизу в сфере аудиторских услуг, стратегического, ИТ и бизнес-консалтинга, сделок, оценки, налогообложения, права и сопровождения бизнеса.



### ЦЕЛЬ

Упорядочить процесс найма стажеров и экспертов в единой цифровой системе и повысить эффективность рекрутмента

### РЕЗУЛЬТАТЫ

#### В 4 раза

увеличилась база кандидатов за три года работы с «Поток Рекрутментом»

#### В 2 раза

повысилась эффективность реферальной системы

### ЗАДАЧИ

- Настроить гибкую воронку подбора с разными этапами (тестирования, видеointервью) с учётом специфики экспертов и стажеров
- Интегрировать видеointервью и автоматическую отправку анкет кандидатам, а также шаблоны брендированных офферов
- Внедрить сбор обратной связи по кандидатам и заказчикам и сделать прозрачной аналитику рекрутинговых процессов

### РЕЗУЛЬТАТЫ

- Системой стали пользоваться все рекрутеры и нанимающие менеджеры компании в 10 регионах
- Уменьшилось количество обращений к другим источникам хранения информации — теперь все данные хранятся в «Поток Рекрутменте»



# ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

## Как выстроили процесс подбора с «Поток Рекрутментом»



**Ангелина Ващенко**

*Sourcing Expert, компания B1*

Большую ставку мы делаем на начинающих специалистов. Уже много лет B1 проводит различные карьерные активности для привлечения талантов: кейс-чемпионаты, работа с вузами, выставки вакансий.

Чтобы не упускать ценных соискателей, мы активно используем инструменты цифровизации. Сегодня отклики со всех источников вакансий попадают в «Поток Рекрутмент». Формируются карточки кандидатов, в которых отображается вся нужная для рекрутера информация.

Для нас «Поток Рекрутмент» — это единая система сбора откликов, в том числе с карьерных мероприятий и реферальных программ. Нам удалось увеличить эффективность реферальной системы в 2 раза и полностью автоматизировать её.



[Читать кейс на сайте](#)

## 27 000+ сотрудников

**бизнес-бумажка** — крупная цифровая компания, предоставляющая услуги по развитию технологий искусственного интеллекта, больших данных и IoT, а также применению этих технологий в финтехе, медицине и умных городских решениях.



### ЦЕЛЬ

Выстроить максимально автоматизированный и прозрачный процесс подбора — от заявки до оформления кандидата

### РЕЗУЛЬТАТЫ

#### На 40 %

сократился срок согласования электронных офферов

#### ~ 200 часов

в месяц экономят рекрутеры благодаря чат-ботам и автоматизации

### ЗАДАЧИ

- Получить сквозную аналитику для повышения эффективности HR-процессов
- Обеспечить удобство для пользователей: создать современный и удобный сервис для заказчиков и кандидатов
- Интегрировать новейшие технологии для автоматизации подбора, повышения привлекательности для кандидатов и укрепления HR-бренда

### РЕЗУЛЬТАТЫ

- Полный цикл автоматизирован: от подачи заявки до оформления кандидата
- 50% кандидатов получают обратную связь в течение первых 30 минут после отклика

## Как сейчас выглядит процесс найма с использованием «Поток Рекрутмент»

**Ирина Дорофеева**

Руководитель по развитию систем управления персоналом в билайн

Мы создали эффективную автоматизированную систему найма. Потому что сейчас на рынке недостаточно просто подключить ATS-систему, важно интегрировать ее во все смежные процессы крупной компании, добавить дополнительные инструменты и сервисы. Это позволит достичь эффективности не только в рекрутинге, но также поможет автоматизировать смежные функции. В течение нескольких лет мы интегрировали новые сервисы, в том числе с ИИ и чат-боты, и точечно совершенствовали существующие этапы автоматизации. Это позволило нам быстрее закрывать потребности бизнеса в найме новых сотрудников.

[Читать кейс на сайте](#)

## САМЫЕ ИНТЕРЕСНЫЕ СТАТЬИ ПО РЕКРУТМЕНТУ ЗА 2025 ГОД

- [Как составить портрет кандидата](#)
- [Как разработать реферальную программу для подбора сотрудников](#)
- [Массовый рекрутмент 2025: какие технологии решают проблему кадрового голода](#)
- [Воронка подбора персонала в 2025 году: ключевые этапы, ошибки и как повысить эффективность](#)
- [Уровни зрелости рекрутера: от поиска талантов до стратегического планирования найма](#)
- [10 ключевых метрик в подборе: почему важны и когда использовать](#)
- [Как посчитать time to hire: простой подход для HR-команд](#)
- [Письма рекрутера, которые получают отклик: как выстроить живую коммуникацию на всех этапах найма](#)
- [Сколько можно сэкономить на автоматизации рекрутинга](#)
- [Как составить джоб-оффер: структура, тон и детали, которые влияют на решение кандидата](#)
- [Конструктор документов: как автоматизировать оформление и забыть про бумажную волокиту](#)
- [ИИ проведет собеседование за вас: в «Потоке» появились автоматические интервью от Xenia AI](#)
- [Стажировки: как превратить краткосрочный опыт в стабильный канал найма](#)
- [Как наладить работу с нанимающим менеджером и ускорить подбор](#)
- [Как избежать потери базы кандидатов из-за изменений политики хранения ПДн на hh.ru: решение от «Поток Рекрутмента»](#)
- [Как использовать ИИ в HR этично: 4 важных вопроса для рекрутеров и HR-специалистов](#)
- [Тихое увольнение и тихое сокращение: как сотрудники и работодатели расстаются молча](#)
- [Как наладить работу с нанимающим менеджером и ускорить подбор](#)
- [Частая смена работы кандидатом: как HR отличить джобхоппера от стратега карьеры](#)
- [Что ждет наём в IT-сфере в 2026 году: основные тенденции](#)
- [Новые правила больничных: кому урежут дни и как будут платить](#)
- [Как спланировать HR-бюджет на 2026 год: чек-лист](#)

## 200+ сотрудников

**Flocktory** — платформа лидогенерации, монетизации и персонализации с разработкой инхаус. Продукты компании помогают пользователям совершать покупки удобно и на более выгодных условиях, а партнерам — растить бизнес: увеличивать конверсию, средний чек и лояльность покупателей, а также привлекать новых клиентов.



### ЦЕЛЬ

Систематизировать все адаптационные материалы, сделать подачу информации легкой и своевременной

### РЕЗУЛЬТАТЫ

- Процесс обучения и знакомства новичков с необходимыми документами ускорился
- Нагрузка на HR-специалистов снизилась благодаря автоматическим уведомлениям
- Интерактивность сервиса и прозрачность процесса сделали адаптацию в компании более комфортной

### ЗАДАЧИ

- Сделать процесс адаптации более прозрачным
- Сократить объем информации, которую новички получали в первый день работы
- Выстроить сбор обратной связи от новых сотрудников

## Как сегодня выстроена адаптация в Flocktory



**Юлия Гусарова**  
HRD компании *Flocktory*

Для нас сервис «Поток Адаптация» — важный инструмент для контроля онбординга. Опросы, которые включены в треки, помогают нам понять, что происходит с сотрудником на испытательном сроке. Например, когда мы получаем результаты опроса на этапе «Экватор», то проводим встречу. На ней участвуют рекрутер, нанимавший новичка, сам сотрудник и его руководитель. Обсуждаем, какие есть барьеры в адаптации, и как их устранить.

Дополнительно проводим мини-оценку 360 с коллегами, с которыми взаимодействовал новый сотрудник. Это позволяет получить объемную и прозрачную обратную связь, что помогает улучшить процесс онбординга.

Финальный опрос о качестве адаптации используется больше для коммуникации с руководителем. Мы делимся с ним информацией о том, что может быть полезно новичку. Например, ему необходимо больше встреч one-to-one и т.д.



[Читать кейс на сайте](#)

## 3 000 сотрудников

«Абсолют Банк» — крупный федеральный банк из топ-35 по размеру активов. Подконтролен негосударственному пенсионному фонду «Благосостояние». Приоритетные направления деятельности банка: обслуживание корпоративных клиентов и среднего бизнеса, развитие розничного направления с фокусом на ипотечное кредитование и развитие бизнеса по обслуживанию состоятельных клиентов.



### ЦЕЛЬ

Улучшить качество адаптации сотрудников розничной сети. Выстроить прозрачную коммуникацию с новичками, активно вовлекая их в корпоративную жизнь компании

### ЗАДАЧИ

- Выстроить единую систему адаптации в территориально распределенных командах
- Снизить текучесть на испытательном сроке и повысить доходимость новичков до оформления

### РЕЗУЛЬТАТЫ

#### На 90 %

снизилось количество обращений новичков к рекрутерам

#### На 20 %

увеличилось количество новых сотрудников, успешно прошедших аттестацию с первого раза

#### На 5 %

снизилась текучесть сотрудников в первые три месяца работы

#### На 17 %

сократилось время оформления нового сотрудника

## Как изменился онбординг после внедрения «Поток Адаптации»



Лия Федченко

Руководитель подбора и адаптации персонала  
«Абсолют Банка»

Для нас очень важно постоянно мотивировать новых сотрудников проходить все уровни трека. И мы придумали интересный способ подогреть интерес к этому: за выполнение определенных заданий мы «платим» внутреннюю валюту сотрудникам розницы — «рыжики». Как это работает?

Накопленные «рыжики» можно использовать, купив разные приятные мелочи, например, корпоративный мерч на регулярных маркетах — они проходят в нашей соцсети для всех сотрудников. За каждую активность начисляется разное количество «рыжиков». Это значит, что чем больше этапов пройдет новичок, тем больше он заработает.



[Читать кейс на сайте](#)

## САМЫЕ ИНТЕРЕСНЫЕ СТАТЬИ ПРО АДАПТАЦИЮ ЗА 2025 ГОД

- [Анкета адаптации сотрудника](#)
- [Как ускорить адаптацию вахтовиков и снизить текучесть кадров](#)
- [Как выстраивать адаптацию, чтобы пройти испытательный срок без оттока персонала](#)
- [Топ-5 ошибок при адаптации персонала и как их избежать](#)
- [Цифровые инструменты адаптации: как эффективно вводить в должность удалённых сотрудников](#)
- [Как понять, что новый сотрудник адаптируется в команде: чек-лист для HR](#)
- [Зумеры в компании: как грамотно адаптировать поколение Z](#)
- [Welcome-box: как влияет на адаптацию персонала](#)
- [Эмоциональный интеллект: как использовать для успешной адаптации персонала](#)
- [Почему новички сбегают с заводов?](#)
- [Обязанности и задачи менеджера по адаптации персонала - Полное руководство](#)
- [Анализ несчастных случаев на работе и оценка профессиональных рисков: практическое руководство для HR в 2025 году](#)
- [Семь дней, которые решают всё: как адаптировать сезонных сотрудников в ритейле](#)
- [Как ритейлу пройти «Черную пятницу» без кадрового хаоса](#)

## 51 000+ сотрудников

«Северсталь» — одна из самых эффективных в мире горно-металлургических компаний, создающая новые продукты и комплексные решения из стали вместе с клиентами и партнерами.



### ЦЕЛЬ

Увеличить вовлеченность сотрудников за счет улучшения условий труда и мотивации

### ЗАДАЧИ

- Автоматизировать процесс проведения опросов и обработки данных
- Сократить время на сбор и анализ информации
- Повысить точность и оперативность получения данных

### РЕЗУЛЬТАТЫ

**43 971**

человек приняли участие в опросе

**5 000**

руководителей получили отчеты в 1 клик

**200 000**

комментариев было обработано за пару часов

**20 000**

часов экономия времени линейных руководителей

- 
- Сократилось время на интерпретацию результатов
  - Формирование сводного отчета по вовлеченности занимает несколько минут
  - Улучшилось качество принимаемых управлеченческих решений и корректирующих мероприятий благодаря точности и оперативности данных

## Как «Поток Вовлеченность» ускорила сбор и аналитику данных



Тимур Ермаков

Руководитель Центра экспертизы «Автоматизация HR процессов и HR аналитика»

Автоматизация процесса позволила существенно сократить время на сбор данных и сосредоточиться на реализации стратегий, направленных на улучшение условий труда и мотивацию персонала.

Интерфейс платформы понятен даже для неподготовленного пользователя. Опросы, отчеты и остальной функционал собраны в едином пространстве.

Использование ИИ не требует дополнительных усилий и специальных знаний — кнопка GPT под рукой, и система автоматически выдает нужные данные. Это делает процесс анализа максимально комфортным для пользователя.



Читать кейс на сайте

## 50 000+ сотрудников

«Лента» — ведущий мультиформатный продуктовый ритейлер и крупнейшая по выручке сеть гипермаркетов в России.



### ЦЕЛЬ

Обеспечить устойчивое развитие бизнеса

### РЕЗУЛЬТАТЫ

**96%**

сотрудников поделились открытой обратной связью

**360 000**

комментариев было обработано

### ЗАДАЧИ

- Повысить эффективность компании
- Повысить привлекательность ритейла
- Снизить текучесть кадров

### РЕЗУЛЬТАТЫ

- Снижение оттока за счет реализованных корректирующих мероприятий, разработанных на основе результатов опроса вовлеченности
- Повышение эффективности и продуктивности сотрудников – доказанная закономерность влияния вовлеченности

## Как «Поток Опросы» помогает выстроить циклическую работу с вовлеченностью



**Маргарита Титова**

Директор по управлению талантами компании «Лента»

Мы активно работаем с вовлекающим лидерством. И уверены, что именно руководители своим примером и энергией вдохновляют команды и показывают, как важно быть вовлеченным. Их вклад действительно ценен, и это подчеркивает, что успех начинается с лидера.

Очень хорошо работают ролевые модели в управлении бизнесом. Когда топ-менеджмент, начиная с генерального директора, заинтересован в развитии вовлеченности, это влияет и на всех остальных сотрудников.



[Читать кейс на сайте](#)

## 1 200+ сотрудников

Группа компаний «БорисХоф» — один из крупнейших автомобильных холдингов с более чем 30-летней историей, представленный в Москве, Московской области и Санкт-Петербурге.



### ЦЕЛЬ

Выстроить прозрачный процесс обратной связи и повысить вовлеченность

### РЕЗУЛЬТАТЫ

**87%**

сотрудников поделились открытой обратной связью

**6 000 за 30 секунд**

комментариев было обработано

### ЗАДАЧИ

- Вовлечь в опрос максимальное количество участников
- Собрать как можно больше обратной связи от команды и актуальных инсайтов
- Понять, какие направления требуют улучшений
- Приступить к планированию корректирующих мероприятий в короткие сроки

### РЕЗУЛЬТАТЫ

- Положительная реакция команды на проведение опроса вовлеченности
- Высокий уровень информированности сотрудников о формате исследования вовлеченности, понимание основных метрик

## Как «Поток Вовлеченность» упростила проведение исследования



**Марина Никулина**

Директор по персоналу ГК «БорисХоф»

Мы сразу решили, что исследование вовлеченности — это общее дело всей команды менеджмента, а не отдельный проект департамента по управлению персоналом. Мы понимали, что руководителям сложно погружаться в метрики и индексы — у них другие задачи и разный уровень компетенций в вопросе вовлеченности персонала.

Именно поэтому для нас имело большое значение, чтобы методология, навигация по интерфейсу и личный кабинет на платформе опросов были понятными для каждого сотрудника. Мы искали удобный и простой HRTech инструмент, и мы его нашли. Платформа «Поток Вовлеченность» отвечала всем необходимым критериям.



[Читать кейс на сайте](#)

## 1 000+ сотрудников

**FUN&SUN** — одна из ведущих туристических компаний России, включающая туроператора и сеть из 460+ турагентств.



### ЦЕЛЬ

Улучшить психологический климат в коллективе

### РЕЗУЛЬТАТЫ

**89%**

сотрудников поделились открытой обратной связью

**на 53 п.п**

вырос индекс eNPS благодаря реализации HR-проектов

### ЗАДАЧИ

- Повысить вовлеченность сотрудников
- Оценить эффективность реализованных HR-проектов
- Увеличить процент прохождения опроса

### РЕЗУЛЬТАТЫ

- Автоматизация процесса исследования вовлеченности позволила увеличить процент проходимости опроса
- Показатели вовлеченности и лояльности сотрудников показали рост благодаря проведенным корректирующим мероприятиям

## Как «Поток» помог в работе над повышением вовлечённости



**Фарида Нурбаева**

*Руководитель направления внутренних коммуникаций  
FUN&SUN*

Компания начала работать с психологическим состоянием команды. Организовали консультации с психологом и сомнологом, коучинговые сессии, вебинары по теме выгорания и стресса. Получив инструменты для работы с ментальным здоровьем, сотрудники FUN&SUN стали лучше справляться с тревожностью и эмоциональной нестабильностью.

Также FUN&SUN уделяет внимание важным аспектам внутренних коммуникаций. Во-первых, мы начали акцентировать внимание на успехах отдельных команд и сотрудников. Во-вторых, стали активнее выражать признательность и поощрять наших сотрудников. Например, даже на встречах руководителей, таких как таунхоллы, CEO FUN&SUN начинает с выделения достижений и выражения благодарности конкретным командам.



Читать кейс на сайте

## 600+ сотрудников

**Нетология** — один из лидеров на рынке онлайн-образования. Компания начинала работу с фокусом на интернет-маркетинг, но в 2021 году значительно расширила линейку образовательных продуктов.



### ЦЕЛЬ

Удержание и развитие команды

### РЕЗУЛЬТАТЫ

**85%**

сотрудников поделились открытой обратной связью

**2 527**

комментариев было обработано

### ЗАДАЧИ

- Понять, насколько сотрудники понимают и разделяют ценности компании
- Выявить потребности сотрудников в период структурных изменений и глобальной неопределенности
- Оценить, требуют ли корпоративные ценности актуализации или адаптации

### РЕЗУЛЬТАТЫ

- Снижение текучести благодаря внедрению ИПР и карьерных треков
- Был сформирован кадровый резерв: внутренние переходы сотрудников — это ответ на потребность в развитии
- Опрос вовлеченности помог оцифровать потребности команды и перевести HR-процессы компании на язык конкретных метрик, понятных результатов и планов развития команды

## Как «Поток Опросы» помогли перевести HR-процессы на язык метрик



**Екатерина Смолякова**  
Директор по персоналу *Нетологии*

После внедрения платформы «Поток Опросы» мы смогли оцифровать многие HR-процессы — это значительно упростило их понимание и восприятие со стороны руководства. Теперь, когда у нас есть конкретные цифры и метрики, становится проще доказывать ценность наших инициатив в области HR-исследований.

Индивидуальные планы развития сотрудников и карьерные треки помогли существенно повысить мотивацию команды и их готовность к переменам.

Платформа шагнула далеко вперед с момента нашего первого знакомства с ней в 2022 году. Поддержка со стороны «Потока» была колоссальная — команда всегда была на связи и оперативно помогала решать все технические вопросы.

Автоматизация опросов помогла нам эффективно собирать и анализировать данные о вовлеченности сотрудников, а позже — заниматься их развитием за счет ИПР и карьерных треков.



[Читать кейс на сайте](#)

## САМЫЕ ИНТЕРЕСНЫЕ СТАТЬИ ПРО ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ЗА 2025 ГОД

- [Признание сотрудников для повышения мотивации и вовлеченности](#)
- [Сравнивайте, чтобы расти: зачем нужны бенчмарки в HR-аналитике](#)
- [Бонусы не спасают: как реально бороться с выгоранием, а не имитировать заботу](#)
- [Как повышать вовлеченность команды в условиях кадрового дефицита в России в 2025 году](#)
- [Как вовлеченность сотрудников усиливает HR-бренд](#)
- [Вопросы для сотрудников, которые реально работают: как менять атмосферу в команде через диалог](#)
- [Зачем проводить опрос вовлеченности](#)
- [Корпоративная культура: ключевые тренды 2025 года для HR в России](#)
- [3 главные причины поменять провайдера опроса вовлеченности](#)
- [Как мотивировать руководителей: стратегии в России в 2025 году](#)
- [Почему уходят опытные сотрудники и что с этим делать](#)
- [Негативно настроенные и токсичные сотрудники: стоит ли с ними бороться?](#)
- [Человекоцентрическая корпоративная культура: от идеи — к системной практике](#)
- [HR-аналитика: на каком уровне находится ваша компания?](#)
- [Как удержать команду: 9 проверенных стратегий снижения текучести персонала от HR-экспертов](#)
- [Четырехдневная рабочая неделя: что стоит знать HR-менеджеру?](#)
- [Половина работающих россиян рассматривают переход в бизнес](#)
- [Как превратить отпускные истории сотрудников в инструмент тимбилдинга](#)
- [ИИ делает работу проще — и сотрудников несчастнее. Что делать HR?](#)
- [Капсула для сна в офисе: как она повышает вовлеченность и снижает выгорание сотрудников](#)
- [Мотивация производственников: как изменились драйверы вовлеченности за 3 года](#)
- [Новогодний корпоратив: как сделать, чтобы на него пришли все сотрудники?](#)

## 1 000+ сотрудников

«Банк БелВЭБ» — системообразующий банк Беларуси. Занимает ведущие позиции в области международных расчётов, валютных операций и обслуживания внешнеэкономической деятельности государства и клиентов.



### ЦЕЛЬ

Автоматизация оценки компетенций и создание программ развития для руководителей

### РЕЗУЛЬТАТЫ

**251**

руководитель прошел оценку 360

### ЗАДАЧИ

- Оценить руководителей высшего и среднего уровня методом 360
- Узнать, насколько сотрудники соответствуют обновленной модели компании
- Создание ИПР и программ обучения на основе результатов оценки

### РЕЗУЛЬТАТЫ

- Улучшился процесс управления персоналом
- Был определен пул потенциальных лидеров для дальнейшего развития
- Результаты оценки помогли спланировать долгосрочную HR-стратегию

## Как «Поток Оценка 360» помогла в развитии лидеров

**Наталья Райская**

*Руководитель подбора внутренней ротации и оценки персонала «Банка БелВЭБ»*

«Банк БелВЭБ» активно стремится к развитию, обучению и поддержке своего персонала, и ежегодное проведение оценки 360° является неотъемлемой частью корпоративной культуры. Однако на сегодняшний день у нас не так много ресурсов для того, чтобы оценивать компетенции вручную. У нас был пул управленческих компетенций для руководителей разных уровней, но не было возможности проверить их вручную. Нагрузка на штат и без того высокая, поэтому мы задумались над тем, чтобы оптимизировать процесс оценки с помощью автоматизации.

У нас уже был удачный опыт работы с оценкой линейного персонала в «Потоке». Кейс нам понравился за счёт оперативной обратной связи и получения реальных результатов.

Проведение оценки 360° — это инструмент, который помогает руководителям выявить свои сильные стороны и зоны роста. Мы со своей стороны даем руководителям все инструменты и возможности для проработки слабых компетенций. Остальное — ответственность руководителя. Руководитель априори должен быть лидером, должен вести других людей. А если он сам себя не ведет, то о каком лидерстве может быть речь?



Читать кейс на сайте

## САМЫЕ ИНТЕРЕСНЫЕ СТАТЬИ ПРО ОЦЕНКУ И РАЗВИТИЕ ЗА 2025 ГОД

- [Как оценить клиентоориентированность персонала](#)
- [Как Россия готовит новых лидеров: тренды лидерских программ в 2025 году](#)
- [Зачем проводить оценку 360 градусов](#)
- [Комплексная оценка сотрудников: плюсы и минусы методов 540° и 720°](#)
- [Топ-8 способов оценки потенциала сотрудников: что работает в 2025 году](#)
- [Как оценить эффективность сотрудников и усилить команду](#)
- [Как вырастить лидеров из сотрудников в 2025 году](#)
- [Что не так с People Review — и как это изменить](#)
- [С чего начать формировать кадровый резерв](#)
- [Как использовать модель DISK для оценки персонала в России в 2025 году](#)
- [Компетенция и компетентность: в чем разница?](#)
- [Как HR оценить работу программистов и разработчиков. Чек-лист](#)
- [Как мотивировать, удерживать и вовлекать зумеров: гайд из TikTok'ов и reels\\*](#)
- [Ассессмент сотрудников и руководителей: как сделать его не формальностью, а стратегическим инструментом](#)

# От Performance Review к управлению целями: зачем бизнесу «Поток Цели»

Оценка эффективности сотрудников остаётся важным элементом управления, но традиционный Performance Review (PR) в формате разовой годовой оценки часто даёт слишком ограниченный результат. Он фиксирует прошлое, но слабо помогает двигаться вперёд. Гораздо больший эффект достигается, если PR встроен в системную работу с целями и развитием: тогда он становится не просто отчётом, а точкой опоры для роста — как сотрудника, так и команды.

Сегодня компании переходят к гибкому управлению эффективностью — с регулярной обратной связью, индивидуальными планами развития, оценкой soft skills и вовлечением сотрудников в цели бизнеса. Особенно это важно в условиях, когда рынок быстро меняется, а роль сотрудников становится всё более проактивной.

Один из ключевых фокусов нового подхода — каскадирование целей от стратегических до целей каждого сотрудника. Современные методологии (например, OKR) позволяют динамично выстраивать цели, отслеживать прогресс и быстро адаптироваться к изменениям. Но чтобы целеполагание работало, нужны инструменты, которые не тормозят процесс.

Excel-таблицы быстро перегружаются, теряют наглядность и создают хаос в версиях. А обсуждение целей превращается в цепочку писем и встреч, которые отнимают время и не дают результата.

## Что меняет «Поток Цели»

Система «Поток Цели» упрощает весь цикл работы с целями — от постановки до обсуждения результатов:



- цели можно корректировать и обновлять в пару кликов;
- вся информация по задачам хранится в одном окне — в карточке цели;
- согласование и напоминания автоматизированы — ничего не теряется;
- дерево целей визуализирует вклад каждого сотрудника в стратегию компании;
- онлайн-обсуждения внутри системы помогают не перегружать календарь встречами;
- связь корпоративных целей с личными помогает командам правильно расставлять приоритеты в работе.

Это особенно критично для крупных и распределённых команд, но и небольшим компаниям «Поток Цели» помогает выстроить прозрачную систему приоритетов, повысить вовлечённость сотрудников и превратить целеполагание в инструмент управления. Когда цели становятся частью ежедневных процессов, Performance Review опирается не на разрозненные наблюдения, а на понятную и согласованную базу — это делает оценку объективнее и полезнее для всех сторон.

### САМЫЕ ИНТЕРЕСНЫЕ СТАТЬИ ПРО УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ СОТРУДНИКОВ ЗА 2025 ГОД

- [Performance Review 2025: почему российским компаниям необходима новая система управления эффективностью](#)
- [Российская специфика Performance Review: проблемы и пути решения](#)
- [Пошаговое внедрение Performance Review: роли, механика и чек-лист готовности](#)
- [Автоматизация Performance Review: как выбрать подходящее IT-решение](#)
- [Это надолго: как сделать Performance Review частью корпоративной культуры](#)

## И ЕЩЕ НЕМНОГО ПОЛЕЗНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ HR

- [Кадровый голод в России: пути решения](#)
- [Предиктивная аналитика в HR: как управлять рисками и предсказывать будущее команды](#)
- [Цифровая революция в HR АПК: технологии против текучести кадров](#)
- [Без лидера, но с ИИ: будущее автономных микротандемов](#)
- [Почему уходят опытные сотрудники и что с этим делать](#)
- [Персональные данные в HR: 152-ФЗ](#)
- [Правила командировок: пошаговая инструкция для HR и работодателя](#)
- [10 главных HR Tech трендов 2026 года](#)
- [HR как стратег будущего: чего ждать в 2026 году?](#)
- [Гайд «Аналитика в рекрутменте»](#)
- [Гайд «Адаптация без хосса: как не потерять новичка после найма»](#)
- [Чек-лист: 10 сигналов о том, что вам пора пообщаться с сотрудниками](#)
- [Гайд по работе с результатами «Поток Оценки 360»](#)
- [Чек-лист: Как эффективно проводить пульс-опросы](#)

**Все самые актуальные материалы для HR** [В БЛОГЕ «ПОТОКА»](#)