

# Протокол встречи

## Smoke 49cf48a7

Дата встречи	Не указано
Обновлено	16.04.2026 10:46
Провайдер анализа	deepseek · deepseek-reasoner

### Краткий итог

Обсуждён рост текучести кадров (два сотрудника ушли за месяц). Основные предполагаемые причины: перегруз команды и слабая адаптация новых сотрудников из-за нехватки времени у руководителей смен на поддержку. Цель встречи — договориться о действиях по стабилизации ситуации и определению навыков для развития команды.

### Заключение

Раздел пока пустой.

### Принятые решения

- Необходимо провести анализ причин увольнения двух сотрудников за последний месяц.
- Требуется усилить процесс адаптации новых сотрудников.
- Нужно определить ключевые навыки для развития команды с целью снижения перегрузки.

### Поручения

Поручение	Ответственный	Срок	Приоритет
Проанализировать причины ухода двух сотрудников (опрос, анализ нагрузки). Результат: Отчёт с выявленными причинами и рекомендациями.	HR-менеджер / Руководитель отдела	Ближайшая неделя	Высокий
Пересмотреть и усилить план адаптации для новых сотрудников. Результат: Утверждённый и задокументированный план адаптации.	Руководители смен	2 недели	Высокий
Провести аудит текущей нагрузки в команде и определить навыки для прокачки. Результат: Список необходимых навыков и план по их развитию.	Руководитель отдела	2 недели	Средний

### Риски

- Дальнейший рост текучести кадров из-за перегруза и слабой адаптации.
- Снижение эффективности команды из-за нехватки поддержки от руководителей смен.

- Затруднения в найме и удержании новых сотрудников, если проблема не будет решена.

## Открытые вопросы

- Каковы точные и глубинные причины ухода двух сотрудников (помимо предполагаемых)?
- Как оперативно перераспределить нагрузку, чтобы снизить давление на команду?
- Какие конкретные инструменты или процессы нужны для улучшения адаптации?
- Как измерить эффективность новых мер по поддержке сотрудников?
- Достаточно ли ресурсов у руководителей смен для выполнения усиленной роли в адаптации?

## Обучение команды

Анализ ситуации с текучестью кадров (два сотрудника за месяц) и перегрузкой команды. Основные проблемы — слабая адаптация новых сотрудников и недостаток поддержки со стороны руководителей смен из-за высокой загрузки. Цель — стабилизация ситуации и определение ключевых навыков для прокачки команды.

### Направления обучения

Эффективная адаптация и онбординг новых сотрудников

Приоритет: Высокий · Аудитория: Руководители смен, опытные наставники в команде

Прямо влияет на удержание новых кадров, снижает стресс и время выхода на полную эффективность. Уход двух сотрудников за месяц указывает на критичность проблемы.

Формат: Практический воркшоп + создание чек-листов и гайдов

Управление нагрузкой и приоритизация задач для руководителей смен

Приоритет: Высокий · Аудитория: Руководители смен

Руководители не успевают поддерживать людей из-за перегрузки. Необходимо освободить их ресурс для наставничества и коммуникации с командой.

Формат: Тренинг по тайм-менеджменту и инструментам планирования (например, Kanban, Eisenhower Matrix)

Навыки поддержки и конструктивной обратной связи для middle-менеджмента

Приоритет: Средний · Аудитория: Руководители смен

Чтобы руководители смен могли эффективно и за короткое время мотивировать команду, выявлять проблемы на раннем этапе и предотвращать выгорание.

Формат: Коучинговая сессия или ролевые игры (case-based training)

Основы делегирования и распределения задач в команде

Приоритет: Низкий · Аудитория: Руководители смен и ключевые senior-сотрудники

Поможет равномернее распределить нагрузку внутри команды, развить навыки у опытных сотрудников и разгрузить руководителей.

Формат: Семинар с разбором кейсов из текущей работы команды

### Командные привычки

- Короткие ежедневные стендапы (15 мин) для быстрой синхронизации по нагрузке и блокерам

- Регулярные (раз в 2 недели) one-to-one встречи руководителя смены с каждым подчинённым
- Введение «часов поддержки» для новичков в расписании руководителя
- Создание и поддержка базы знаний/чатов для быстрого решения типовых вопросов новичков
- Ретроспективы по завершении адаптационного периода новых сотрудников для сбора обратной связи

Документ сформирован автоматически в ReplayLogic на основе готового анализа встречи.