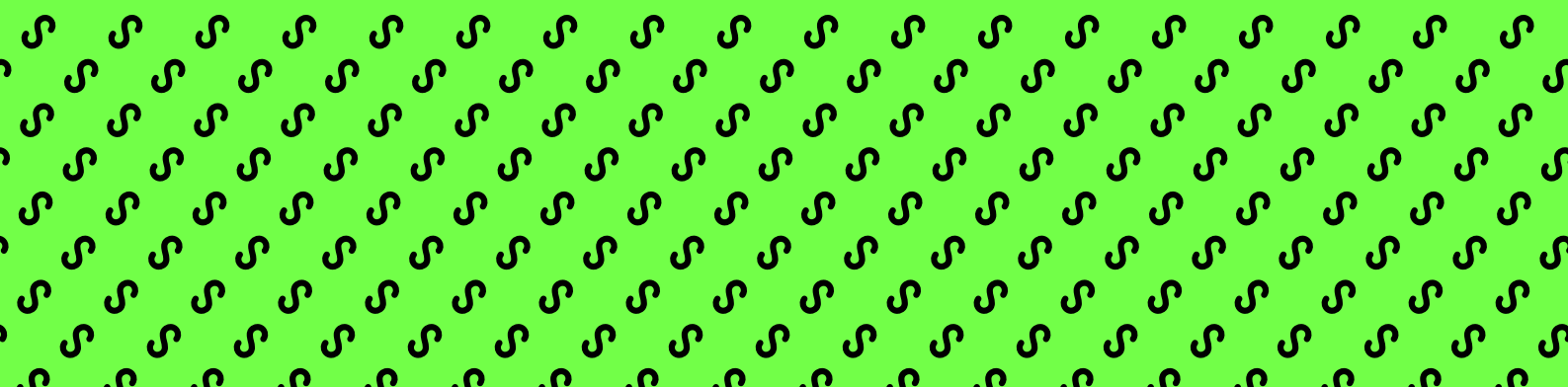


С ПОТОК

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-аналитика 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, которые двигают 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 развивают 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 инжиниринговым 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, EPC-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 рабочем 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 стандартизированный 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 Рекрутмент», 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 рабочих 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-бальной шкале (по результатам опроса, проведенного среди заказчиков)
- Создан «цифровой след» кандидата — видны все действия с ним на любом из предприятий



Как изменился подбор с «Поток Рекрутментом»



Мария Приказчикова

Руководитель направления организации подбора персонала на предприятиях ТМК Корпоративного университета ТМК2U

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](#)



ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

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, видеоинтервью) с учётом специфики экспертов и стажеров
- Интегрировать видеоинтервью 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»



Как выстроили процесс подбора с «Поток Рекрутментом»



Ангелина Ващенко

Sourcing Expert, компания Б1

Большую ставку мы делаем на начинающих специалистов. Уже много лет Б1 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

билайн — 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 точно 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 расстанутся молча](#)
- [Как наладить работу с нанимающим менеджером и ускорить подбор](#)
- [Частая смена работы кандидатом: как HR отличить джобхопера 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 управленческих 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?](#)
- [Человекоцентричная 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 микрокоманд](#)
- [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 хаоса: 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»](#)