



ЦИФРОВИЗАЦИЯ БИЗНЕСА И HR

Направления решений
бизнес-задач TSQ Consulting





Наша компания разрабатывает программные продукты для эффективной работы с персоналом.

Мы автоматизируем HR-процессы: коммуникацию с сотрудниками, обучение, адаптацию, мотивацию и контроль. Для этого создаем сложные интегрированные системы: корпоративные порталы, СДО, чат-боты, сервисы на основе нейросетей и геймификации.

Интеграции

Интегрируем сложные системы со всеми ресурсами и сервисами, которые используют в компании: 1С, Битрикс, CRM, SAP, Oracle, Поток, Blue Prism. Поэтому корпоративный портал будет системно встроен в инфраструктуру компании и максимально автоматизирован.

Технологии

Наша команда использует стеки современных технологий с перспективой развития в будущем: нейросети, RPA, системы чат-ботов, геймификацию. Таким образом, корпоративный портал долгое время останется актуальным инструментом и не будет требовать масштабных обновлений.

Опыт

У нас есть опыт разработки сложных систем по автоматизации HR, а также опыт аналитики процессов на основе коммуникации с различными категориями персонала. Поэтому мы сможем разработать инфраструктуру, удобную для всех сотрудников и поддерживающую необходимый функционал.

Основные направления работы TSQ Digitalization



Процессы, которые мы автоматизируем с помощью цифровых инструментов

Рекрутинг

Расскажем о компании, сориентируем по вакансиям, проведем первичный отсев, соберем данные в единую базу и передадим вам.

Трудоустройство

Проконтролируем сбор всех необходимых документов, прохождение дополнительных проверок, согласуем дату подписания трудового договора.

Адаптация

Сделаем первичный инструктаж, проведем сотрудника по карте адаптации, соберем обратную связь по метрикам, эмоциональному состоянию стажера, проконтролируем действия наставника, соберем аналитику по этапу адаптации.

Обучение

Обучим сотрудников самостоятельно или совместно с LMS-системой. Можем разработать систему, когда знания собираются у сотрудников (и превращаются в Базу Знаний компании).

Создание цифровой HR-системы

Проведем аудит HR-системы, найдем процессы, которые можем автоматизировать. Реализуем проекты по внедрению цифровых инструментов: подберем или разработаем софт, органично встроим в текущее ПО, используемое в компании, обучим команду ключевых сотрудников, поможем выстроить бизнес-процессы с учетом автоматизированной системы, будем сопровождать на каждом этапе.

Увольнение

Обеспечим прохождение обходного листа, передачу всех необходимых данных замещающему сотруднику и осуществим поддержку после увольнения (поддержание лояльности, опросы, помощь в трудоустройстве).

Мотивация

Поможем повысить эффективность сотрудников и вовлеченность в работу за счет инструментов геймификации, цифровых решений, интерактивной платформы. Сделаем рабочий процесс увлекательным, но достигнем лучших бизнес-показателей.

Оценка персонала, опросы и аттестация

Переложим инструменты оценки в чат-бот. Результаты оценки отображаются в виде визуальной статистики и дашбордов. Сделаем процесс оценки вовлекающим за счет геймификации. Поможем разработать/подкорректировать модель компетенций, сконцентрировав усилия на достижении стратегических целей.

Frontend

HTML5, CSS,
JavaScript

Фреймворки и инструменты

React, Vue, Angular,
jQuery

Языки и технологии

Webpack, SASS/SCSS,
GRUNT, GULP

Backend

Python, Go,
Node.js, PHP

База данных

MongoDB,
ClickHouse,
MySQL, PostgreSQL,
Redis, Tarantool

Языки и технологии

RabbitMQ,
OpenAPI

DevOps QA

Linux,
Ansible

Автоматизация

Gitlab
CI/CD
Kubernetes

Мониторинг

Prometheus, Grafana

Web-серверы

Nginx

Контейнер

Docker,
Vagrant, LXC

Machine Learning

Языки и фреймворки

Python, Tensorflow,
Keras

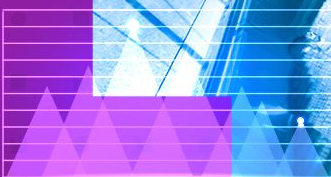
Библиотека

OpenCV, Sklearn,
Skimage, Pandas,
Numpy

НАПРАВЛЕНИЕ

АВТОМАТИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ

74%
46%
21%
13%
9%



Запуск микросервисной архитектуры и системы дашбордов

Система позволяет объединить все потоки данных по направлению HR в одном месте. Таким образом, HR-команда может отслеживать, анализировать и контролировать входящую информацию и быстро реагировать на нежелательные изменения или устранять узкие места.

На дашборды выводятся ключевые показатели из разных сервисов, что расширяет возможности анализа и оптимизирует временные затраты HR-специалистов.

■ Источники данных

■ Центр обработки данных

■ Дашборды под разный тип персонала (с разными типами аналитики)

СХЕМА ВНЕДРЕНИЯ



Аудит систем



Митинги с персоналом
для выявления взаимосвязей



Запуск и наладка

Роботизация (RPA): автоматизация рутинных процессов

Предлагаем разработку роботов для выполнения повторяющихся ручных операций и быстрой обработки массивов данных.

Возможности RPA

Имитация действий человека при выполнении рутинных операций:

считывание информации с экранов, ввод данных «через клавиатуру», управление работой приложений, обработка запросов, поиск и сбор данных, формирование отчетов, взаимодействие с внешними сервисами.

Где полезны роботы:

- Бухучет
- Финансовый учет
- Закупки
- Торговля
- Кадровый учет
- Интеграция разнородных ИТ-систем

Результат:

- Сокращение себестоимости рабочих процессов
- Повышение продуктивности сотрудников
- Исключение ошибок и человеческого фактора

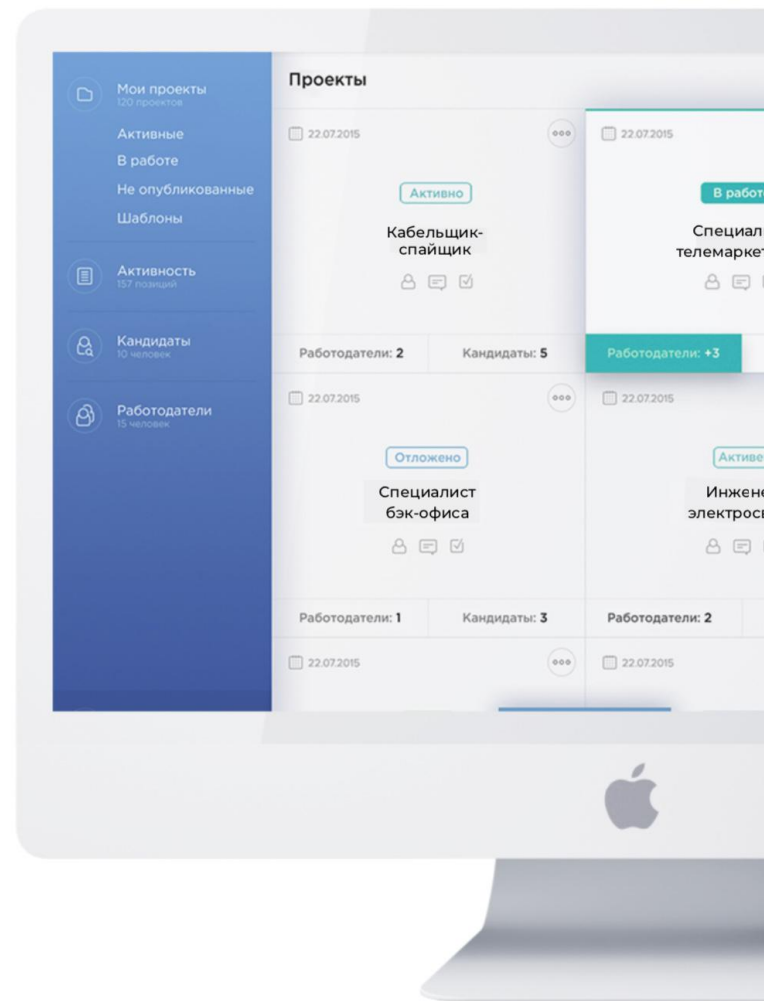


Система реферального рекрутинга

Разработаем внутреннюю площадку для сотрудников, где они смогут видеть текущие вакансии и рекомендовать подходящих кандидатов за бонусы.

Система может быть интегрирована с HRM, корпоративным порталом, 1С.

Для повышения вовлеченности персонала предлагаем добавить в функционал площадки геймификацию.



Массовый подбор сотрудников

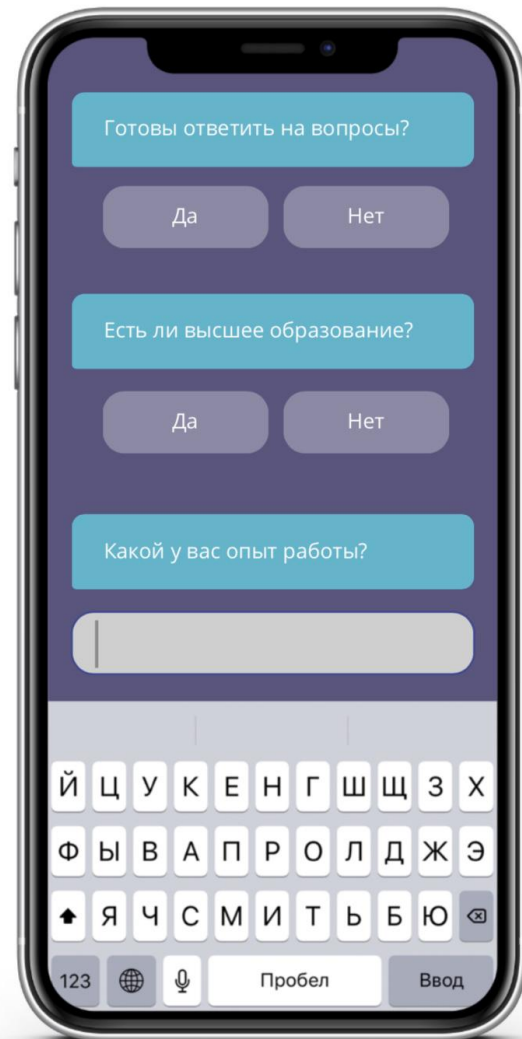
Система массового подбора автоматически просеивает актуальные резюме на сайтах по поиску работы и отбирает подходящих кандидатов по гибким заданным параметрам. Далее сервис позволяет автоматически отправлять приглашения и формировать базу соискателей с отображением статистики и аналитики.

Система чат-ботов может быть адаптирована для первичного отсева сотрудников. Для этого необходимо разместить ссылку на бота на сайте компании или на сайтах по поиску работы. Чат-бот задает базовые вопросы соискателям, после чего собирает базу тех, кто удовлетворяет основным критериям вакансии.

Примеры вопросов:

- Есть ли судимость?
- Есть ли высшее образование?
- Какой опыт работы?

Таким образом, специалист по HR получает список кандидатов, с которыми можно работать, и сокращает время на отсев резюме.



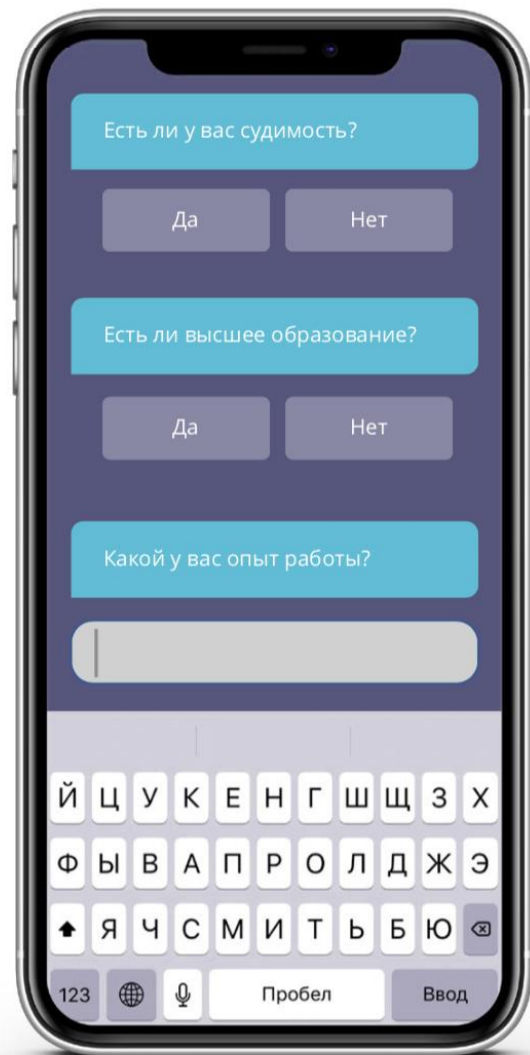
Автоматизация системы адаптации персонала

Адаптация персонала строится на основе системы чат-ботов. Они сопровождают сотрудника всю стажировку:

- знакомят с компанией и наставником;
- знакомят со стандартами работы, должностной инструкцией;
- проводят тестирование.

Дополнительная возможность адаптационного бота — сбор фотографий с целью контроля соблюдения техники безопасности и соответствия стандартам компании.

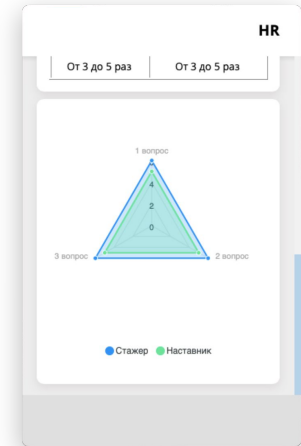
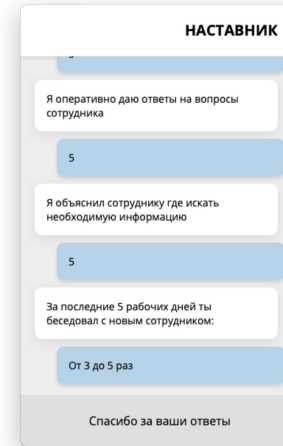
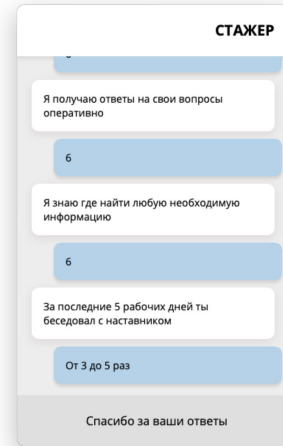
В рамках адаптации мы также разрабатываем велкам-программы на основе VR-туров, видеопрезентаций и геймификации.



Адаптация персонала с помощью системы чат-ботов

Адаптационный чат-бот сопровождает сотрудника всю стажировку:

- знакомит с компанией и наставником;
- знакомит со стандартами работы, должностной инструкцией;
- проводит тестирование.



СТАЖЕР

Я получаю ответы на свои вопросы оперативно

6

Я знаю где найти любую необходимую информацию

6

За последние 5 рабочих дней ты беседовал с наставником

От 3 до 5 раз

Спасибо за ваши ответы

НАСТАВНИК

Я оперативно даю ответы на вопросы сотрудника

5

Я объяснил сотруднику где искать необходимую информацию

5

За последние 5 рабочих дней ты беседовал с новым сотрудником:

От 3 до 5 раз

Спасибо за ваши ответы

HR

От 3 до 5 раз

От 3 до 5 раз



● Стажер ● Наставник

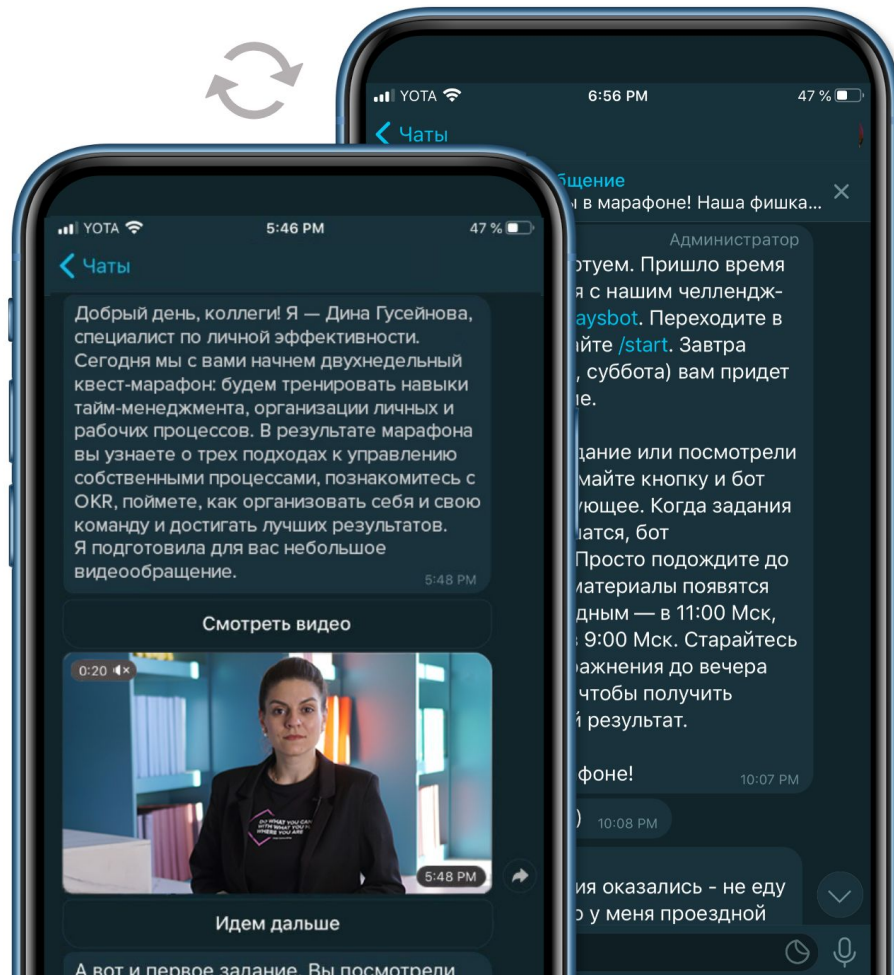
Спасибо за ваши ответы

Марафоны

Марафоны и челленджи в чат-ботах — эффективный инструмент командообразования, корпоративного обучения и повышения лояльности сотрудников.

За две недели можно прокачать навык борьбы со стрессом, работу с ошибками, проверку гипотез или внедрить новые скрипты — причем все это в игровой и доступной форме. Дополнительный плюс — это неформальная среда, удобный для всех мессенджер, которым сотрудники уже с удовольствием пользуются. Обучение в таком формате не выглядит обязателькой — оно увлекательное, доступное и нестрашное.

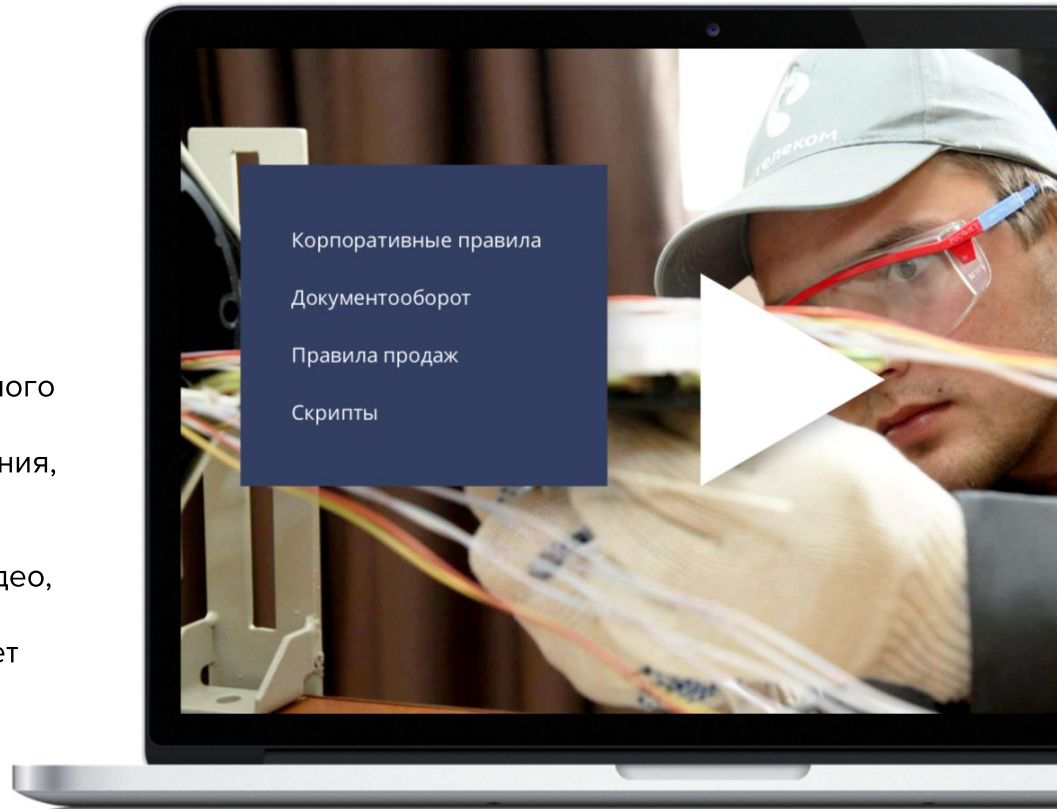
Челленджи хороши и сами по себе и как продолжение мастер-класса от звездного спикера. Чтобы информация не осталась на уровне «о чем говорили, не помню, но было супер», после таких мастер-классов можно проводить челленджи на тренировку навыков, о которых говорил спикер.



Непрерывное обучение: интерактивные курсы, база знаний, тестирование и аналитика

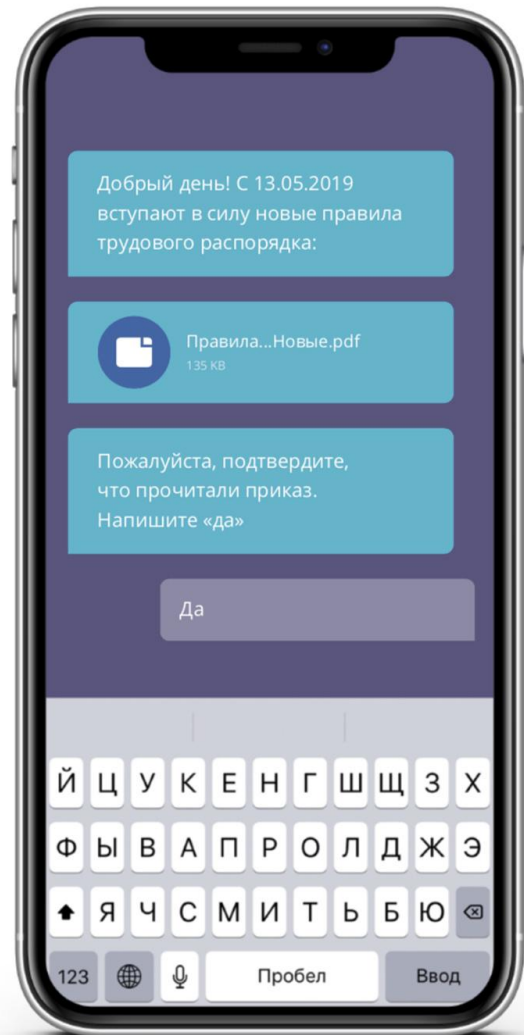
Система непрерывного обучения предполагает разработку платформы СДО (системы дистанционного обучения). Для разных категорий персонала мы разрабатываем индивидуальную программу обучения, устанавливаем сроки прохождения курсов.

Курс состоит из интерактивного вовлекающего видео, презентаций, плакатов и тестирования. Система формирует рейтинг сотрудников, а также позволяет визуально анализировать результаты обучения.



Информирование с помощью системы чат-ботов

Чат-боты позволяют мгновенно информировать разные категории сотрудников о новых приказах, изменении распорядка, должностной инструкции, сообщать о мероприятиях, напоминать о собраниях. Рассылки создаются и редактируются в личном кабинете, где также хранится архив сообщений и формируется аналитика.



Корпоративный портал

Корпоративный портал — это единая платформа для удобной и эффективной коммуникации с сотрудниками и управления персоналом. Здесь отражаются показатели сотрудников, рейтинги, вакансии, конструктор карьеры, новости, база знаний.

Руководители и сотрудники в реальном времени видят все HR-процессы в компании и могут оперативно принимать правильные решения.

Портал может быть интегрирован с CRM, HRM, системами СДО и другими сервисами.

Финансы

До зарплаты 5 дней

На текущий момент вклад:	дополнительная часть:
15 000 P	34 800 P
Получено за прошлый месяц:	всего в этом году:
56 560 P ▲ 12%	897 650 P

Васильева Наталья Петровна
Маркетолог

Зиновьева Ольга Валентиновна
Бухгалтер

Рязанов Дмитрий Васильевич
Специалист по подбору персонала

Прокофьев Геннадий Викторович

Проект-менеджер
Менеджеры

★ 57%
▲ + 8%
▼ + 2%

Месяц Недели

Прогресс достижения 760/1500

45%

Награды и достижения

- **5 лет с Ростелеком!**
23 октября 2018
- **Лучший работник месяца**
12 июня 2019

Расписание на день

27 **Понедельник**
Ноябрь 2018

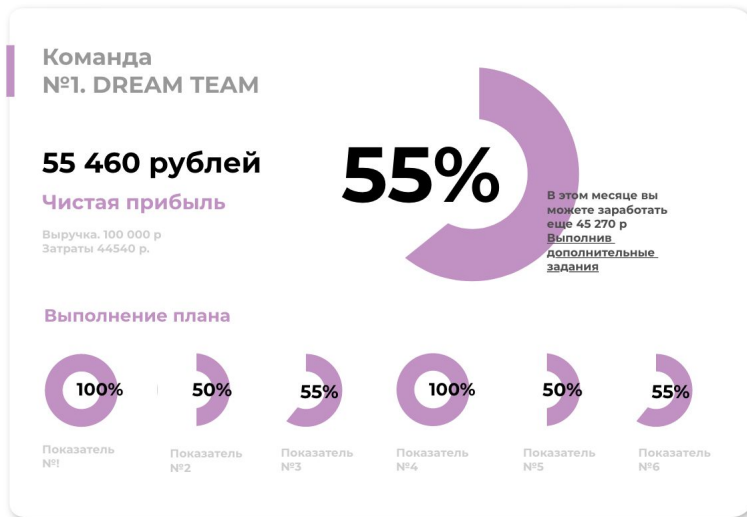
- **10:00**
Проверка работ
- **12:00**
Общая встреча с коллегами
- **13:00**
Перерыв

Инструменты геймификации

Мы помогаем подобрать или создать игровую механику с учетом особенностей компании и задачи, которую необходимо решить.

Мы выбираем оптимальный канал и технические средства реализации этой активности и модеруем весь игровой процесс.

Наши инструменты геймификации интегрированы с системами аналитики и другими системами компании, что позволяет не только провести игровую активность, но и контролировать достижение тех или иных показателей.



Вопросы участники Онлайн-игры

Вы общаетесь с крупной федеральной клиникой и главный врач говорит вам следующую фразу. Я могу купить у Вас препарата на 1 млн сейчас или на 4 в январе. Какой вариант вы выберете?

Сейчас

Ян

Вы выбрали вариант поставить препарат сейчас, главный врач улыбается + 3% к показателю №1 -5% к показателю №3

Конструктор карьеры

Конструктор карьеры — это система, которая позволяет сотруднику развиваться, следить за своей карьерой и видеть открытые возможности для роста.

Пользователь набирает баллы рейтинга по разным показателям и получает возможность участвовать в конкурсе на другие должности.



Дополнительное обучение:

- ✓ Курс «Охрана труда»
- ✗ Курс «Управление отделом продаж»
- ✗ Вебинар «Мотивация как инструмент»

[показать всё](#)



Интеграции более 50 систем и сервисов

Предлагаем разработку интегрированных систем на базе Битрикс24, SAP, Oracle, 1С, CRM и др.

Возможности интеграции:

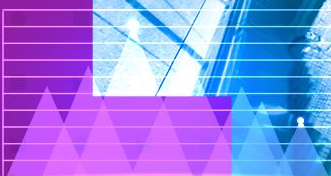
- Сбор и вывод данных с помощью дашбордов и чат-ботов
- Сквозная аналитика процессов
- Генерация отчетов



НАПРАВЛЕНИЕ

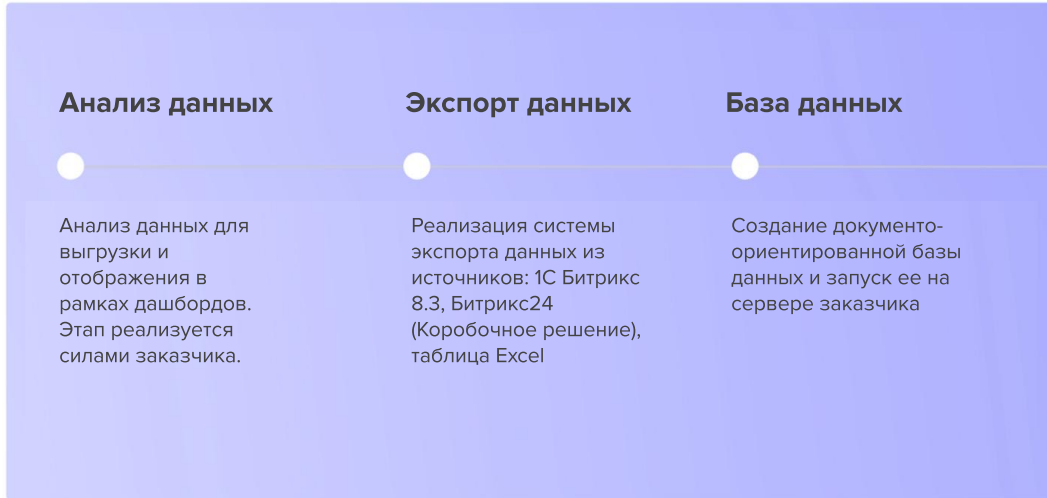
HR-АНАЛИТИКА И ДАШБОРДЫ

74%
46%
21%
13%
9%



План реализации HR-дашборда

№1 Данные



Соки реализации блока: от 2 недель

Реализация данного этапа подразумевает **MVP**: вы получаете рабочую базу данных с автоматическим экспортом из источников. Ее можно использовать в рамках других систем и инструментов, она не является частью приложения с дашбордами.

План реализации HR-дашборда

№2 Приложение

Интерфейс и логика

Разработка интерфейса дашбордов (3 вида: операционный, аналитический и стратегический) на основе ТЗ аналитика (логика и формат отображения)

Разработка приложения

Приложение с дашбордами является индивидуально разработанным продуктом и размещается на сервере заказчика

Новые дашборды

Добавление новых дашбордов (по запросу) подразумевает привлечение наших разработчиков: заказчик предоставляет логическую модель дашборда, мы технически реализуем новый дашборд

Соки реализации блока: от 2 недель

MVP этапа: работающее приложение в Битрикс24 (или в другом сервисе) с 3 видами дашбордов, интегрированное с базой данных из предыдущего этапа.

План реализации HR-дашборда

№3 Административная панель

Анализ

На этом этапе мы анализируем объем данных, сопоставляем необходимый функционал админпанели и ограничения системы.

Проектирование интерфейса

Совместно с аналитиком заказчика мы проектируем интерфейс, определяем функции и роли.

Разработка админпанели

Создаем надстройку для текущего приложения с дашбордами для управления и редактирования системы. Админпанель размещается на сервере Битрикса (другого сервиса) или на сервере заказчика.

Сроки реализации блока: от 8 недель

MVP этапа: административная панель, интегрированная с приложением в Битрикс24 (или другим сервисом) и обладающая функционалом согласно ТЗ заказчика.

Пример показателей из операционной HR-аналитики

УПРАВЛЕНИЕ УКОМПЛЕКТОВАННОСТЬЮ ОБЪЕКТОВ ПЕРСОНАЛОМ

Метрики движения персонала
(приемы, увольнения, переводы)

Расставление приоритетов для

отдела подбора персонала,
основанное на цифрах

Анализ эффективности работы над
вакансиями

Объективная обратная связь бизнес-
руководителям о работе с
кандидатами

УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ И КОНТРОЛЬ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬЮ СОТРУДНИКОВ

УПРАВЛЕНИЕ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ СОТРУДНИКОВ

Метрики учета рабочего времени
(абсентеизм, план/факт рабочих часов,
продолжительность смен)

Корректное составление расписания

с учетом бизнес-драйверов и норм
рабочего времени при гибких графиках

Управление планами по сокращению
отпусков

Управление сокращением затрат на
резервы отпусков

Управление производительностью
персонала

Мониторинг показателей
результативности сотрудников

Рейтинги результативности
сотрудников

УПРАВЛЕНИЕ ТЕКУЧЕСТЬЮ ПЕРСОНАЛА

Виды расчета текучести

Варианты решений для выставления
целей по текучести

Поиск инсайтов при работе со
статистикой по текучести

Численность
142,4

Текущесть
94,4%

Приемы
49

Увольнения
23

Доход на 1 сотрудника
64.579

Кол-во повышений
4

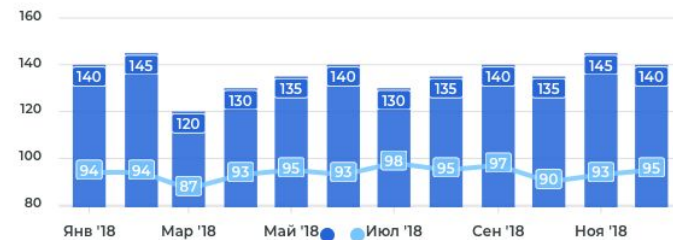
Бизнес-Единица

Москва
Екатеринбург
Санкт-Петербург
Новосибирск
Казань

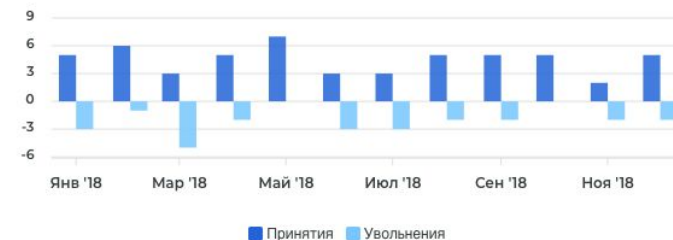
Период

2017 год
2018 год
2019 год

Укомплектованность, %



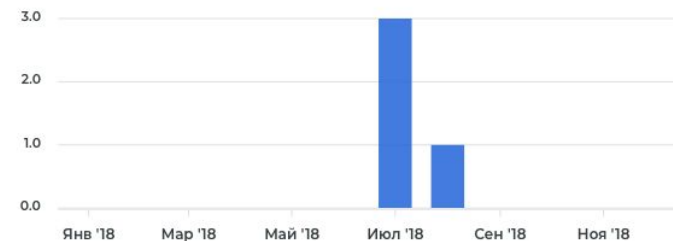
Движение персонала, Чел



Текущесть персонала, %



Продвижения внутри компании, Чел



Доля увольнений по причинам, %



Доходы на 1 сотрудника, тыс/руб





ЧИСЛЕННОСТЬ

142,4

ТЕКУЩЕСТЬ

94,4%

ПРИЕМЫ

49

УВОЛЬНЕНИЯ

23

ДОХОДЫ НА 1 СОТРУДНИКА

64579

КОЛ-ВО ПОВЫШЕНИЙ

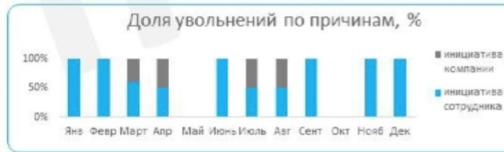
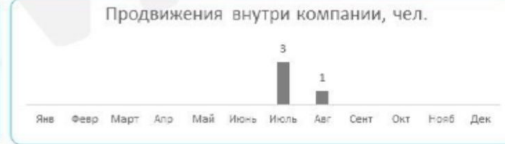
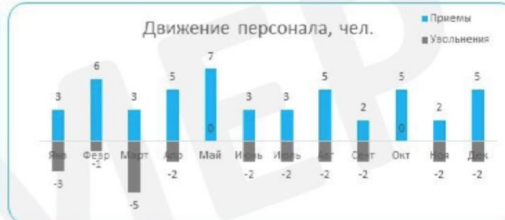
4

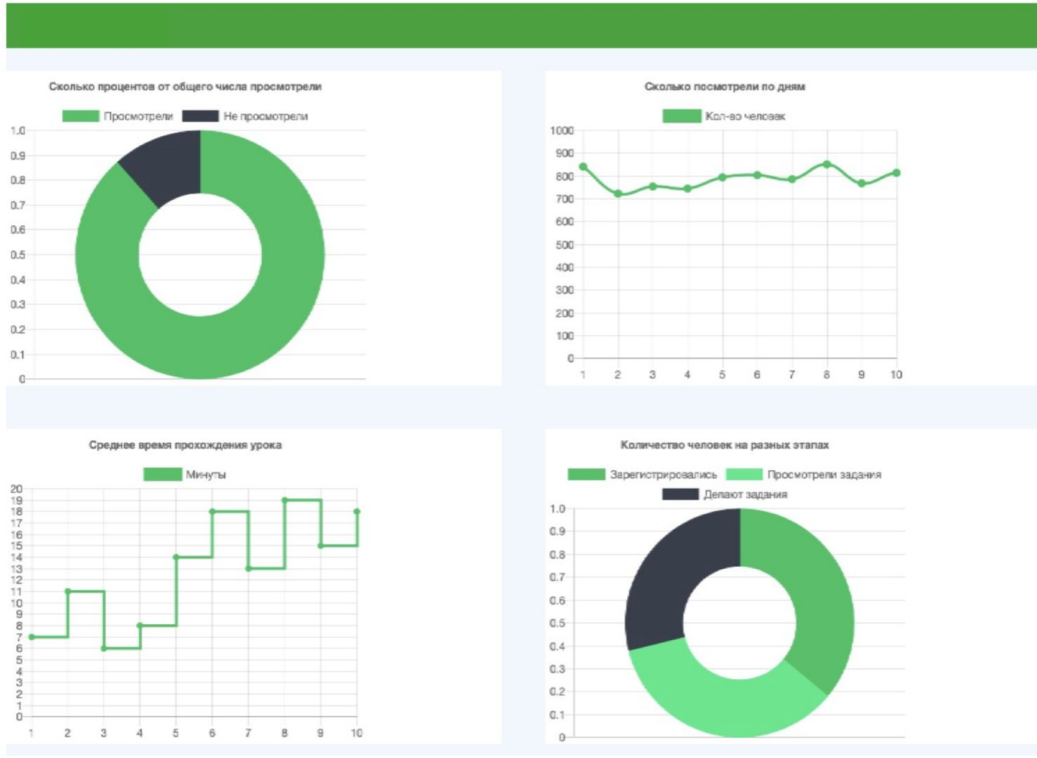
БИЗНЕС-ЕДИНИЦА

- БЕ Москва
- БЕ Эссенуки
- БЕ СКФО
- БЕ Пермь
- БЕ ПермКрай

ПЕРИОД

- 2017
- 2018
- 2019





Demo Dashboard ★



Бизнес-единица

- БЕ Москва
- БЕ Ессентуки
- БЕ СКФО
- БЕ Пермь
- БЕ ПериКрай

Период

- 2017
- 2018
- 2019

Численность

142.4

Текущсть

94.4%

Приемы

49

Увольнения

23

Доход на одного
сотрудника

64579

Кол-во повышений

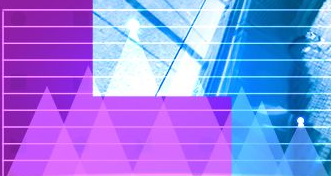
4



НАПРАВЛЕНИЕ

VR и ТЕХНОЛОГИИ 360

74%
46%
21%
13%
9%



VR(360)-технологии

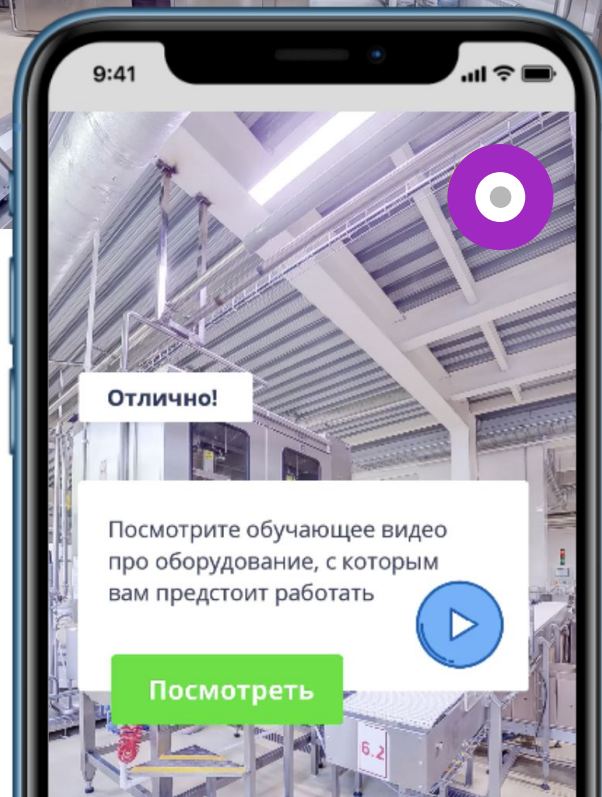
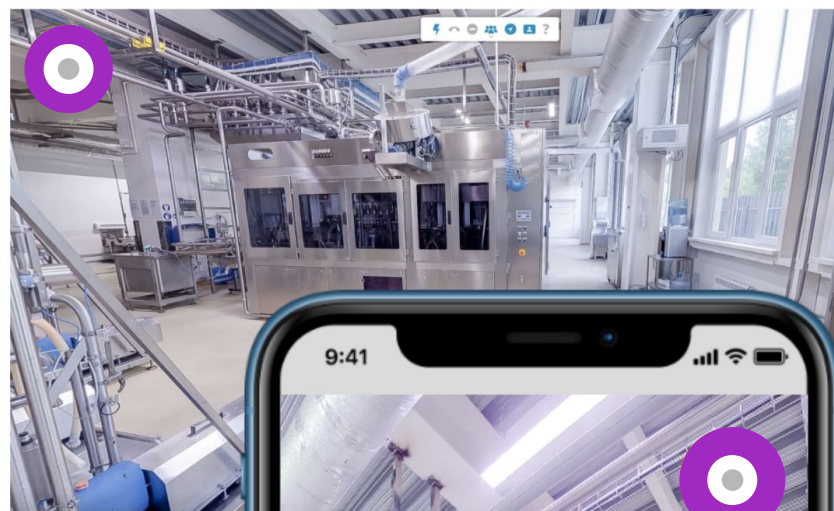
VR(360) – инструмент для интерактивного знакомства сотрудников с локациями компании: производством и офисами.

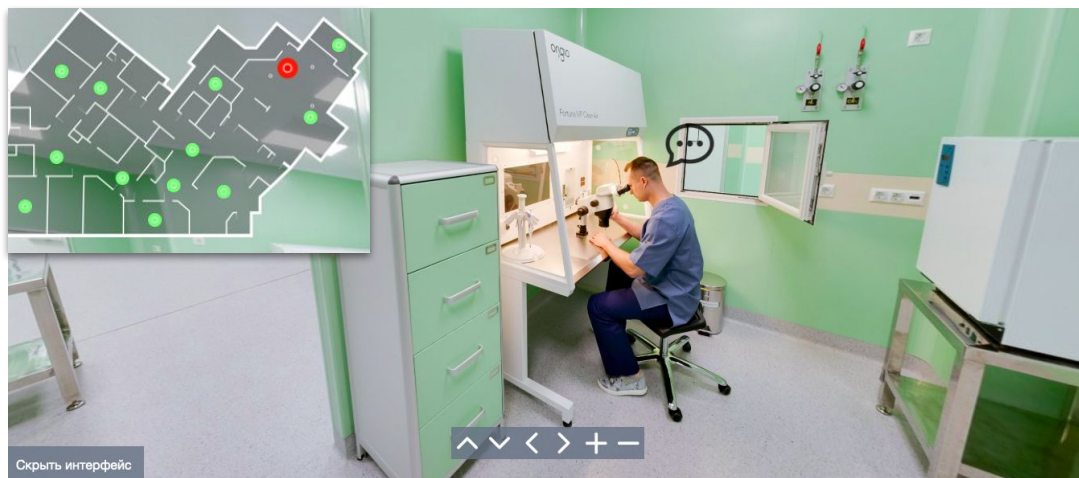
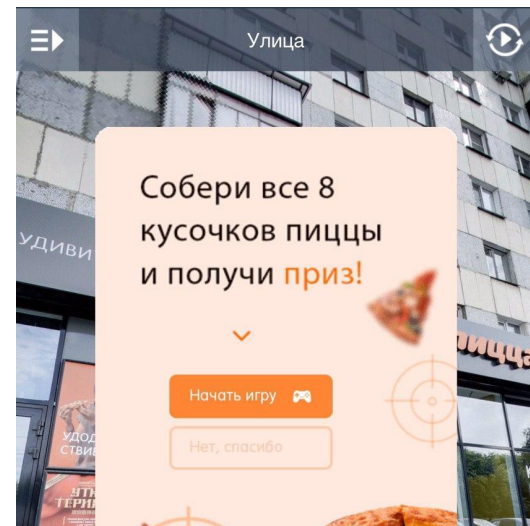
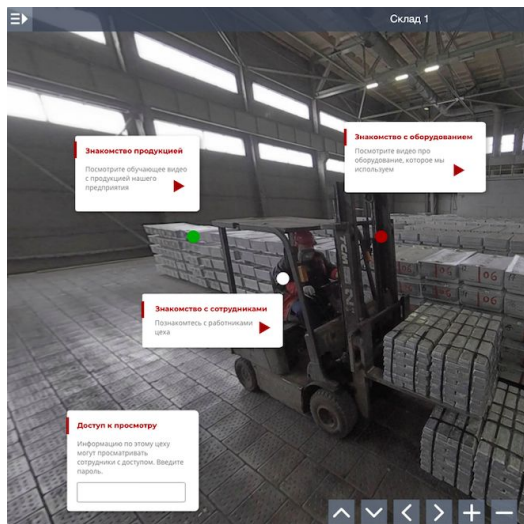
Преимущества VR(360)-экскурсий:

- Сокращение времени адаптации
- Возможность частичной преадаптации (когда сотрудник знакомится с локацией за 1-2 дня до выхода на работу)
- Высокая вовлеченность сотрудников. Интеграция интерактивных элементов (тесты, видео, текстовые модули, геймификация)
- Трансляция технологичного и инновационного HR-бренда
- Интеграция с системами заказчика

Доступный функционал VR-экскурсий:

- Форма для авторизации
- Разграничение доступа по локациям (в зависимости от должности)
- Блоки тестирования
- Видеоролики
- Текстовые модули
- Геймификация
- Опросы
- Отправка заявок
- Расписание приема
- Видеотрансляции и т.д.





Три варианта реализации

Информационная 360 экскурсия

Экскурсия, помогающая сотруднику только ознакомиться с объектом без взаимодействия

Стоимость и сроки реализации:

Проект от 10 точек – от 70 т.р
Срок реализации от 1 недели

Обучающая 360 экскурсия

Экскурсия, позволяющая обучить сотрудника на реальной местности и провести его контрольное тестирование по знаниям

Стоимость и сроки реализации:

Проект от 10 точек – от 100 т.р
Срок реализации от 1-1.5 недель

Обучающая 360 экскурсия RealTime



Экскурсия с добавлением возможности видео-присутствия наставника и возможности сдавать аттестацию в реальном времени

Стоимость и сроки реализации:

Проект от 10 точек – от 150 т.р
Срок реализации от 2 недель

Пример ценообразования

Обучающая 360 экскурсия для завода 15–20 точек

Допустим, что мы хотим сделать тур для завода, где будет 4-5 обучающих видео, 20 точек (шагов), итоговый тест, 4 информационные метки на оборудовании.

Расчет основной стоимости:

Базовый блок тура включающий 10 точек	50 т.р
Дополнительные 5-10 точек	25–50 т.р
Добавление видео на точку 5 шт	25 т.р
Добавление информационной метки на точку 4шт	12 т.р
Создание и добавление теста 1шт	10 т.р

Дополнительные возможности:

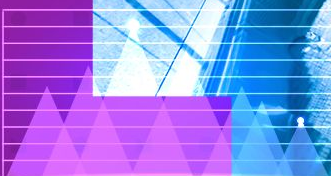
Съемка видео (за ролик)	от 10 т.р
Выгрузка данных теста в дашборды	от 25 т.р
Разработка интерфейса в стиле заказчика	от 15 т.р

Итого : 147 т.р

НАПРАВЛЕНИЕ

НЕЙРОННЫЕ СЕТИ

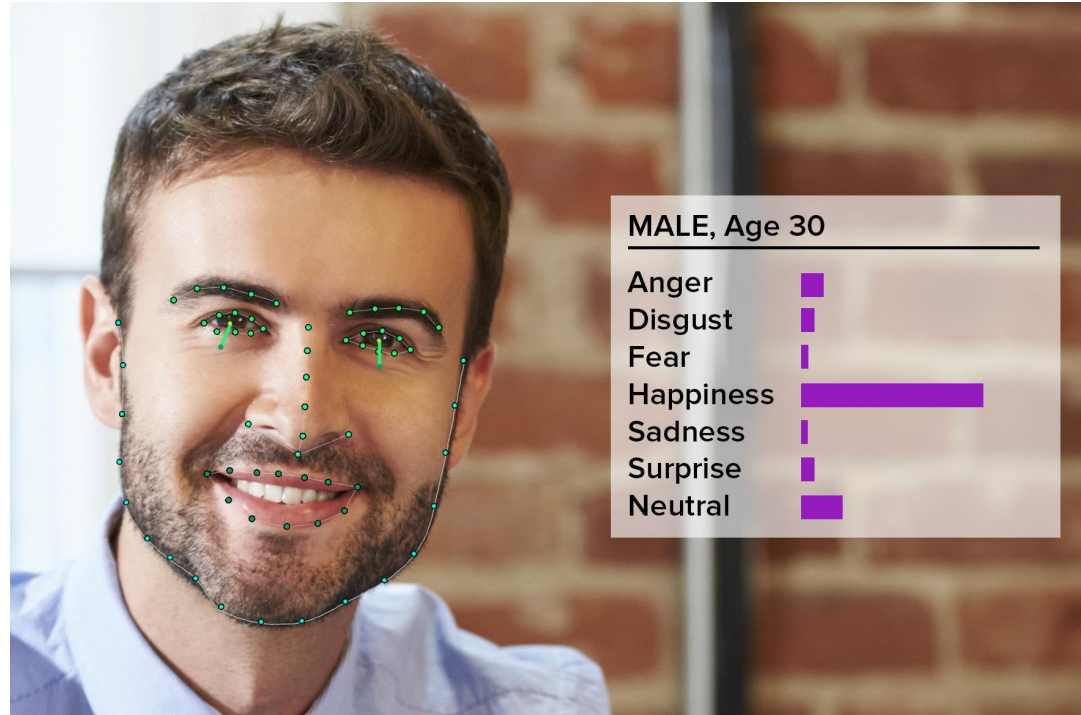
74%
46%
21%
13%
9%



Нейронные сети

Мы используем собственные нейронные сети и сети провайдеров для работы с разными типами данных в HR:

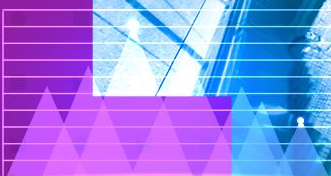
- Контроль эмоционального состояния сотрудников по видео или аудио
- Контроль перемещения сотрудников по территории
- Анализ текстового контекста
- Анализ и детекция предметов присутствующих на изображении или видео
- Идентификация сотрудников и т.д.



НАПРАВЛЕНИЕ

ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

74%
46%
21%
13%
9%



Для повышения операционной эффективности мы можем реализовать:

Аудит и анализ бизнес-процессов

Проведем аудит и опишем ваши процессы, чтобы выявить точки неэффективности и повысить прозрачность системы

Сроки реализации:

до 350 человек – 3 недели;
350-550 человек – 4 недели;
550-1000 человек – 6 недель

Разработка системы мотивации (KPI)

Приведем систему мотивации в соответствие с целями компании и справедливо оценим вклад каждого сотрудника

Сроки реализации:

Один отдел – 2-3 недели;
Организация – 1,5-3 месяца

Система анализа HR процессов

Приведем в порядок работу с трудовыми ресурсами внутри компании, предложим способы снижения затрат на работу с персоналом

Сроки реализации:

1,5-3 месяца

Аудит и анализ бизнес-процессов

КАКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕШАЕМ:

- Большие операционные затраты внутри компании;
- Не прозрачно, кто чем занимается в компании, есть «зоны безответственности»;
- Частые и длительные оперативные совещания, повестка совещаний содержит одни и те же вопросы,
- При решении проблемы невозможно найти ответственного, ответственность переводится сотрудниками друг на друга;
- Вопросы в текущей операционной деятельности решаются долго;
- Длительный и объемный документооборот.

ПРИМЕРЫ РЕЗУЛЬТАТОВ:

- **Сокращение потерь на 300 000 рублей** в день за счет выявления нарушений требований к технологическому процессу на этапе подготовки производства;
- **Сокращение количества сотрудников** склада готовой продукции **на 30% за счет автоматизации** действий по оформлению сопроводительной документации;
- **Сокращение времени согласования договоров** с 7 дней до 2 дней за счет оптимизации количества действий в процессе и разграничения зон ответственности;
- **Снижение расхождения в плановом и фактическом бюджете** проекта (поставка и монтаж оборудования) с 55-50% до 10-15% за счет внедрения процедур «Управление проектами» и «Управление рисками проектов».

Процесс работы

- 1 Глубинные интервью с ключевыми заказчиками и погружение в стратегию компании, отбор ролевых моделей
- 2 Анализ организационной структуры компании, составление графика интервьюирования компании
- 3 Анализ предоставленных внутренних документов компании
- 4 Составление индивидуальных чек-листов для интервьюирования сотрудников компании
- 5 Проведение обследования (управленческий аудит подразделений организации, интервьюирование сотрудников компании)
- 6 Анализ неоптимальных путей процессов, выявление ошибок в процессе
- 7 Подготовка отчета, содержащего диаграммы действующих процессов «как есть», описание потерь в бизнес-процессах и предложения по оптимизации процессов
- 8 Предложения по автоматизации действий в бизнес-процессах с целью повысить их эффективность и сократить затраты на персонал

По итогу вы получите:

- Диаграммы действующих процессов «как есть»;
- Отчет, содержащий описание потерь в бизнес-процессах и предложения по оптимизации процессов, в том числе предложения по автоматизации действий в бизнес-процессах с целью повысить их эффективность.

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ (КРИ)

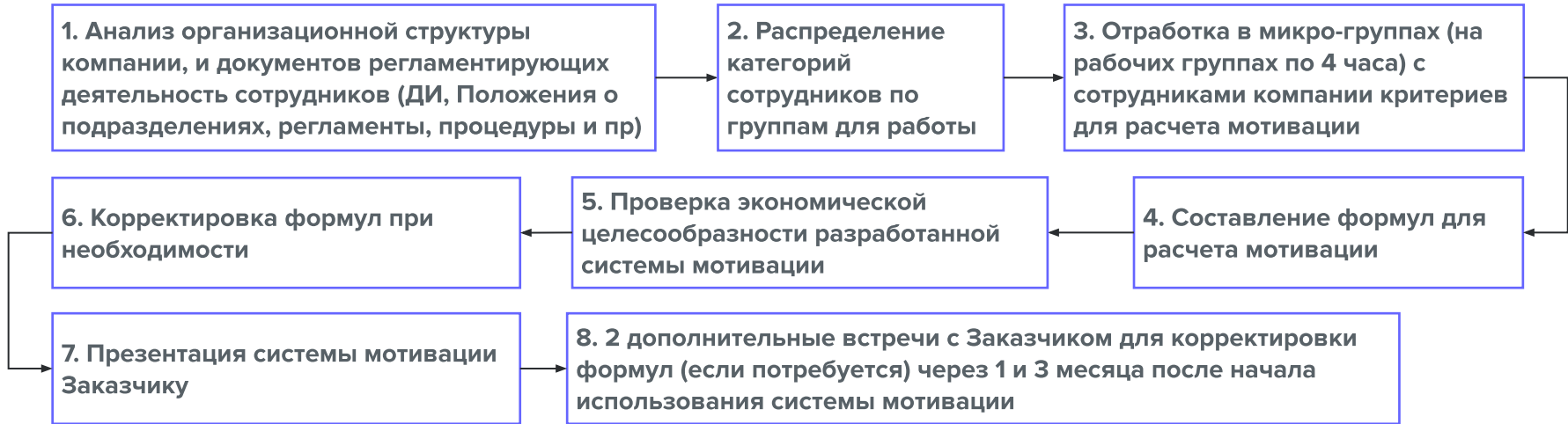
КАКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕШАЕМ:

- Доход сотрудников компании выше, чем прибыль и результаты, которые они приносят компании. Т.е. сотрудники получают необоснованно большую зарплату по отношению к выполненной работе или достигнутому ими результату.
- Деятельность сотрудников не ориентирована на цели организации;
- Разработанные регламенты не работают;
- Все сотрудники получают фиксированный оклад, сотрудники не замотивированы в достижении бизнес-результатов;
- Сотрудники запрашивают повышения заработной платы, есть сомнения, что это оправдано их результатами;
- Руководители процессов не берут на себя ответственность за свой бизнес-процесс и управление им.

ПРИМЕРЫ РЕЗУЛЬТАТОВ:

- **Сокращение затрат на 385 000 рублей** в месяц за счет изменения системы мотивации сотрудников отдела продаж, состоящего из 3 человек (снизились затраты на неоправданно высокую мотивацию (по старой формуле), увеличилась конверсия, что позволило существенно снизить затраты на рекламу);
- **Сокращение сроков передачи первичной документации** в бухгалтерию с 1,5 месяцев до 1 недели за счет того, что в системе мотивации на основании сданной документации рассчитываются критерии для формулы мотивации).

ПРОЦЕСС РАБОТЫ:



По итогу вы получите:

- Определены факторы для расчета мотивационной составляющей премии сотрудников (связанные с целями и бизнес-процессами организации);
- Определен «вес» этих факторов в формуле расчета;
- Описаны формулы для расчета мотивационной части и определен порядок получения данных для расчета этих факторов (например, кто собирает и передает информацию, откуда взять отчет из информационной системы (если она есть);
- Проведен расчет (анализ экономической целесообразности) применимый к данным формулам. [Чтобы не получилось, что новая система невыгодна собственнику или неприемлема для сотрудников].

СИСТЕМА АНАЛИЗА HR-ПРОЦЕССОВ

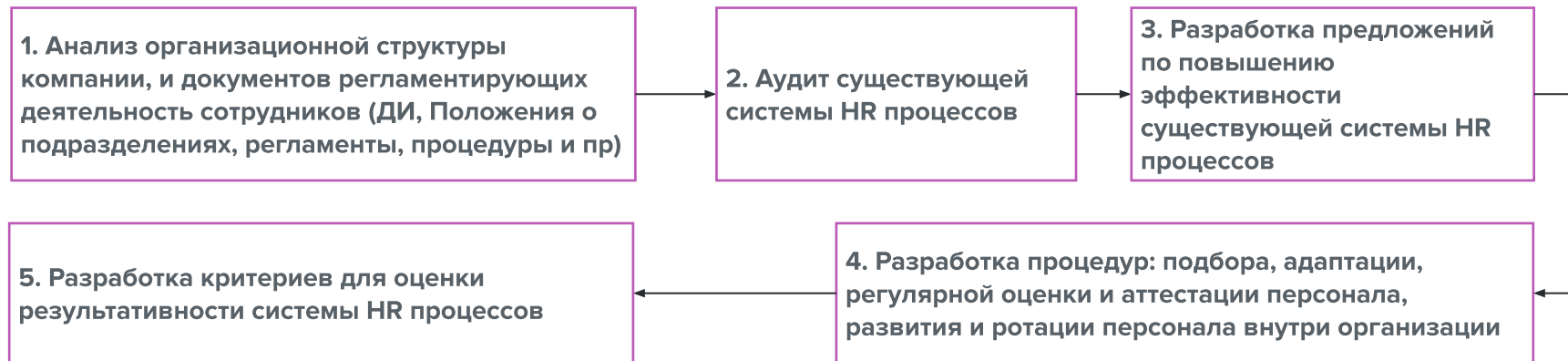
КАКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕШАЕМ:

- Высокая текучесть кадров, короткий жизненный цикл сотрудника в организации;
- Неоправданно высокие затраты на адаптацию сотрудника;
- В организации есть сотрудники, которые «не своем месте»;
- Отсутствие сформированного кадрового резерва и системы его формирования;
- Выгорание сотрудников;
- Безынициативность, отсутствие поддержки сотрудниками изменений в организации;
- Низкая вовлеченность сотрудников.

ПРИМЕРЫ РЕЗУЛЬТАТОВ:

- **Снижение показателя текучести персонала на 22%** за 6 месяцев за счет внедрения процедуры ротации персонала внутри компании;
- **Снижение затрат на адаптацию** сотрудника за счет внедрения процедуры адаптации и плана адаптации (средний показатель снижения затрат для линейного персонала 37%).
- **Снижение затрат на подбор** и сокращение сроков подбора линейных руководителей с 2х месяцев до 1 недели за счет создания базы внутреннего кадрового резерва.

ПРОЦЕСС РАБОТЫ:



По итогу вы получите:

- Определены процедуры подбора, адаптации, промежуточной оценки персонала;
- Определена процедура развития и ротации персонала внутри организации;
- Распределена ответственность за адаптацию, оценку и развитие персонала в зависимости от категории сотрудника;
- Определена процедура регулярной оценки и аттестации персонала;
- Определены критерии для оценки результативности системы HR процессов.



Аутентичная
Консалтинговая
Компания

8 800 301 55 10
+7 (495) 260 57 02
+7 (812) 748 26 07

info@tsqconsulting.ru
tsqconsulting.ru

TSQ Consulting

