

# Сервис онбординга и адаптации сотрудников

Proscorn

05



## **1. Актуальность задачи**

Proscorm – IT-компания, создающая цифровые продукты для HR. В портфеле компании есть решения, закрывающие вопросы автоматизации найма, обучения, обратной связи от сотрудников, заказа справок, заявок на отпуска и так далее.

HR как направление деятельности компании проходит активную цифровую трансформацию. Все процессы и взаимодействие с сотрудниками автоматизируется и уходит в цифру.

Комплексная цифровая трансформация предполагает полную цифровизацию всех бизнес-процессов. Одним из важнейших этапов в жизненном цикле сотрудника является онбординг и адаптация. Это тот период, когда новый сотрудник пытается разобраться в том, что вообще происходит и выйти на хотя бы какую-то эффективность. Чем проще и быстрее это происходит, тем быстрее компания начинает получать эффект и затраты на сотрудника превращаются в окупаемые инвестиции.

## **2. Постановка задачи**

Разработайте прототип сервиса онбординга и адаптации сотрудников с использованием любых доступных на рынке технологий и инструментов (Open Source или проприетарных), который можно внедрить в качестве отдельного сервиса для онбординга и адаптации.

В качестве исходных данных можно использовать дополнительные материалы, а именно - набор статей для онбординга в компании Proscorm.

Сервис должен создавать на основе имеющихся данных индивидуальные траектории онбординга сотрудников.

Будет плюсом, если в сервисе будет собираться подробная аналитика, в приоритете – рекомендации для действий по конкретным сотрудникам для руководителей.

## **3. Бизнес требования**

Пользователи (сотрудники), имеющие авторизованный доступ к сервису, должны иметь возможность решать следующие бизнес-задачи:

- Авторизация;
- Просмотр списка материалов для изучения;
- Прохождение курсов/тестов;
- Отслеживание прогресса онбординга и адаптации;
- Получение уведомлений (о задачах, дедлайнах) ;



- Задавать вопросы в поддержку.

Пользователи (HR-менеджеры, руководители):

- Формирование и корректировка плана адаптации на основе информации о сотруднике;
- Назначение целей сотрудникам;
- Отслеживание прогресса онбординга и адаптации сотрудников;
- Рассылка уведомлений (важная информация, уведомления о дедлайнах);
- Получение уведомлений о статусах задач сотрудников;
- Аналитика и отчетность: возможность анализа результатов процесса онбординга, предоставление отчетов для принятия решений на основе данных;
- Поддержка пользователей.

#### **4. Целевая аудитория**

Сотрудники, линейные руководители и HR-менеджеры компаний крупного бизнеса в России различных отраслей.

#### **5. Пользовательский сценарий**

Пользователь проходит этапы онбординга в компании и взаимодействует с HR и своими руководителями. В процессе взаимодействия он погружается в задачи и цели, знакомится с компанией и процессами.

- План онбординга и адаптации: На основе информации о новом сотруднике и его должности система предлагает план адаптации, который включает обучение, знакомство с коллегами и рабочими процессами, а также выполнение задач, связанных с должностными обязанностями;
  - HR и руководители могут настраивать процесс онбординга и адаптации, ставить цели и задачи под каждую должность;
  - Сотрудники проходят шаги, знакомятся с информацией о компании, проходят обучающие тренинги ;
- Прогресс: HR и руководители отслеживают прогресс сотрудников;
- Сервис присылает пользователям уведомления о необходимости выполнения того или иного действия, о дедлайнах, изменениях статусов задач и проверок;
- Обучение и тренинги: система предоставляет доступ к обучающим материалам и тренингам, которые помогают новому сотруднику быстрее освоиться на новой должности.



## 6. Функциональные требования

Сервис должен обеспечивать функциональные возможности, описанные ниже:

- Сервис должен обеспечивать вход по логину и паролю сотрудника и логирование этих данных;
- В зависимости от должности сотрудника, должно произойти индивидуальное формирование плана адаптации;
- Должна быть возможность открывать ссылки на материалы или скачивание документов напрямую, открытие таких ссылок/документов должно логироваться (было/не было);
- Должна быть возможность давать нотификации при приближении дедлайна по конкретному действию в онбординге;
- Должна быть возможность фиксации времени (timestamp) прохождения этапа онбординга;
- Должна быть возможность двустороннего чата с наставником и с HR командой (возможно использование стороннего сервиса);
- Должна быть возможность получать аналитику по всем сотрудникам (или по выборке) в этом сервисе – сколько курсов пройдено, сколько дедлайнов просрочено и другие важные действия.

## 7. Нефункциональные требования

Сервис должен соответствовать нефункциональным требованиям, описанным ниже.

### Интеллектуальная собственность:

- Допускается использование Open Source технологий любого рода на любом стэке;
- Допускается использование проприетарных технологий при следующих условиях:
  - Использование технологии для прототипа (не в промышленной версии) не накладывает дополнительных юридических обязательств;
  - Возможно использование технологии в промышленной версии продукта, в том числе на коммерческих условиях (регион доступа не имеет значения);
  - Команда может продемонстрировать работоспособность прототипа с использованием выбранной технологии без нарушения законодательства РФ.



#### Работоспособность:

- ПО должно работать на основных web/mobile платформах, к примеру запускаться в браузере и поддерживать работу на MacOS, Windows, iOS, Android устройствах последних поколений.

#### Безопасность:

- Должна быть заложена авторизация в ПО по корпоративному логину/паролю сотрудника, при этом с хотя бы минимальными требованиями по безопасности – блокировка доступа после неудачных попыток или SSO.

### **8. Данные**

- Данные о сотрудниках поступают из кадрово-учетной системы, либо вносятся HR-кадровиком;
- В дополнительных материалах можно найти разные материалы для онбординга сотрудников, в зависимости от его должности.

### **9. Требования к UX/UI**

- Интерфейс должен быть интуитивно понятным и позволять новым сотрудникам легко находить нужную информацию;
- Должны быть отработаны различные корнер-кейсы;
- Адаптивный дизайн;
- Наличие четкой структуры разделов и подразделов, которые облегчают навигацию по сервису.

### **10. Требования к презентации решения**

1. Презентация предоставляется в формате .pdf;
2. В презентации должен быть раскрыт принцип работы сервиса;
3. Презентация должна раскрывать используемые технологии, open source и проприетарные решения;
4. В презентации должно быть приведено обоснование, почему выбранные технологии и принцип работы сервиса позволяют эффективно решать поставленные бизнес-задачи



## **11. Критерии, учитываемые при проведении предварительной экспертизы**

1. Подход команды к решению задачи:
  - a. Полнота реализации бизнес-процесса пользователя.
2. Техническая проработка решения:
  - a. Работоспособность решения;
  - b. Поддерживаемость решения;
  - c. Качество кода;
  - d. Отчуждаемость сервиса (сервис должен иметь возможность работать самостоятельно без зависимости от конкретной инфраструктуры).
3. Соответствие решения выбранной командой задаче:
  - a. Количество и охват обрабатываемых сервисом тематик бизнес-запросов.
4. Эффективность решения в рамках поставленной задачи:
  - a. Скорость работы сервиса.

## **12. Критерии, учитываемые при проведении финальной экспертизы**

1. Выступление коллектива на питч-сессии:
  - a. Убедительность и информативность;
  - b. Лаконичные и аргументированные ответы;
  - c. Соответствие регламенту выступления.

## **13. Требования к сдаче решений на платформе**

1. Ссылка на репозиторий с кодом;
2. Ссылка на презентацию (требования указаны в шаблоне);
3. Ссылка (адрес) на прототип для проверки выполненной работы;
4. Ссылка на дополнительную сопроводительную документацию в случае наличия (.doc/.pdf).