Давайте разработаем инициативы для HR-департамента маркетингового агентства “Х” и приоритизируем их с помощью метода RICE.

**Ситуация:**

* Снижение бизнес-результатов агентства “Х”.
* Предполагаемая причина: Снижение удовлетворенности сотрудников.
* Проблемы, выявленные по результатам опроса:
  + Ухудшение корпоративной культуры.
  + Переработки.
  + Высокий уровень стресса в командах.
  + Увольнение части сотрудников.
  + Выгорание сотрудников.
  + Снижение вовлеченности и мотивации.
  + Снижение креативности.
  + Ухудшение взаимоотношений в командах.

**Инициативы по улучшению ситуации:**

1. **Инициатива 1: “Программа Well-being и снижения стресса”**
   * **Описание:** Внедрение комплексной программы, включающей в себя:
     + Тренинги по управлению стрессом и эмоциональной устойчивости.
     + Регулярные сессии с психологом (индивидуальные и групповые).
     + Внедрение практик mindfulness и медитации.
     + Организация спортивных мероприятий и здоровых перекусов.
     + Программа поддержки для выгоревших сотрудников.
     + Организация семинаров по тайм-менеджменту и работе с переработками.
   * **Цель:** Снизить уровень стресса, предотвратить выгорание, улучшить эмоциональное благополучие сотрудников.
2. **Инициатива 2: “Пересмотр нагрузки и перераспределение задач”**
   * **Описание:** Проведение анализа нагрузки на команды и отдельных сотрудников, а также:
     + Оптимизация рабочих процессов.
     + Перераспределение задач между сотрудниками и командами для более равномерной нагрузки.
     + Внедрение инструментов для учета рабочего времени и отслеживания переработок.
     + Внедрение системы гибкого графика работы (при возможности).
     + Поощрение использования отпусков.
   * **Цель:** Снизить переработки, оптимизировать рабочие процессы и распределить нагрузку.
3. **Инициатива 3: “Укрепление корпоративной культуры и улучшение коммуникаций”**
   * **Описание:**
     + Проведение регулярных командных тимбилдингов.
     + Организация корпоративных мероприятий, ориентированных на укрепление взаимодействия.
     + Внедрение системы открытой обратной связи между сотрудниками и руководством.
     + Обучение сотрудников навыкам эффективной коммуникации и решения конфликтов.
     + Формирование ценностей компании и их продвижение среди сотрудников.
     + Создание и поощрение внутренних инициатив сотрудников, связанных с улучшением корпоративной культуры.
   * **Цель:** Улучшить взаимоотношения в командах, повысить вовлеченность, создать позитивную рабочую атмосферу.

**Приоритизация инициатив по методу RICE:**

**Методология RICE:**

RICE — это фреймворк для приоритизации, основанный на четырех факторах:

* **Reach (Охват):** Сколько сотрудников коснется эта инициатива за определенный период времени? (Количество сотрудников, которых коснется инициатива за 1 месяц).
* **Impact (Воздействие):** Насколько значительным будет положительный эффект от инициативы на вовлеченность, мотивацию и т.п. (По шкале от 1 до 5, где 1 - минимальное воздействие, 5 - максимальное).
* **Confidence (Уверенность):** Насколько вы уверены в успехе инициативы (По шкале от 0 до 100%, где 0% - не уверены, 100% - полностью уверены).
* **Effort (Усилие):** Насколько сложно реализовать инициативу с точки зрения времени, ресурсов и финансов (По шкале от 1 до 5, где 1 – минимальные усилия, 5 – максимальные).

**Формула RICE Score:**

RICE Score = (Reach \* Impact \* Confidence) / Effort

**Оценка по шкалам:**

* **Reach:** Количество сотрудников (примерно):
  + 50 сотрудников
* **Impact (Воздействие):** Шкала от 1 до 5
  + 1: Минимальное воздействие
  + 2: Небольшое воздействие
  + 3: Среднее воздействие
  + 4: Сильное воздействие
  + 5: Очень сильное воздействие
* **Confidence (Уверенность):** Шкала от 0% до 100%
  + 0%: Полное отсутствие уверенности
  + 50%: Средняя уверенность
  + 100%: Полная уверенность
* **Effort (Усилие):** Шкала от 1 до 5
  + 1: Минимальные усилия
  + 2: Небольшие усилия
  + 3: Средние усилия
  + 4: Значительные усилия
  + 5: Очень значительные усилия

**Оценка инициатив по RICE:**

| **Инициатива** | **Reach (кол-во сотрудников)** | **Impact (1-5)** | **Confidence (0-100%)** | **Effort (1-5)** | **RICE Score** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. “Программа Well-being и снижения стресса” | 50 | 4 | 80% | 3 | (50 \* 4 \* 0.8) / 3 = 53.3 |
| 2. “Пересмотр нагрузки и перераспределение задач” | 50 | 5 | 90% | 4 | (50 \* 5 \* 0.9) / 4 = 56.2 |
| 3. “Укрепление корпоративной культуры” | 50 | 3 | 70% | 2 | (50 \* 3 \* 0.7) / 2 = 52.5 |

**Приоритезация:**

Исходя из RICE Score, получаем следующую приоритизацию инициатив:

1. **“Пересмотр нагрузки и перераспределение задач” (RICE Score = 56.2).** Эта инициатива имеет самое высокое значение RICE Score, так как она обладает большим воздействием и относительно высокой уверенностью в ее успехе.
2. **“Программа Well-being и снижения стресса” (RICE Score = 53.3).** Эта инициатива имеет среднее значение RICE score, показывает хорошее воздействие и уверенность.
3. **“Укрепление корпоративной культуры и улучшение коммуникаций” (RICE Score = 52.5).** Инициатива имеет меньший RICE score, так как обладает меньшим воздействием, хоть и требует меньше усилий.

**Заключение:**

На основе анализа и расчета RICE Score, наиболее приоритетной является инициатива **“Пересмотр нагрузки и перераспределение задач”**, за которой следует **“Программа Well-being и снижения стресса”**, и затем - **“Укрепление корпоративной культуры и улучшение коммуникаций”**. Такой подход позволит HR-департаменту сфокусироваться на наиболее эффективных действиях для быстрого улучшения ситуации и повышения удовлетворенности сотрудников.