

Атлас-цифровой путь к сердцу сотрудника

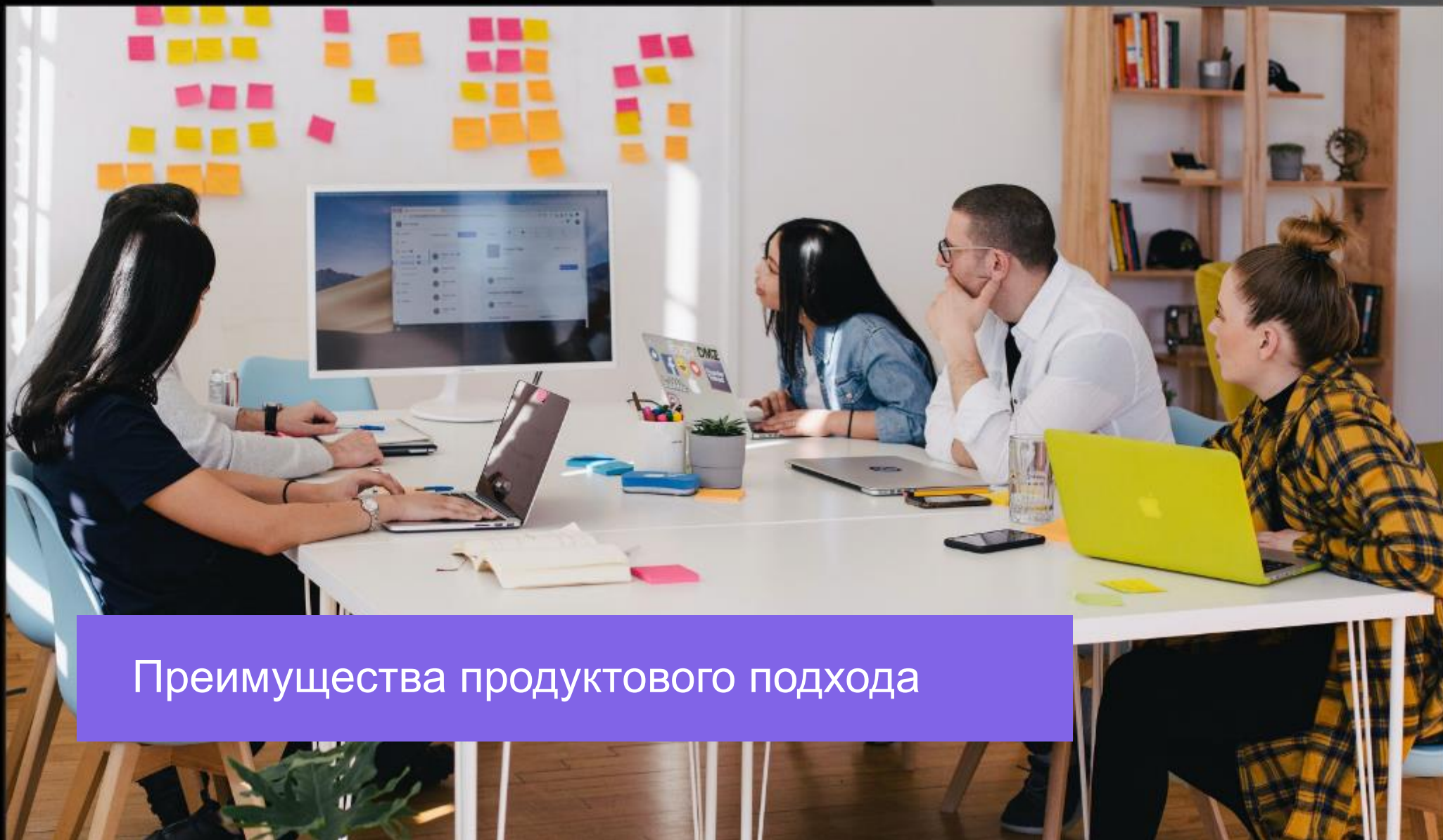
Как мы создали мультифункциональное пространство, используя ценностный и продуктовый подходы

Ренессанс.
СТРАХОВАНИЕ

О чем расскажем?

- 1 Мультифункциональное пространство
- 2 Преимущества продуктового подхода
- 3 Единый гид по развитию компетенций всех сотрудников компании





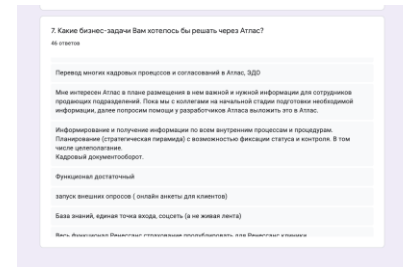
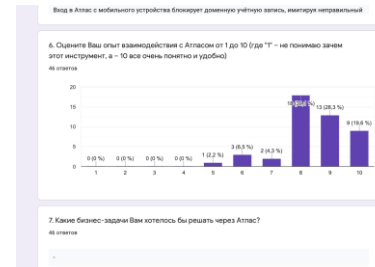
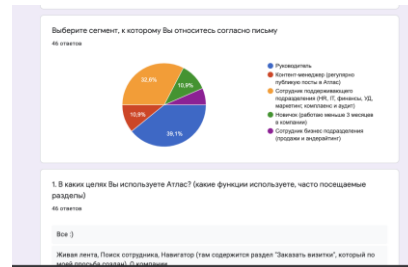
Преимущества продуктового подхода



Исследование болей сотрудников



Стратегия на основе потребностей сотрудников помогает делать те продукты, которые действительно решают их проблемы и помогают быть эффективными



2

Фокус на общую стратегию КОМПАНИИ

Digital workplace – это, в первую очередь, инструмент, который помогает достигать стратегических целей бизнеса



Поддержка формата
гибридного офиса



Развитие
продуктового
подхода



Обучение и
развитие



KPI продукта

3

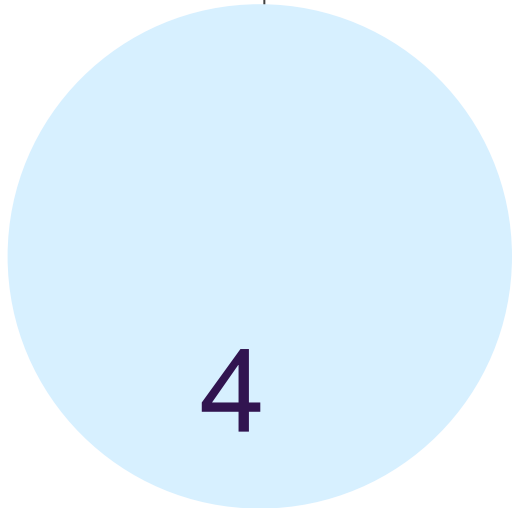
Совокупность болей и основные стратегические фокусы формируют список измеримых KPI продукта

Новые сервисы

Автоматизация
бизнес процессов

Поддержка систем





Оценка ресурсов и дорожная карта

Формируется пул задач в бэклоге по основным направлениям KPI и декомпозируется по кварталам с согласованием стэкхолдеров

150%
разработка

30%
UX/UI

80%
аналитик

50%
тестировщик



Этапы разработки по Скраму



Анализ требований

1. Встречаемся с заказчиком, получаем требования
2. Обсуждаем с командой, исследуем тех возможности реализации
3. Заводим задачу в Джиру
4. Скоррим по RICE (Reach, Impact, Confidence, Effort) модели и оцениваем трудозатраты
5. Озвучиваем сроки и трудозатраты клиенту (если все ОК берем в работу)

- До разработки задачи декомпозируются на User Stories в Джире
- Разработки распределены по спринтам
- 1 спринт = 2 рабочие недели
- Релиз в неделю один раз (по четвергам)
- 20% времени в каждом спринте выделяется на исправление багов на проде



Проектирование

1. Анализ процессы/функционала AS IS (клиент, аналитик, Продакт оунер)
2. Если функционал новый, исследуем рынок или интернет
3. Продакт оунер или аналитик составляет CJM совместно с заказчиком/клиентом
4. Если это процесс рисуем схему BPM (аналитик/проакт оунер)
5. Если процесс сложный, готовим прототип в Balsamique
6. Прототип согласовываем с клиентом



Дизайн

1. Поиск референсов и исследование дизайн площадок для четкой проработки UX и юзабилити
2. Подбор цветов, элементов, кнопок, иллюстраций, фотографий стилей
3. Сбор макета по прототипу и финальному ТЗ
4. Финальное согласование макета с клиентом

- За неделю до начало нового спринта проходит Планирование нового спринта (ставятся сроки, оцениваются трудозатраты в часах)
- Раз в неделю проходит скорринг задач по RICE
- 20% времени в каждом спринте выделяется на исправление багов на проде
- В текущем спринте нельзя брать дополнительные задачи



Программирование

1. Верстка бэк и фронта
2. Интеграция
3. Отправка на тестовый контур



Тест

1. Тестирование на тесте
2. Показ клиенту
3. Согласование с клиентом
4. Исправление багов/уточнение деталей по ТЗ

Релиз

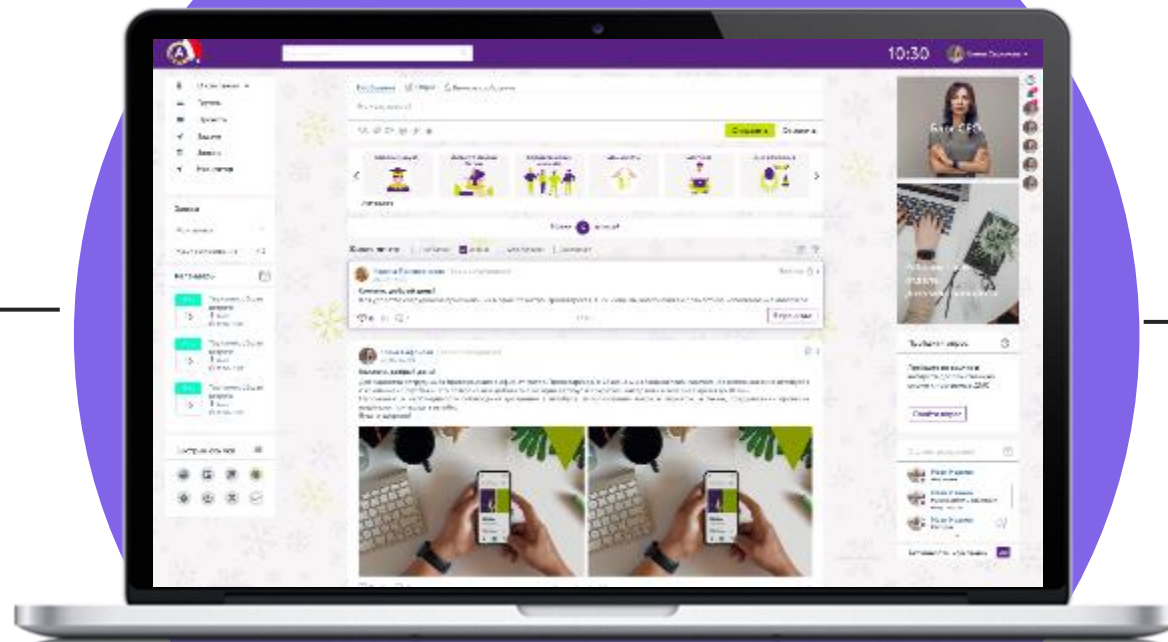


Ритуалы

- Ежедневные Daily с командой
- Квартальные стратегические сессии
- Ретроспективы по итогам каждого спринта
- Командных сессии, планирования спринта, грумминг и пр.



Поиск сотрудников
Структура компании
Проекты/задачи
Бизнес-процессы
Бронирование рабочих мест
Календарь событий
Лента новостей
Группы
База знаний
Обучение и развитие



Личный профиль сотрудника
Блог CEO
Мои льготы
Мои отпуска
Мой диск
Навигатор
Признание
План индивидуального развития
Система мотивации
Личный блог и подписка
Чаты





- Главная
- О компании
- Группы
- Проекты
- Задачи
- Навигатор
- Заявки
- Бизнес без потерь
- Бронирование мест
- Оценка 360°
- Гид по развитию
- Целеполагание

Инсайт с Ольгой Ослон

Календарь

Ср 09 DSM
zoom
сегодня
12:30 - 13:00

Чт 10 DSM
zoom
завтра
12:30 - 13:00

Пт 11 DSM
zoom
11.03.2022
12:30 - 13:00

Быстрые ссылки



Навигатор сотрудника

для Ренессанс страхования



Новичку

Добро пожаловать
Памятка наставника-Бадди
Глоссарий терминов и сокращений

Корпоративная культура

Ценности
Правила взаимодействия

Обучение и развитие

Оценка
Skill Up
Гид по развитию
Школа владельцев продукта
Обучение

Кадровые вопросы

Порядок выдачи справок и копий трудовой книжки
Прием сотрудников в компанию
Ежегодный оплачиваемый отпуск
Декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком
Возможности для сотрудников с детьми до 3 лет
Больничный
Выход на пенсию
Процедура увольнения
Изменение персональных данных
Отпуск без сохранения заработной платы
Как перейти на электронную трудовую книжку?
Дополнительный отпуск
Возможности для сотрудников с детьми до 14 лет
Возможности для сотрудников с детьми с ОВЗ
Донорские дни
Учебный отпуск

Оплата труда и компенсации

Оплата труда
Дни выплаты аванса и оклада
Зарплатный проект
Страхование жизни и здоровья
ДМС
Специальные программы
Льготы
Корпоративная мобильная связь
Предложения банков для сотрудников компании
Оплата больничных и пособий из ФСС с 2021 года
Индивидуальная накопительная программа
Скидки на страхование

Карьера

Открытые вакансии в компании
Перевод в другое подразделение
Реферальная программа (приведи друга)
Внутренний перевод в рамках Компании

Юридическая поддержка

Шаблоны и бланки документов
Основные документы Общества
Запрос копий документов Общества
Оформление доверенностей
База внутренних документов
Согласование внутренних документов
Заполнение нетиповых анкет

Compliance и риски

Конфиденциальная и инсайдерская информация
ПОД/ФТ (115-ФЗ)
Конфликт интересов
Подарки
Инсайдерская информация
Деловая этика
Противодействие коррупции
Противодействие мошенничеству

Рабочее место и ресурсы

Схема расположения подразделений
Заказ визиток
Заказ печати, штампа, факсимиле
Генератор подписей



4 недели

Запуск MVP
версии

24/7

Доступ с любого
устройства

+1000

активных
сотрудников DAU

+30

Автоматизированных
бизнес-процессов

22%

Рост ENPS

34%

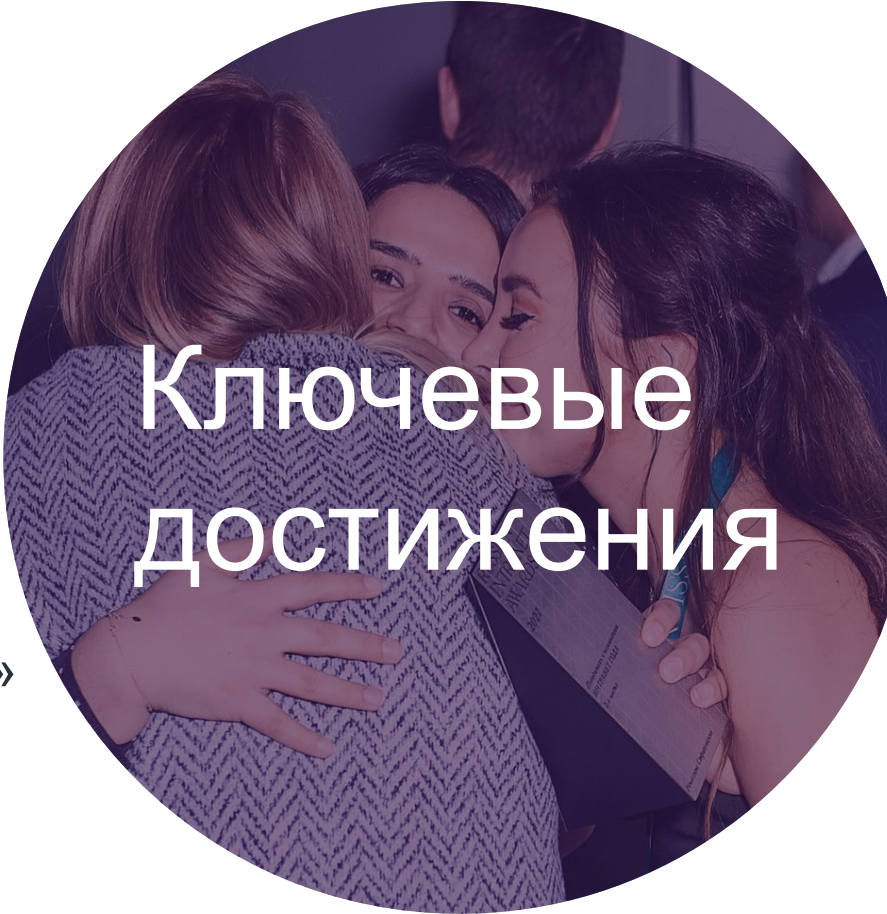
eNPS «понимание
стратегии компании»

15-20%

Экономия времени
сотрудников HR

15%

Экономия
времени
на поиск

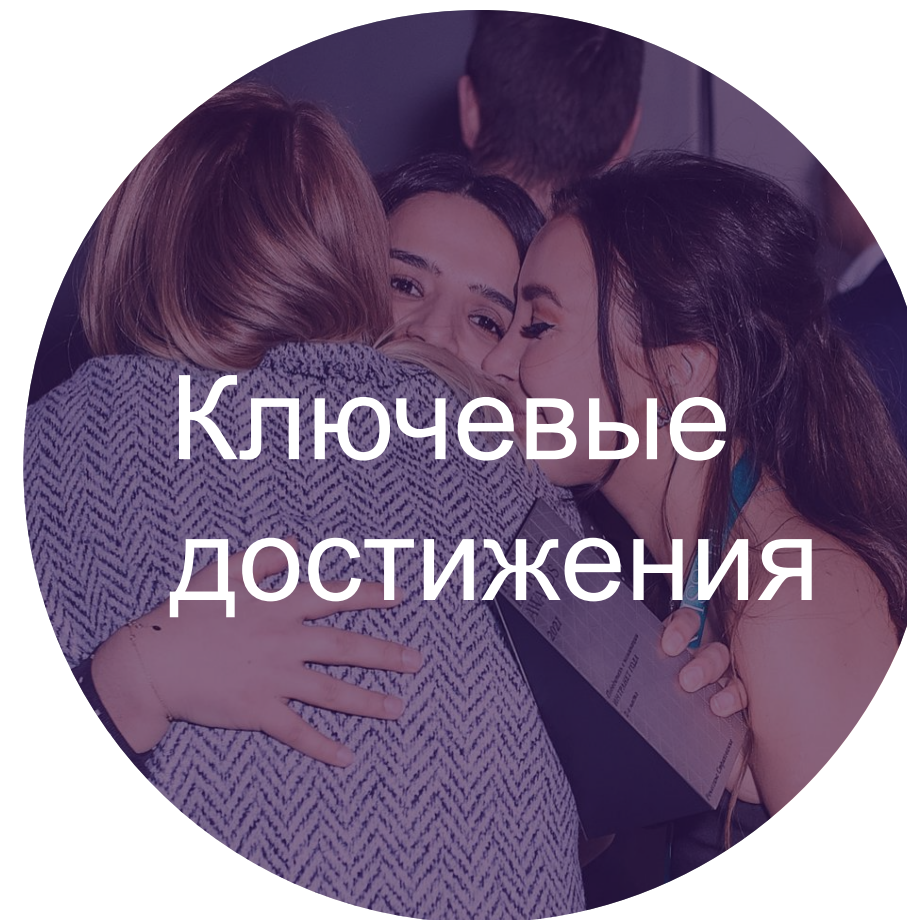


**Ключевые
достижения**



RUSSIAN INTRANET AWARDS 2021

2 место в главной номинации – Интранет года



Фокус на текущие реалии

1

Пространство для горизонтальных коммуникаций и быстрой обратной связи

2

Единое окно по всем сервисам для сотрудников

3

Инструмент для ведения кросс-функциональных проектов

4

Доступность корпоративной информации 24/7 с любого устройства





Имя сотрудника

10:30

Елена Сафонова



- О компании
- Группы
- Проекты
- Задачи
- Заявки
- Навигатор

- Заявки
 - Мои заявки 1
 - Ждут согласования 1/12
- Календарь

- Май 16 Таунхолл, общая встреча
 - Zoom
 - 10:00 - 12:00
- Май 16 Таунхолл, общая встреча
 - Zoom
 - 10:00 - 12:00
- Май 16 Таунхолл, общая встреча
 - Zoom
 - 10:00 - 12:00

Главная > Гид по развитию > Все инструменты развития

Гид по развитию



Привет, коллега!

Перед тобой Гид по развитию. Ты наверняка спросишь – а что это такое? Не так давно в компании были разработаны и внедрены корпоративные ценности: «Человечность», «Превентивность», «Развитие», «Сотрудничество», «Порядочность», для каждой ценности есть индикаторы, которые показывают, как она проявляется в поведении.

Один из первых шагов, который тебе стоит сделать, если ты хочешь развиваться в своей должности и на 100% ей соответствовать, или же расти по карьерной лестнице – **прорабатывать индикаторы ценностей**, которые являются твоей зоной развития.

Гид станет твоим проводником и помощником в развитии. Здесь ты найдешь полезные знания и практические советы по тому как выстраивать эффективные коммуникации, разрешать конфликты, работать в команде, принимать решения на основе данных и многих других полезных навыках, а также сможешь создать свой План индивидуального развития.

Мои зоны развития (результаты оценки 360)

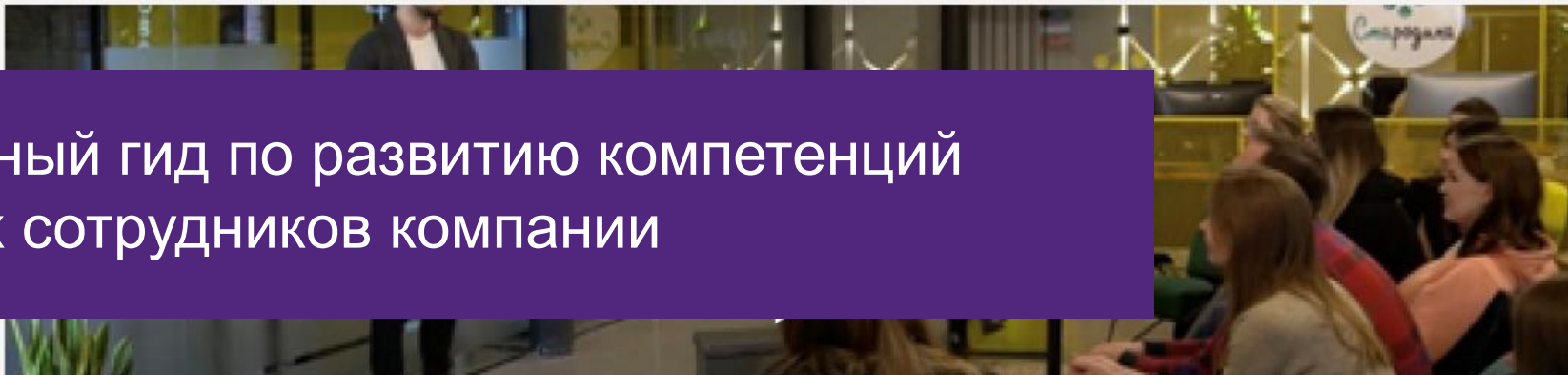
■ Нормально ■ Очень плохо

Развитие

- Внедряет новые подходы
- Ставит перед собой амбициозные задачи
- Неравнодушен к проблемам других
- Настойчив

Человечность

- Внедряет новые подходы
- Ставит перед собой амбициозные задачи
- Неравнодушен к проблемам других



Единый гид по развитию компетенций
всех сотрудников компании





Сложная модель компетенций

Модель компетенций по ценностям компании



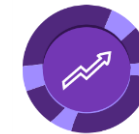
Порядочность



Превентивность



Сотрудничество



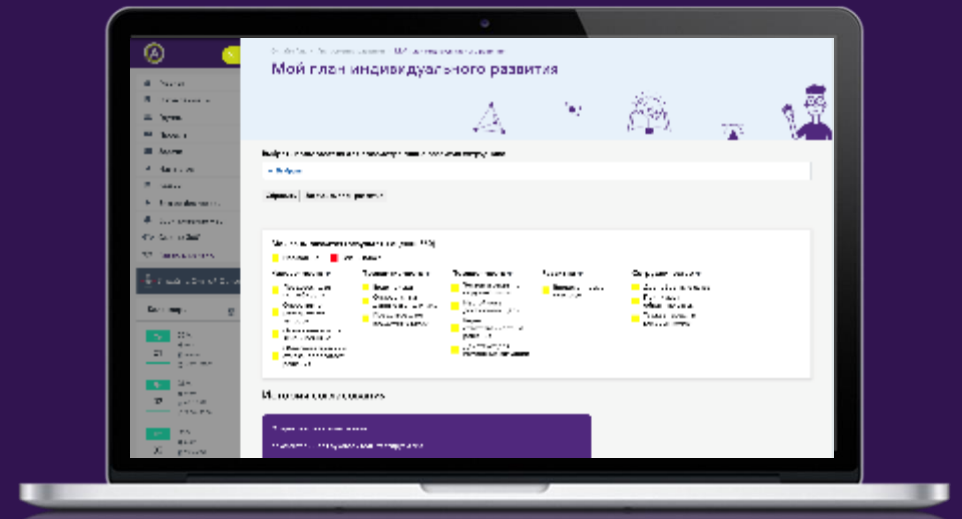
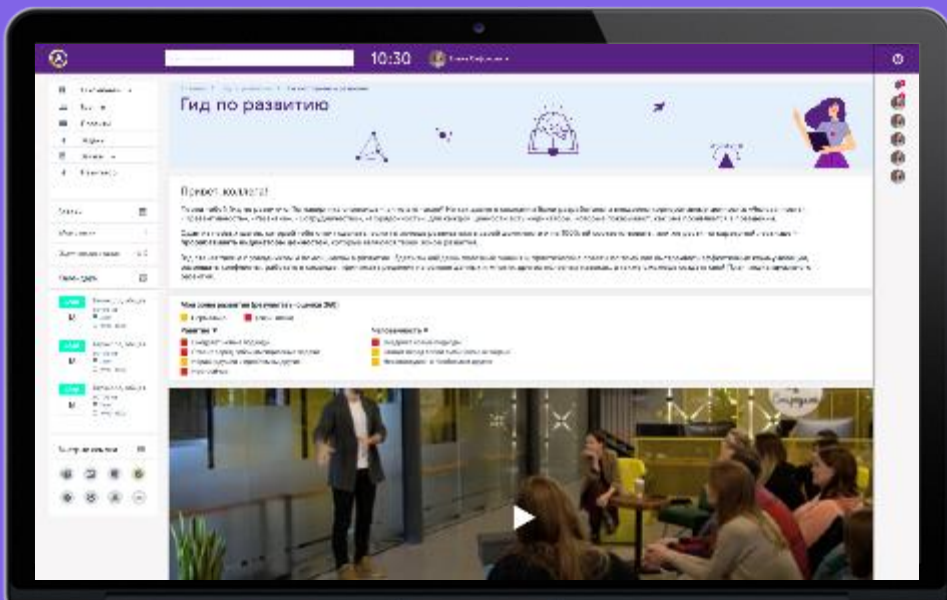
Развитие



Человечность



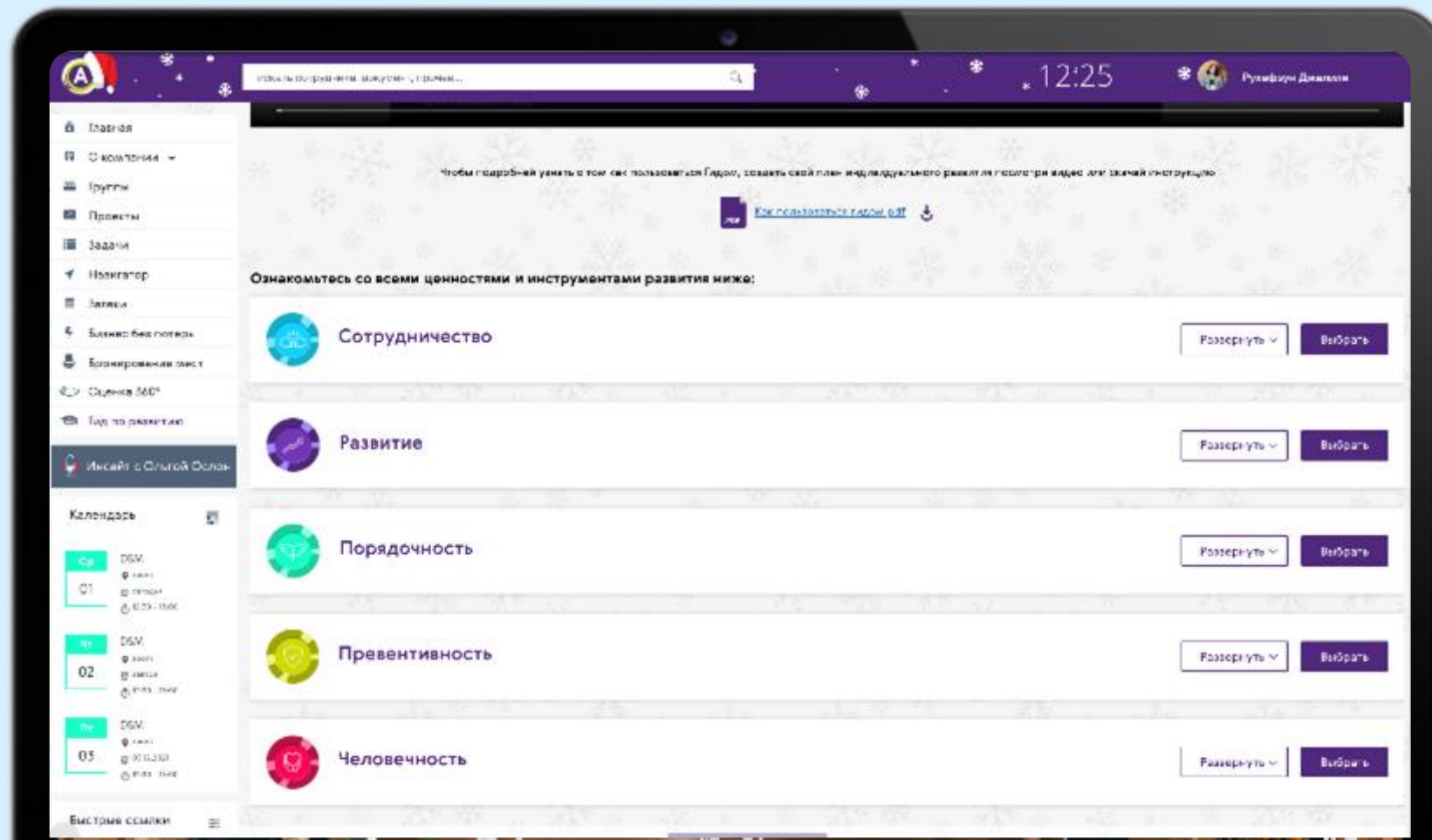
Для чего нам нужен гид?

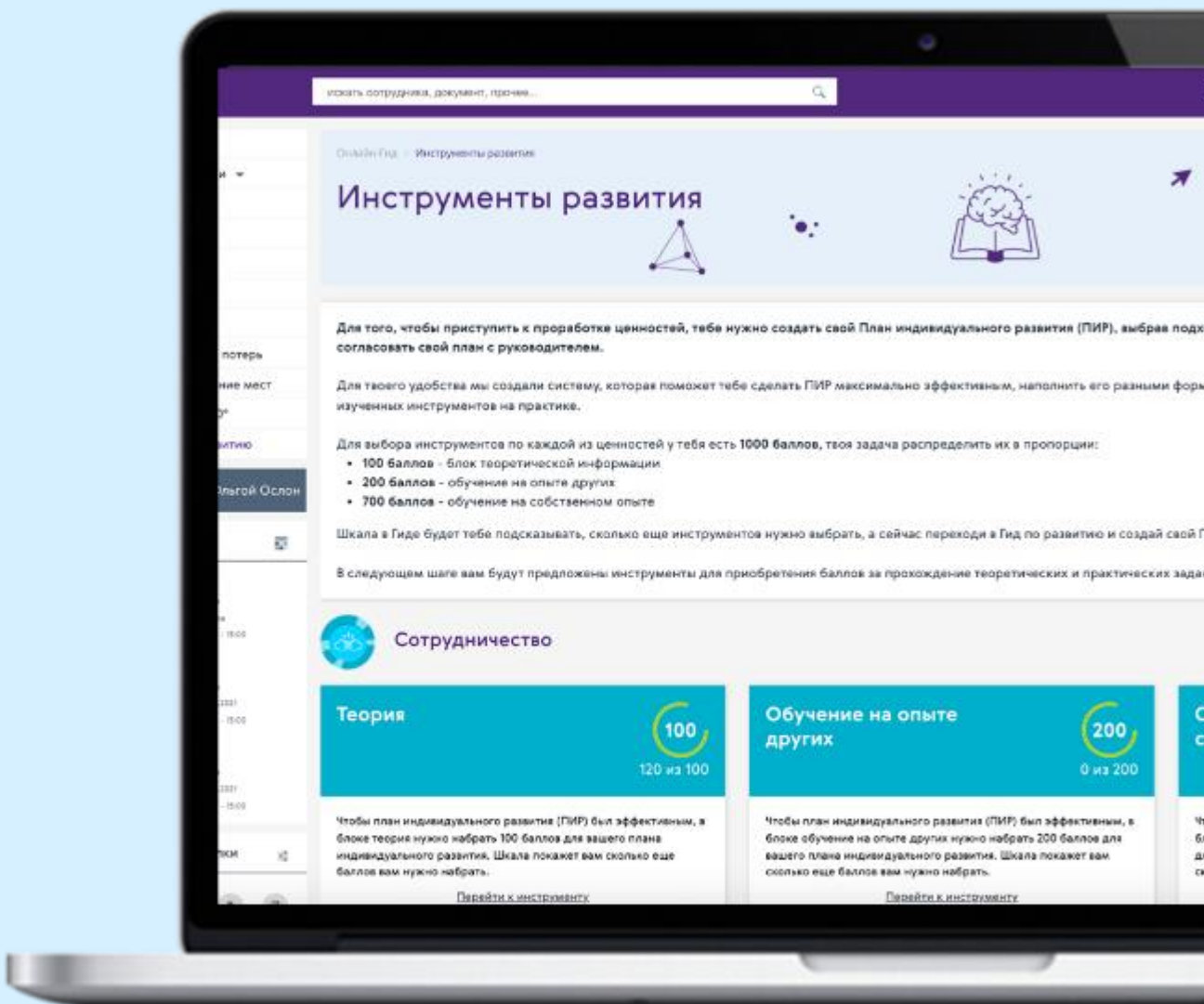


План индивидуального развития
сотрудника формируется из
обучающих инструментов гида по
развитию

Выбор ценностей при формировании ПИР

≤ 2





Инструменты развития

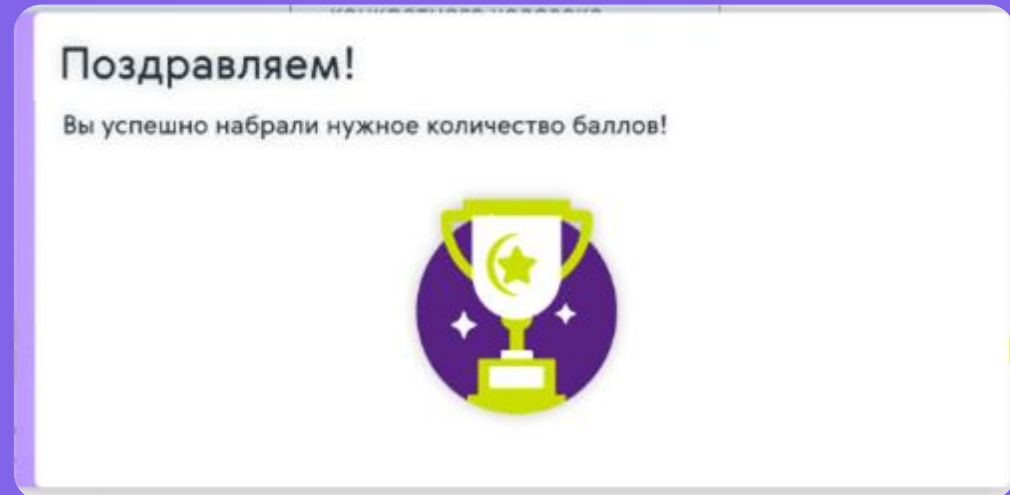
Баллы в плане индивидуального развития набираются по определенной шкале

Шкала при наборе инструментов

The screenshot shows a software interface with a progress bar at the top indicating 40%. Below the progress bar, there are several buttons: "Принимает обратную связь", "Ориентируется на цели и интересы компании", "Учится на ошибках", and "Поддерживает и помогает другим в развитии". The main content area displays a list of courses under the heading "Электронные курсы". Each course entry includes a title, a brief description, a "20 баллов" (20 points) indicator, and buttons for "Добавить" (Add) and "Изучить" (Study). A callout box points to the progress bar with the following text:

Например:
Для ценности «Сотрудничество», блок «Теория» – необходимо набрать в сумме не менее 100 баллов.
Выберем 2 электронных курса по 20 баллов. Это уже 40. Остается набрать еще 80 баллов.

Успешное завершение наполнения ПИР



Выводы

75%

Онлайн обучение в едином пространстве
(Внешние курсы+ экспертиза внутренних сотрудников)

Прозрачный статус развития сотрудника
24/7

Комплексное развитие
ПИР + результаты оценки 360

Поддержка внутренних экспертов



Атлас


в чем наша
уникальность?








1

Мои запланированные отпуска


*Для завершения процедуры планирования в поле "Обязательных дней к планированию" должен быть "0". Только в этом случае вашему руководителю будет отправлено уведомление о необходимости согласовать отпуск

Распечатать график отпусков 

Тип отпуска	Дата начала	Дата окончания	Длительность	Пересечения	Рассчитано в кадровой системе	Перенос
ежегодный	01.08.2022	14.08.2022	14 дней			  
ежегодный	24.02.2022	27.02.2022	4 дня		✓	
ежегодный	11.01.2022	14.01.2022	4 дня		✓	

2

Быстрые ссылки



3

- Предотвращает возможные риски
- Пилотирует решения
- Оперативно реагирует на запросы
- Настойчив в достижении цели





Русадзе Нина

HR VP
IT



Гоголев Владимир

Руководитель подразделения
обучения и развития