

План автоматизации процесса оценки 360 от идеи до запуска пилотного проекта



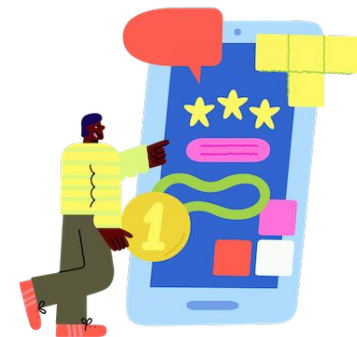
Про что будем говорить:

- ★ Когда и зачем нам нужно автоматизировать процесс оценки персонала
- ★ Как подготовиться к внедрению автоматизации процесса оценки



- ★ Ключевые ошибки при запуске пилотного проекта автоматизации процесса оценки 360
- ★ Этапы выполнения пилотного проекта по автоматизации процесса 360

Когда и зачем нам нужно автоматизировать процесс оценки персонала



1

Одной из главных причин автоматизации процессов является **увеличение производительности**. Автоматизация позволяет выполнять задачи быстрее и более эффективно, чем при ручном выполнении.

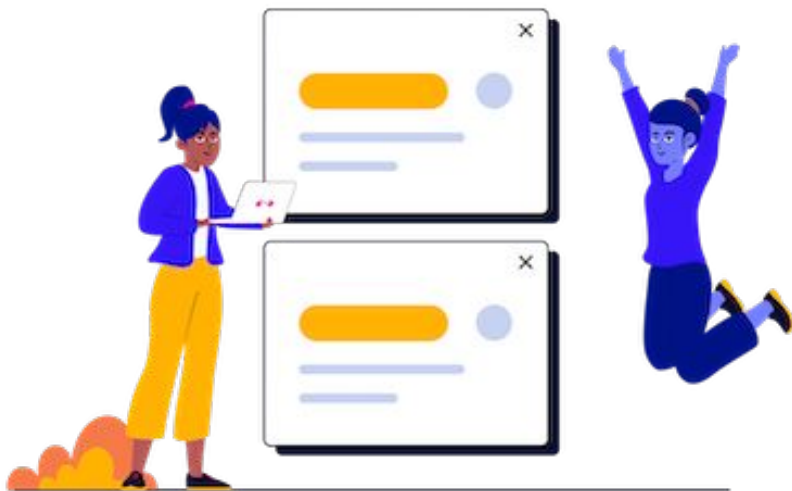
2

Автоматизация процессов позволяет уменьшить ошибки в процессе, тот самый человеческий фактор и увеличить производительность за счет оптимизации **ручных операций**.

3

Когда вы планируете масштабировать процесс оценки персонала вам необходимо оценить за короткий промежуток времени **500, 1000, 2000 сотрудников**

Как подготовиться к внедрению автоматизации процесса оценки



Вам необходимо выбрать стратегию процесса автоматизации:

Let's try - стратегия выбора пилотного проекта , анализ результатов, корректировка, масштабирование процесса на всю компанию

Thinking global - стратегия от большого к частному , когда процесс автоматизации оценки персонала является частью employee journey map

Как подготовиться к внедрению автоматизации процесса оценки

Необходимо четко и подробно описать требования в вопросе функциональности создаваемого процесса автоматизации, например:

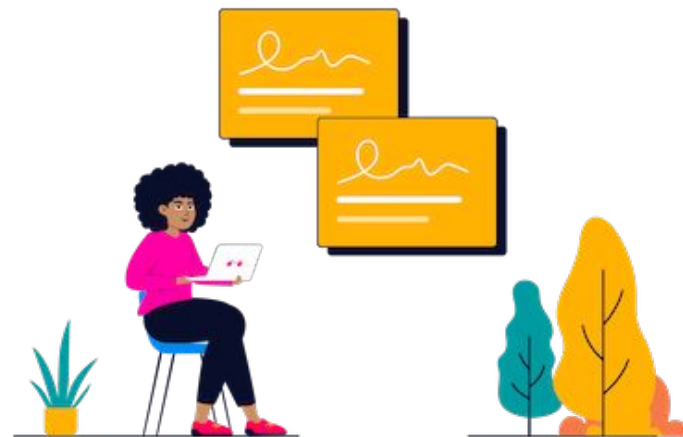
- Какую проблему / задачу решает этот процесс?
- Какое программное обеспечение будет решать наши задачи по процессу оценки 360?
- Какие первичные задачи мы хотим решать на старте проекта ?
- Из каких этапов состоит процесс оценки 360 в компании?
- Сколько участников в процессе оценки 360? Какие роли они выполняют?
- Какие права доступа для участников процесса оценки?
- Как будет формироваться список участников оценки 360?
- Кто утверждает список компетенций руководитель, бизнес - заказчик, HR?
- Как можно создавать шаблон анкет по оценки по группам, по направлениям?
- Как будет формироваться отчет для сотрудника и для руководителя , чем будет отличаться?
- Что мы будем отражать в отчете по результатам оценки 360?
- На каких этапах процесса оценки 360 могут быть баги? Как мы будем их решать?

***Если вы решили автоматизировать определенный процесс, то начните с малого и декомпозируйте его на несколько базовых процессов.**

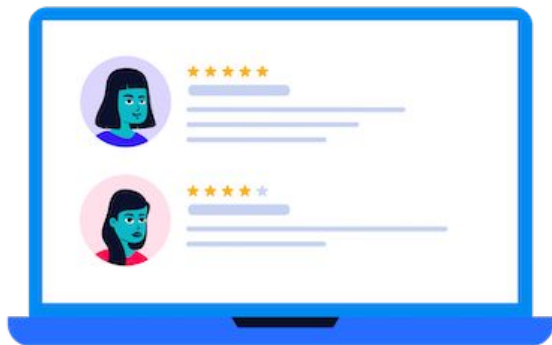
Ключевые ошибки при запуске пилотного проекта автоматизации процесса оценки 360

- ★ Не выбрана стратегия по автоматизации процесса оценки 360
- ★ Нет ответа на вопрос какую задачу мы хотим решить с помощью автоматизации процесса оценки 360?
- ★ Нет метрик оценки эффективности работы процесса, как мы поймем, что эта рабочая история для компании, сотрудников, руководителей.
- ★ Не описан образ результата данного проекта

- ★ Не описаны все этапы процесса автоматизации (что считается точкой старта процесса, какие роли есть в процессе, какие главные и какие второстепенные роли, где точки перехода в этапах процесса оценки, что считается завершением процесса оценки 360, какие есть атрибуты и артефакты процесса, какие сценарии процесса)



Этапы выполнения пилотного проекта по автоматизации процесса 360



1. Утверждение с проектной группой этапов проекта: формирования пилотной группы участников, определение зон ответственности по запуску проекта , распределение задач и сроков для участников рабочей группы
2. Подготовка медиа плана (какие каналы коммуникации мы используем, какие документы мы подготавливаем, чек- лист, памятка, презентация проекта для участников пилотной группы, обучающие мероприятия для участников пилотной группы и.т.д)

Этапы выполнения пилотного проекта по автоматизации процесса 360

3. Анализ и контроль процесса запуска пилотного проекта по автоматизации процесса 360

4. Подготовка метрик оценки эффективности запуска пилотного проекта: сроки реализации проекта план/факт на каждом этапе, количество участников в оценки 360 план/ факт (например заявлено 100 оцениваемых сотрудников для оценки 360 из них прошли 60 сотрудников, это хороший результат для вас?)