

Автоматизация оценки персонала и не только

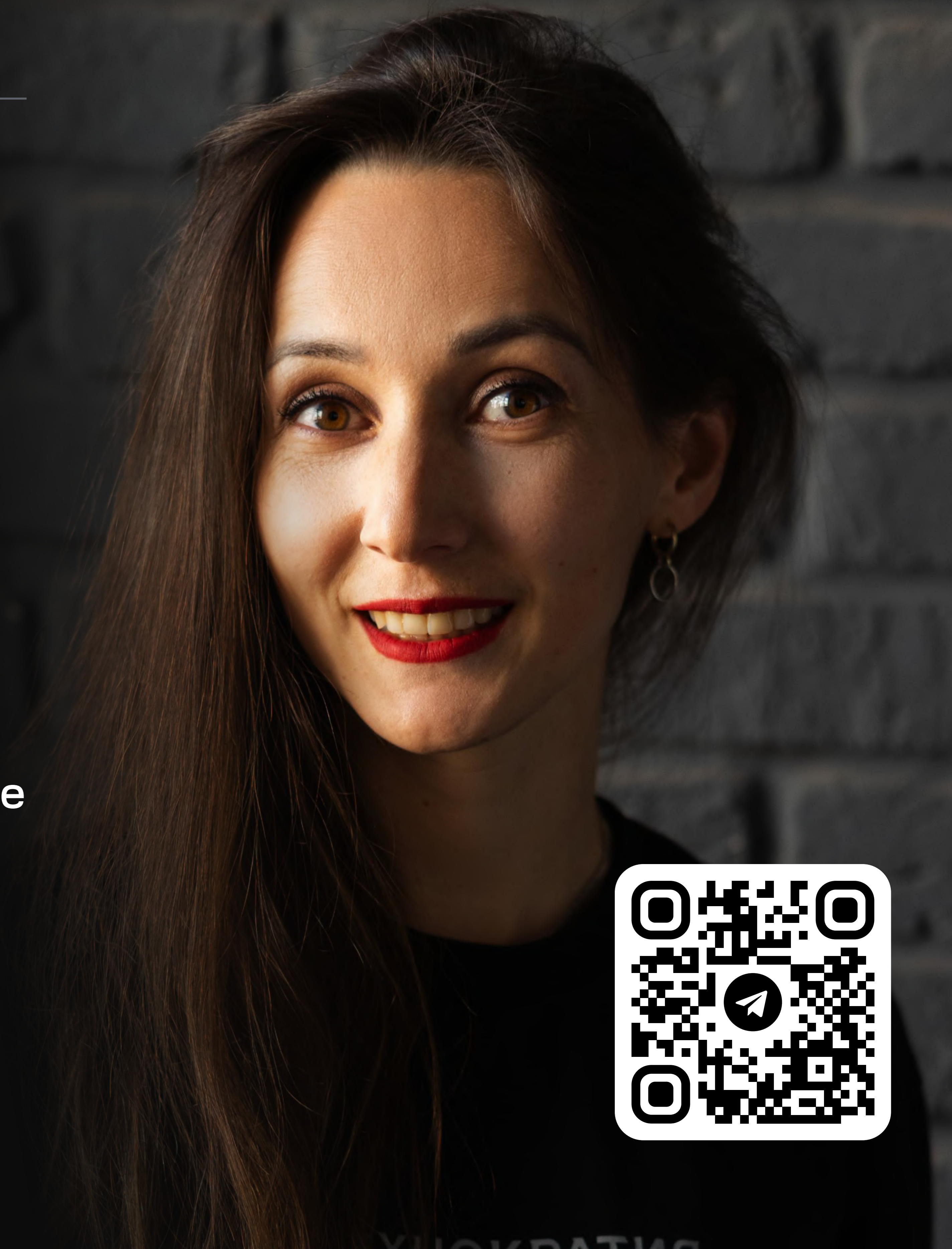
Как мы решали проблему
с проведением аттестации
и случайно разработали продукт

Алина **HRD В МЕТАКРАТИИ** Габидуллина

- С 2011 года в HR в IT
- Победитель премии «HR-бренд» от HH.ru
- Product owner HRM-системы
- Сейчас развиваю международное направление

 @alinahrd

 gabidullina@technokratos.com



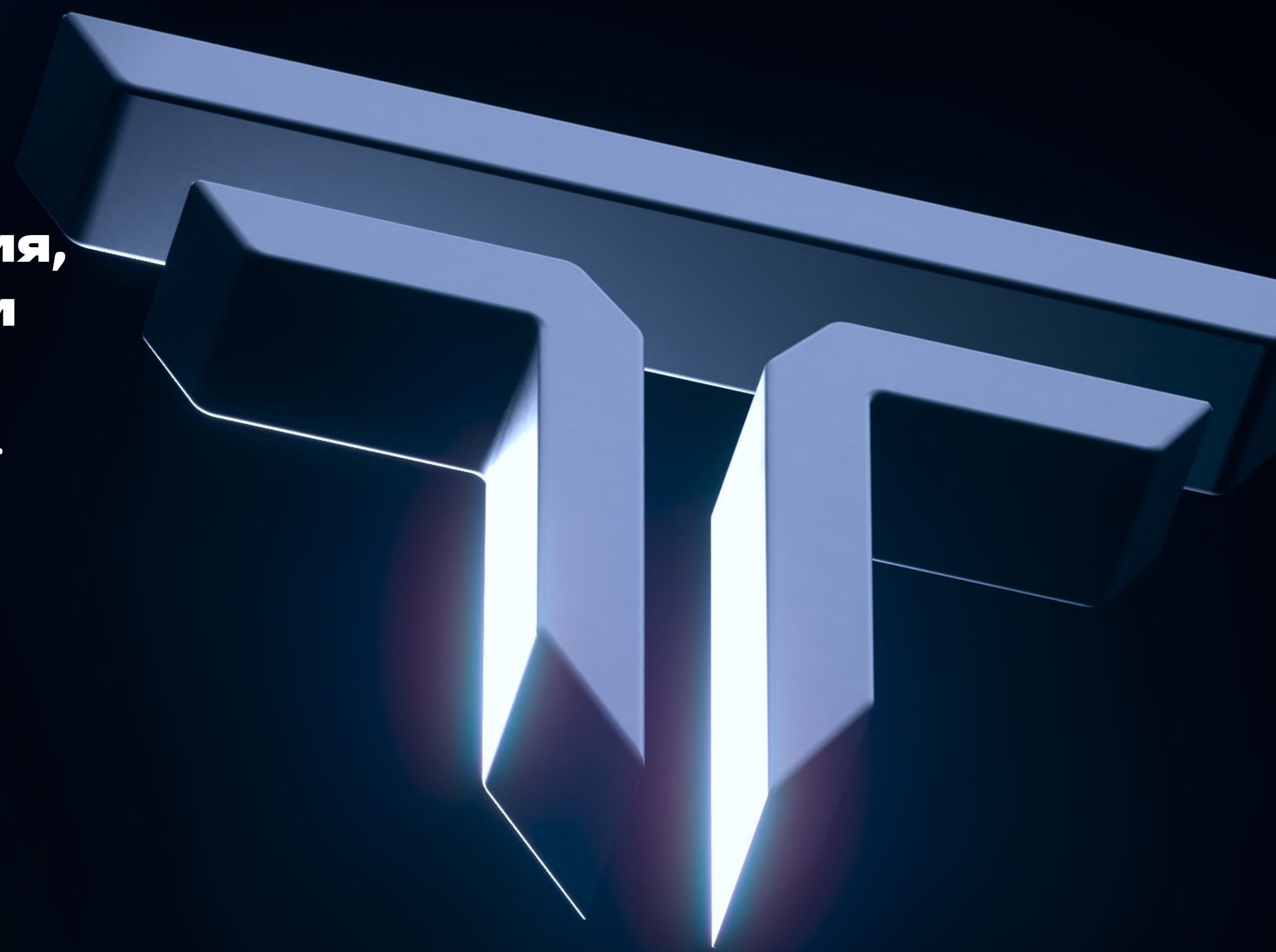
ТГ ТЕХНОКРАТИЯ

С 2015 года мы беремся за сложные **корпоративные сервисы и приложения**, а также собираем **команды разработки** для самых требовательных клиентов в промыш-ленном, финтех- и IT-секторе.

Сайт
Технократии



Телеграм-канал «Голос
Технократии»



Лонгстори шорт, или как мы жили раньше

У нас очень болел
процесс Performance
Review

Аттестации сотрудников проводили 2 раза в год

Весь HR-отдел и лиды направлений на период
аттестации занимаются только вопросами
аттестации

Оценивали сотрудников через опросы в Google
Формах

Нужно было руками пинговать ответственных,
чтобы те заполняли формы оценки

Решение:

Автоматизация

A muscular man in a dark suit is lifting a dumbbell with his right arm. The scene is lit with dramatic blue and purple lighting, highlighting his physique. The background is dark with a blue gradient on the left side.

Как у нас проходит оценка персонала

Есть два стрима

**Оценка проходит каждый раз
после испытательного срока
в формате 360**

1

**Performance review
каждые полгода**


Оценка хардов

Оценка софтов

Саморефлексия

Оценка от Клиента

2

The background features several abstract, three-dimensional geometric shapes in shades of blue and cyan. On the left, there is a large, thick circular ring. To its right, there is a smaller, similar ring. Further right, there is a triangular prism. In the foreground, a large, elongated, multi-faceted geometric shape, possibly a truncated pyramid or a similar polyhedron, is oriented diagonally. The overall aesthetic is futuristic and digital.

**Но мы увлеклись
и сделали немного
больше**

**Какие модули
системы мы
реализовали**

Управление персоналом

Создали корпоративную социальную сеть, в которой у каждого сотрудника есть личная страница с основной информацией, а также:

- Система уведомлений о поставленных задачах
- Оргструктура компании с разбивкой по отделам
- Поиск по сотрудникам
- Информация о накопленных отпускных днях
- Хранение шаблонов документов и актов о прохождении аттестации

The screenshot shows a user profile for Ivan Timofeevich Osipov in the 'ТЕХНОКРАТЕР' system. The interface includes a search bar, notification bell, and a sidebar menu with options like 'Моя страница', 'Мои задачи', 'Оргструктура', 'План развития', 'Трек развития', 'Сотрудники', 'Планы развития', 'Треки развития', 'Заявления', 'Управление', 'Онбординг', 'Аттестация', and 'Динамические формы'. The profile card displays the user's name, status 'В офисе', department 'Отдел HR', role 'HR-менеджер', location 'Казань', and age '19.10.1995 (28 лет)'. It also features a 'Редактировать профиль' button. Below the profile are sections for 'Контакты' (Email: ivan@company.com, Phone: +7 (900) 123-45-67, Telegram: @osipov), 'Накоплено дней отпуска' (27 days), and 'Хочу в отпуск' / 'Калькулятор' buttons. A 'В Технократии' section shows 'Дата выхода на работу' (02.05.2023) and 'Занятость' (В штате). Skills listed include 'Контент-маркетинг', 'Анализ KPI', 'Аттестация сотрудников организации', 'Управление персоналом', and 'Подготовка и анализ данных'. At the bottom, it identifies the 'Руководитель' (Anastasia Ruslanovna) and 'Ответственный HR' (Andrey Adriyanovich).

Онбординг и оффбординг сотрудников

Сделали процесс погружения новичков более человечным и понятным

- Можно ставить задачи новым сотрудникам в первые дни работы в компании
- Отслеживаем процесс прохождения испытательного срока
- Отвечаем на часто задаваемые вопросы в одном месте
- По итогам прохождения испытательного срока оцениваем сотрудника по методике «360»

ТЕХНОКРАТЕР Поиск сотрудника

Уведомления

Рекрутер: Сергей Захаров

Онбординг

Стажировка 6	Приняли оффер 2	Онбординг 3	Исп
<p>Эмма Островская Goland-разработчик • Trainee</p> <p>Прогресс стажировки: 50%</p> <p>3 задачи ⌚ 2 🔥 2</p>	<p>Диана Беляева Frontend-разработчик • Junior</p> <p>Дата выхода: 22.03.2024</p> <p>3 задачи ⌚ 2 🔥 2</p>	<p>Иван Назаров Java-разработчик • Junior</p> <p>Прогресс онбординга: 34%</p> <p>3 задачи ⌚ 2 🔥 2</p>	<p>Иван Назаров Java-разработчик • Junior</p> <p>Прогресс онбординга: 34%</p> <p>3 задачи ⌚ 2 🔥 2</p>
<p>Мария Калинина Java-разработчик • Trainee</p> <p>Прогресс стажировки: 50%</p> <p>3 задачи ⌚ 2 🔥 2</p>	<p>Илья Коротков Goland-разработчик • Middle+</p> <p>Дата выхода: 15.04.2024</p> <p>3 задачи ⌚ 2 🔥 2</p>	<p>Артём Пименов Java-разработчик • Junior</p> <p>Прогресс онбординга: 20%</p> <p>3 задачи ⌚ 2 🔥 2</p>	<p>Артём Пименов Java-разработчик • Junior</p> <p>Прогресс онбординга: 20%</p> <p>3 задачи ⌚ 2 🔥 2</p>
<p>Максим Киселев Python-разработчик • Trainee</p> <p>Прогресс стажировки: 40%</p> <p>3 задачи ⌚ 2 🔥 2</p>		<p>Олеся Маркова Goland-разработчик • Senior</p> <p>Прогресс стажировки: 20%</p> <p>3 задачи ⌚ 2 🔥 2</p>	
<p>Егор Захаров Goland-разработчик • Trainee</p> <p>Прогресс стажировки: 20%</p> <p>3 задачи ⌚ 2 🔥 2</p>			

← Скрыть меню

Проведение Performance review

Не только методология «360». Адаптировали процесс аттестации под себя:

- Собираем саморефлексию каждого члена команды
- Система отправки уведомлений о назначенных задачах по оценке коллег
- Отслеживаем процесс прохождения аттестации каждого сотрудника
- Формируем итоговый протокол после завершения аттестации

ТЕХНОКРАТЕР

Поиск сотрудника

Уведомления

Моя страница

Мои задачи 4

Оргструктура

План развития

Трек развития

Мои задачи > Форма оценки PM Soft Skills

Форма оценки

Анастасия Руслановна
Менеджер проектов • Middle+

- Клиентоориентированность
- Контроль и требовательность
- Мотивация команды
- Делегирование
- Открытость мышления
- Ответственность
- Открытая коммуникация
- Кооперация и умение работать в команде
- Дисциплина

Открытость мышления

Умение позитивно относиться к любым изменениям, способность выходить из зоны комфорта. Умение работать в условиях неопределённости.

[Подробнее о критериях оценки](#)

- 0 – Навык не проявляется вообще
- 1 – Навык проявляется редко или развит в недостаточной степени
- 2 – Навык присутствует, используется, но имеется потенциал для роста
- 3 – Навык отлично развит, активно используется
- Не могу оценить

Комментарий, который объясняет выбранную оценку

0/150

Вопрос 7 из 12 [Далее](#)

[← Скрыть меню](#)

Расставили по полочкам в Технократии

Составление ИПР и ИКЗ

Развиваем сильные стороны сотрудников и усиливаем слабые при помощи индивидуальных планов развития (ИПР) и индивидуальной карты знаний (ИКЗ):

- Составляем удобные планы развития коллег
- Выстраиваем треки развития
- Отслеживаем процесс выполнения поставленных задач
- Напоминаем о приближающихся дедлайнах при помощи уведомлений
- Указываем на сильные и слабые стороны через инфографику

The screenshot displays the 'ТЕХНОКРАТЕР' system interface. At the top, there is a search bar for 'Поиск сотрудника' and a notification bell. The main content area is titled 'Индивидуальный план развития' and features a profile card for 'Захар Коновалов' (Designer, Middle+). Below the profile, there are sections for 'Активные' (Active) and 'Черновики' (Drafts). The 'Активные' section shows a goal: 'Поддержка Дизайн-системы' (Design System Support) with a deadline of 'до 13.12.23'. The goal details include the author 'Григорий Краснов', the objective 'Усовершенствование компонентов системы', and the result 'Обновленная библиотека компонентов'. A progress bar is shown below the result. The 'План действий' (Action Plan) section lists tasks: 'Обновить пак иконок' (checked), 'Добавить новые компоненты', 'Расширить цветовую палитру', and 'Презентовать обновления отделу дизайна'. At the bottom, there are buttons for 'Редактировать' and 'Сохранить прогресс'. A footer contains a 'Скрыть меню' button and a note: 'Расставили по полочкам в Технократии'.

Конструктор динамических форм

Создаем опросы сотрудников при помощи гибкого конструктора форм:

- Оценка сотрудников по методологии «360» от коллег, руководителей и клиентов
- Быстрые пульс-опросы о состоянии команды
- Саморефлексия сотрудников за отчетный период
- По итогам опросов в дашборде формируется наглядная аналитика

ТЕХНОКРАТЕР Поиск сотрудника

Уведомления

Моя страница
Мои задачи
Оргструктура
План развития
Трек развития
Сотрудники
Планы развития
Треки развития
Заявления
Управление
Администрирование
Аттестация
Динамические формы

Динамические формы

+ Создать форму

Тип формы

- Soft Skills 9
- Hard Skills 10**
- Client feedback 4

Вики

- Как создать форму
- Как создать шаблоны из форм

Черновик 5 | Опубликован 0 | Используется 0 | В архиве 5

Найти форму

Figma Junior
Базовые знания инструмента
Автор: Мария Калинина [Удалить](#)

Figma Middle
Продвинутое знание инструмента
Автор: Мария Калинина [Удалить](#)

Figma Senior
Улучшенные знания инструмента
Автор: Мария Калинина [Удалить](#)

Атомарный дизайн
Знание компонентов
Автор: Мария Калинина [Удалить](#)

< Скрыть меню

Расставили по полочкам в Технократии

Кадровый документооборот

Снизили количество бумажных носителей в пользу цифровых заявок, которые будут доступны каждому сотруднику:

- Согласование заявок на отпуск онлайн
- Визуальная маршрутизация документа
- Заказ справок из отдела кадров
- Хранение данных о пройденных аттестациях и сформированных ИПР

The screenshot displays the 'ТЕХНОКРАТЕР' HR system interface. The main section is titled 'Отпускные дни сотрудников' (Vacation Days of Employees). It features a search bar for employees, a '+ Оформить заявление' (Formulate application) button, and a list of employees with their vacation status and dates. The interface is organized into sections: 'Статус' (Status) with filters for 'В процессе' (6), 'Одобрено' (4), 'Отклонено' (1), and 'Удалено' (1); 'Отделы' (Departments) with filters for Design, iOS, Android, Golang, Java, Python, Frontend, Analytics, and QA Auto; and a list of employees categorized by department (Design, Android, Java). Each employee entry includes their name, position, vacation dates, and status (e.g., 'Одобрено' or 'В процессе').

ТЕХНОКРАТЕР

Поиск сотрудника

Уведомления

Заявления > Отпускные дни сотрудников

Отпускные дни сотрудников + Оформить заявление

Поиск сотрудника

Статус

- В процессе (6)
- Одобрено (4)
- Отклонено (1)
- Удалено (1)

Отделы

- Design
- iOS
- Android
- Golang
- Java
- Python
- Frontend
- Analytics
- QA Auto

Design

- Руслан Бобров, Middle Дизайнер, 8 апр, 2024 - 20 апр, 2024, Ежегодный оплачиваемый отпуск, **Одобрено**
- Алёна Тимофеева, Middle Дизайнер, 20 апр, 2024 - 3 май, 2024, Ежегодный оплачиваемый отпуск, **В процессе**

Android

- Максим Евсеев, Junior Android-разра..., 12 июн, 2024 - 17 июн, 2024, Ежегодный оплачиваемый отпуск, **В процессе**
- Милана Беляева, Junior Android-разра..., 12 июн, 2024 - 17 июн, 2024, Ежегодный оплачиваемый отпуск, **В процессе**
- Софья Николаева, Middle Android-разра..., 20 апр, 2024 - 3 май, 2024, Ежегодный оплачиваемый отпуск, **Одобрено**

Java

- Кирилл Серви..., 1 июн, 2024 - 10 июн, 2024

Моя страница

Мои задачи

Оргструктура

План развития

Трек развития

Сотрудники

Планы развития

Треки развития

Заявления

Управление

Администрирование

Аттестация

Динамические формы

Скрыть меню

Геймификация

Повышаем мотивацию сотрудников при помощи игровых механик:

- Построение системы поощрений при помощи корпоративной валюты
- Открыли корпоративный магазин с мерчем или другими приятными товарами
- Создаем награды и значки для сотрудников, как в видеоиграх
- Строим рейтинги достижений и выделяем лучших сотрудников

ТЕХНОКРАТЕР Поиск сотрудника

Уведомления

Моя страница
Мои задачи
Оргструктура
План развития
Трек развития

Трек развития > Мои достижения

Мои достижения

+ Отправить заявку

Статус

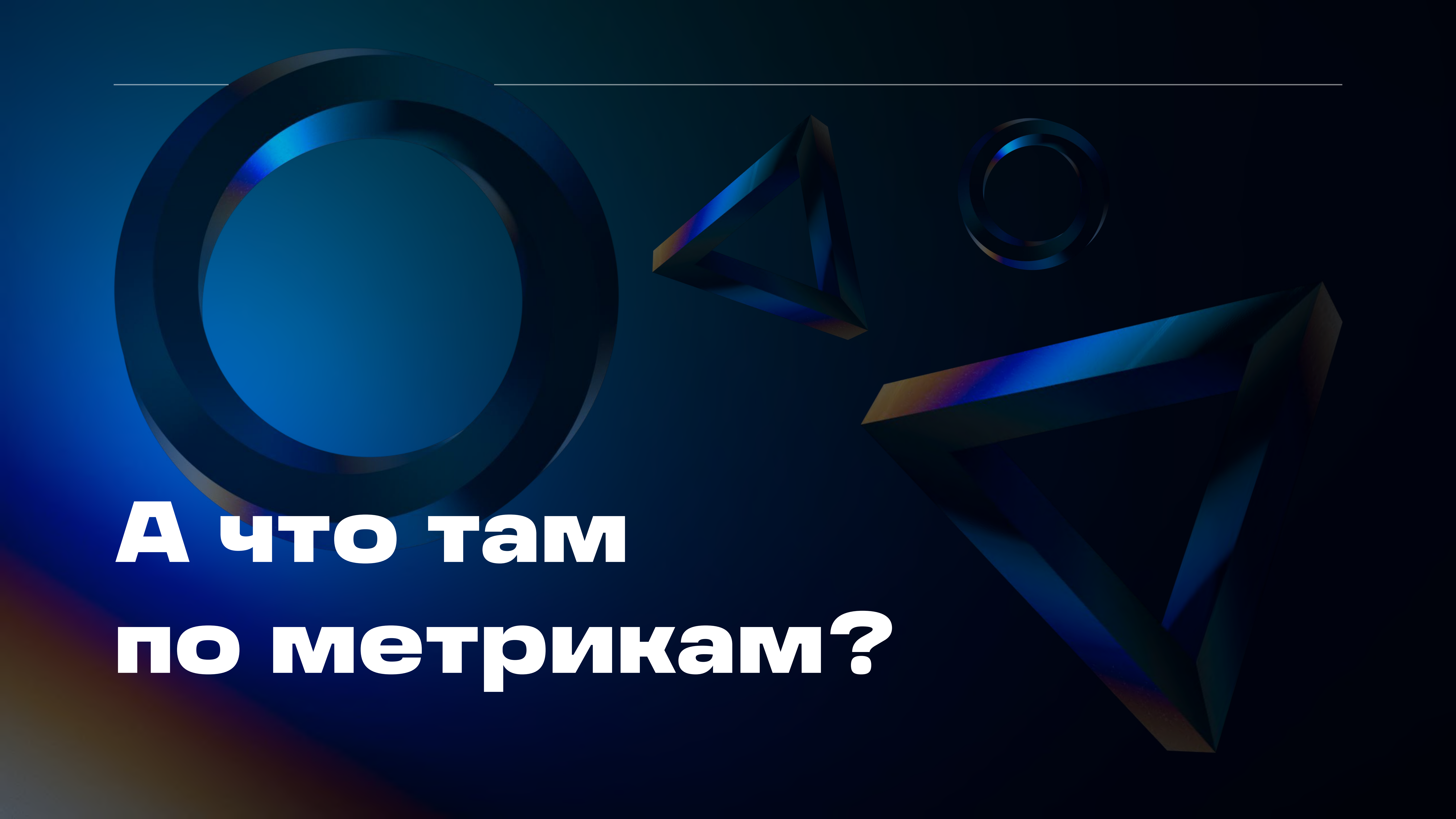
- Все
- Полученные
- Заблокированные

Поиск достижения

- Иноватор**
300 Т
Получено 3 раза
Инициировать или внедрить новый процесс в рамках корпоративной жизни комп...
- Тимбилдер**
500 Т
Получено 2 раза
Выступить в роли организатора корпоративного мероприят...
- Иноватор**
300 Т
Получено 1 раз
Выступить на открытом микрофоне на свободную тему

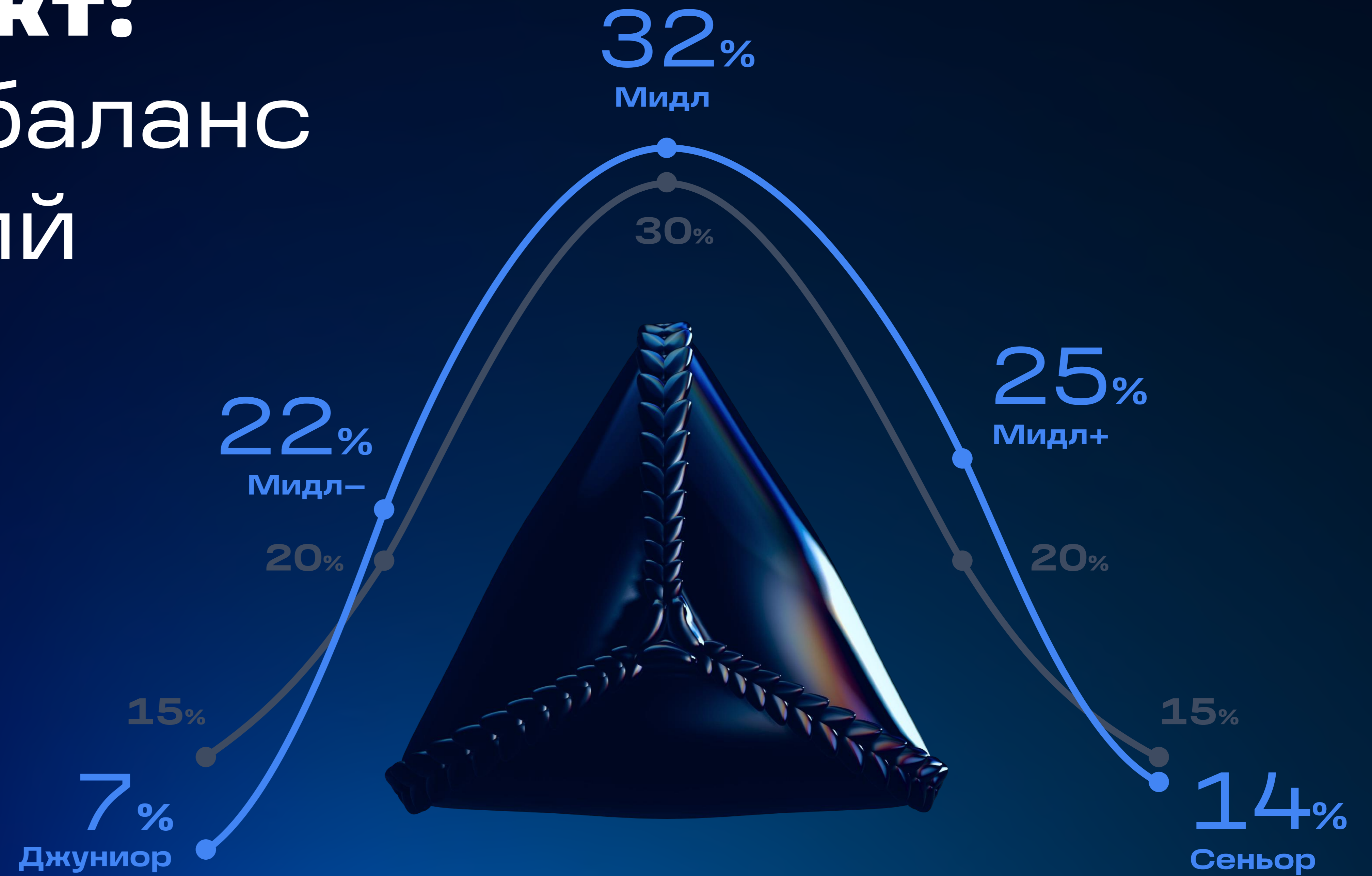
< Скрыть меню

Расставили по полочкам в Технократии

The background features several 3D geometric shapes in shades of blue and black. On the left is a large, thick circular ring. To its right is a smaller, similar ring. Further right is a 3D pyramid. In the foreground on the right is a large, complex 3D structure that resembles a stylized letter 'V' or a multi-faceted pyramid. The lighting creates highlights and shadows, giving the shapes a three-dimensional appearance.


**А что там
по метрикам?**

Сайд эффект: выравнился баланс квалификаций сотрудников



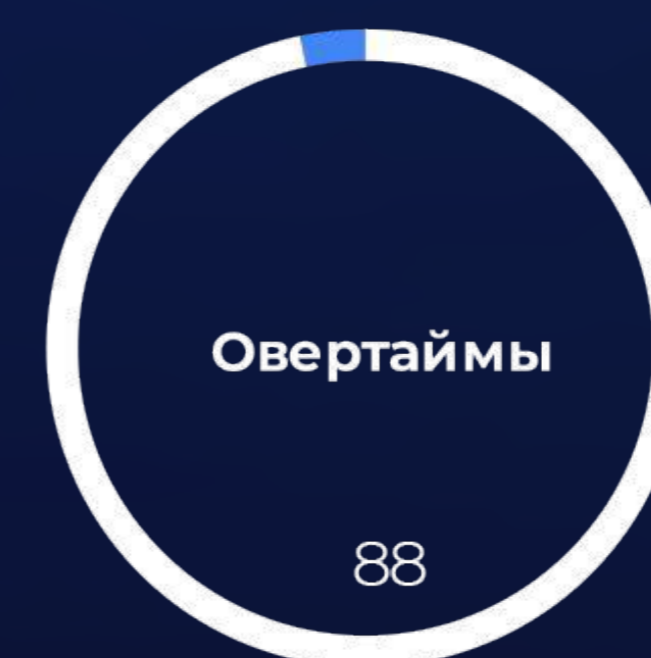
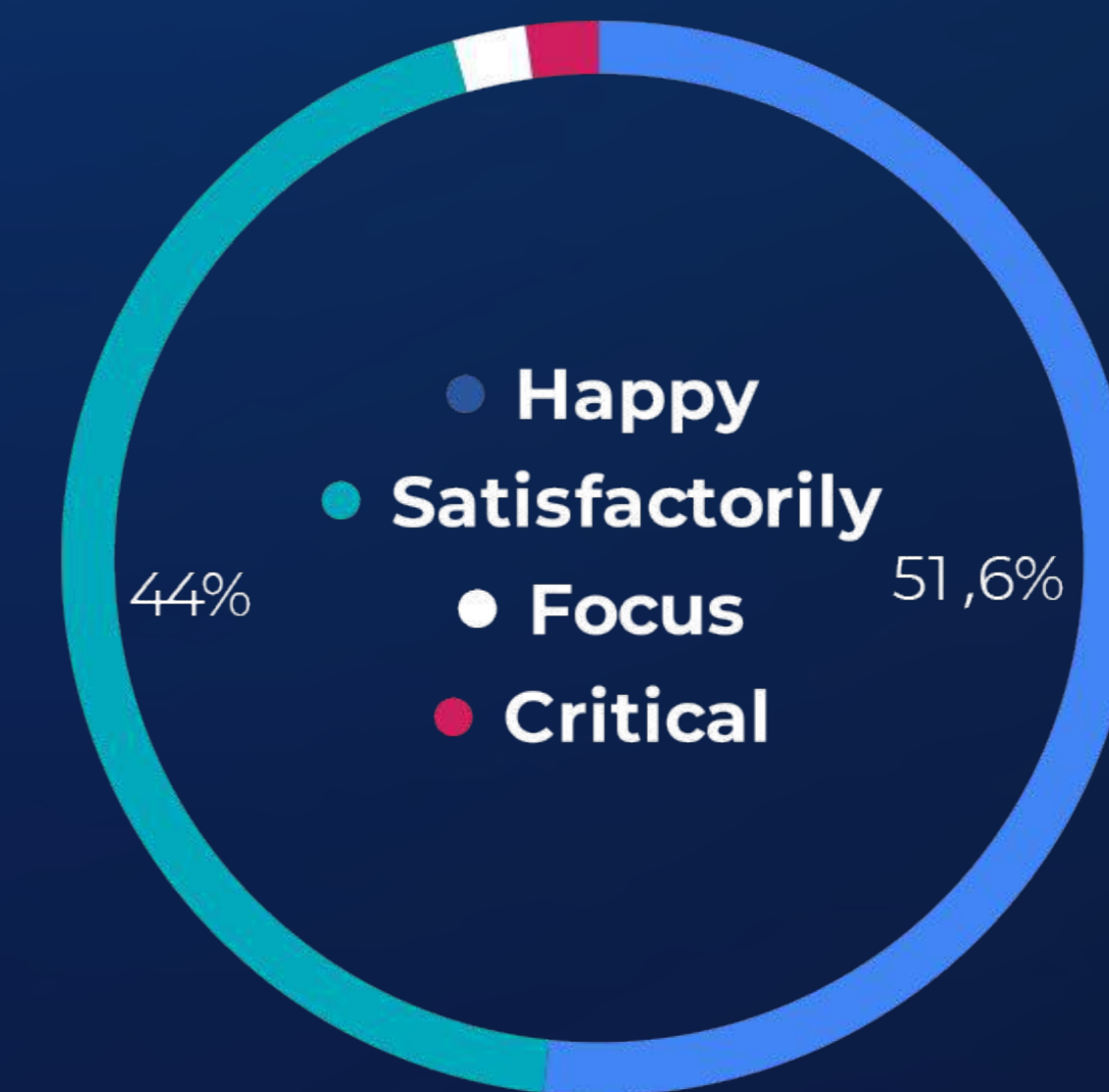
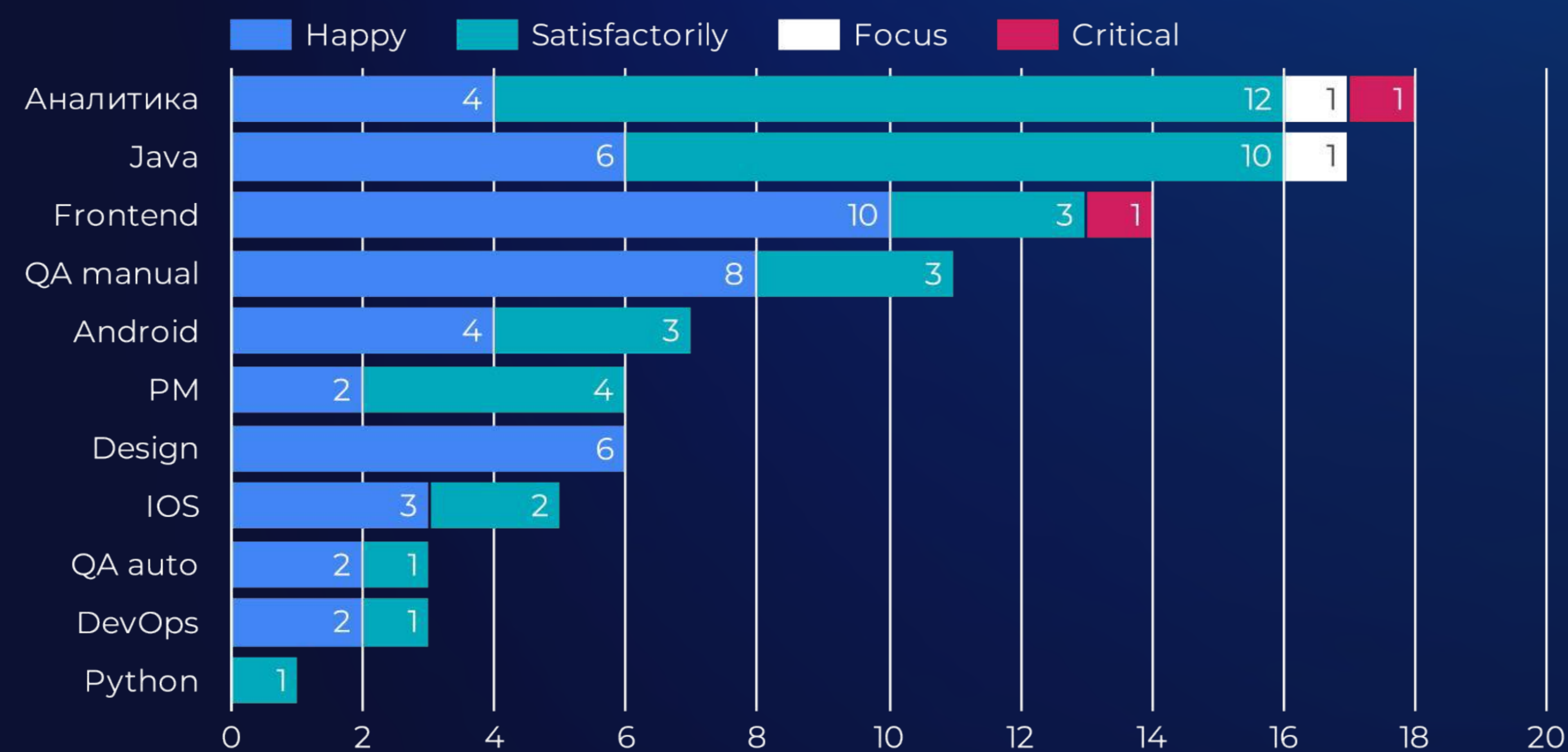
Мы снизили текучесть
кадров **в 2 раза,**
а количество внезапных
увольнений — **в 2,5 раза**

Увеличили Lifetime
высокогрейдовых
разработчиков **в 1,5 раза**



Прогноз не только подбора, но и увольнений

Отчет по рискам



Следим за настроением лидов более внимательно

Отчет по рискам (лиды)

Общие статусы:

1.	Ковалёв Вилен	IOS	Focus
2.	Вишняков Анатолий	Analysts	Focus
3.	Ширяев Захар	Frontend	Satisfactorily
4.	Юдина Габи	Design	Satisfactorily
5.	Сазонов Дмитрий	Android	Satisfactorily
6.	Кузнецова Георгина	QA auto	Satisfactorily
7.	Савин Арсен	Python	Satisfactorily
8.	Орехов Мартин	Java	Satisfactorily



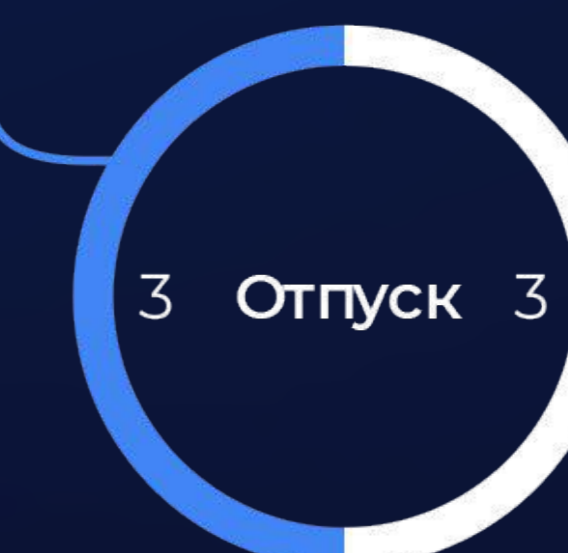
Работают удаленно:

1.	Юдина Габи	Design
2.	Сазонов Дмитрий	Android
3.	Ковалёв Вилен	IOS



Накоплено >21 дней отпуска:

1.	Юдина Габи	Design
2.	Ширяев Захар	Frontend
3.	Сазонов Дмитрий	Android



Снизили время окупаемости нового сотрудника на 30%

Положительная
окупаемость

Джун

1

2

3

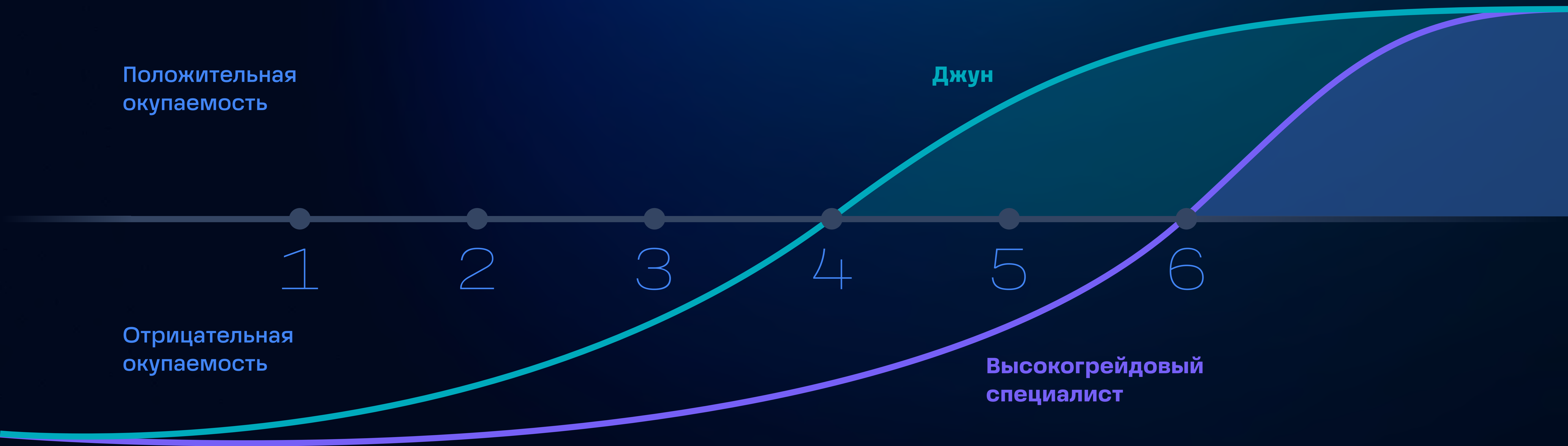
4

5

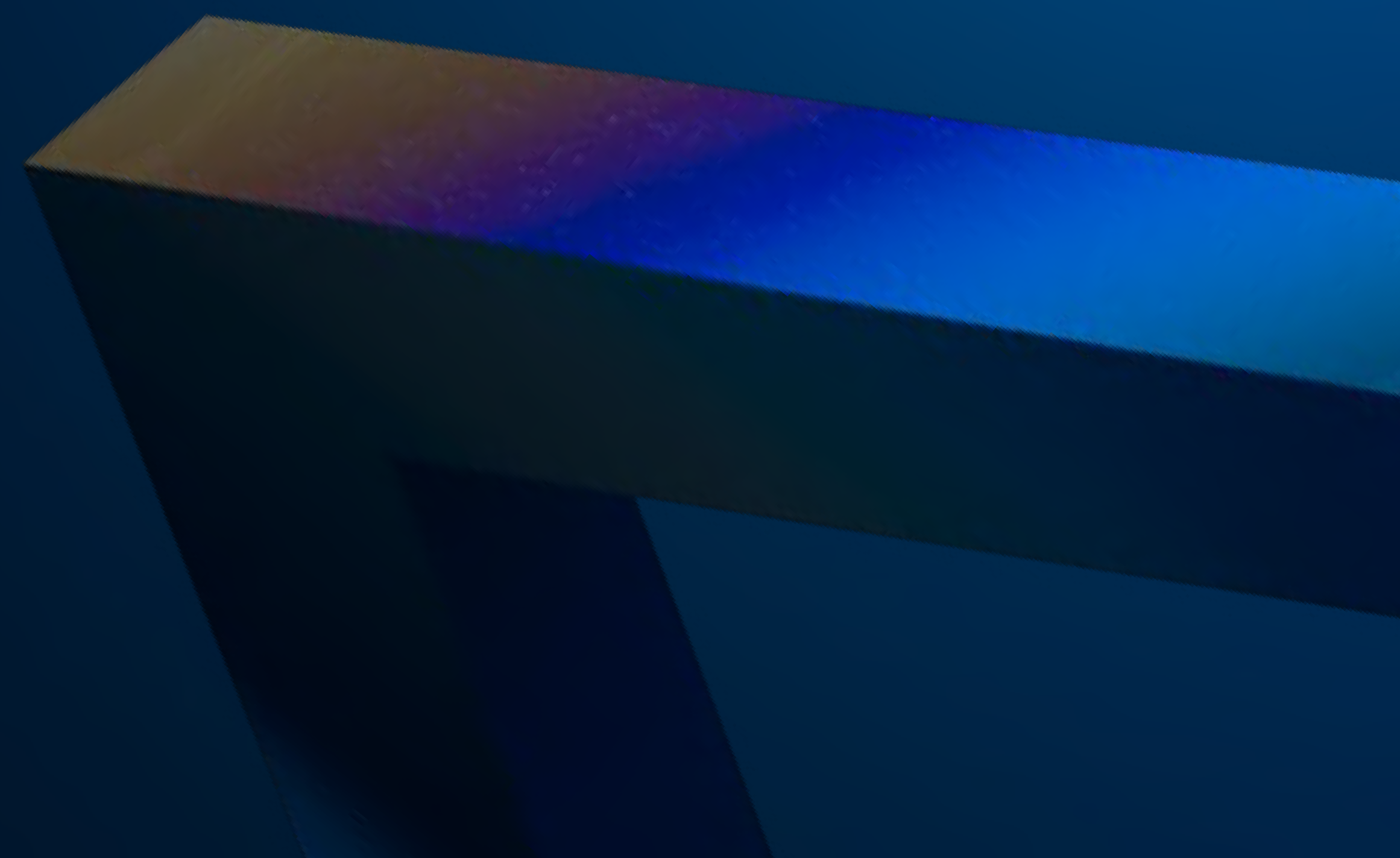
6

Отрицательная
окупаемость

Высокоградный
специалист



HRM-система создала новый
бизнес-процесс, который
повлиял на финансовые
показатели компании





ЛОГИЧНЫЙ ВОПРОС

Почему вы не взяли готовое решение с рынка?

1 Нам нужно было удерживать наших любимых высокогрейдовых специалистов и готовить джунов к коммерции, и такой большой проект позволял это сделать.

2 Мы изучали рынок HRM-систем и довольно быстро поняли, что **рыночные системы все равно требуют кастомизации** под наши процессы, а иногда покупку сразу нескольких систем

Приятные сайд-эффекты от разработки своего продукта

Мы считали экономику вместе с финансовым директором и пришли к выводам:

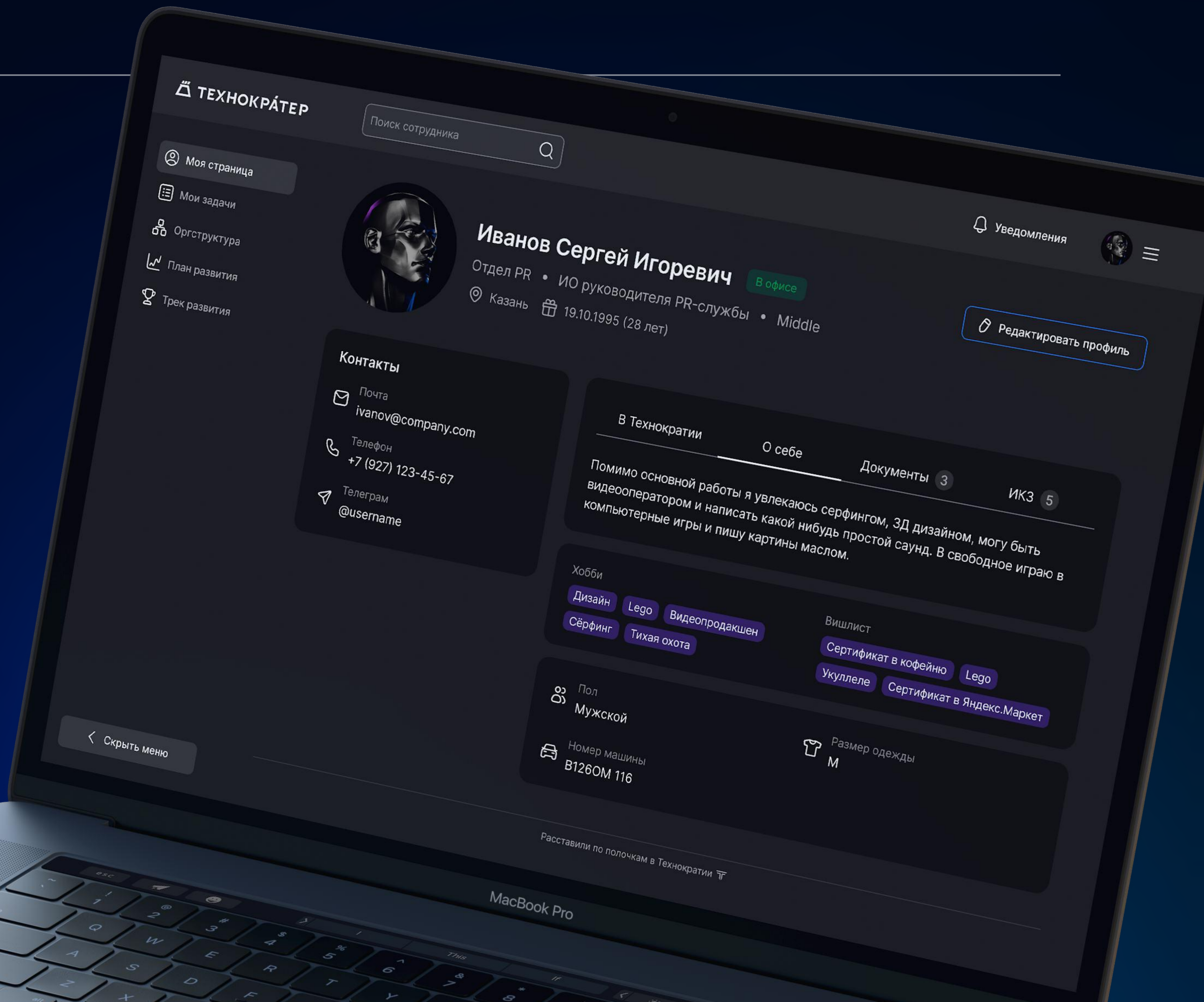
1 Это дешевле, чем найм с рынка. Мы проверили.

2 Усиливаем лояльность сотрудников

3 Автоматизируем бизнес процессы в компании

4 Прогнозируем подбор и держим в балансе экспертизу компании

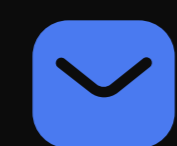
Подробнее
о продукте



Алина **HRD В МЕТАКРАТИИ**
Габидуллина



@alinahrd



gabidullina@technokratos.com

