

EXPRESS
HR-AUDIT
ВАШОГО БІЗНЕСУ

EXPRESS HR-AUDIT ВАШОГО БІЗНЕСУ

ДІАГНОСТИКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ: ЯКИЙ
РЕАЛЬНИЙ СТАН СПРАВ

Швидко визначте, де саме команда втрачає ефективність, чому
результат нестабільний і що з цим робити в першу чергу.

Ця діагностика покаже:

- де управління працює ситуативно, а не системно
- чому команда не дає прогнозований результат
- де бізнес залежить від вас більше, ніж повинен

Якщо у помітили 2-3 маркери з переліку:

- задачі губляться або постійно уточнюються
- люди працюють, але результат нестабільний
- нові працівники довго "розкачуються"
- менеджери роблять кожен по-своєму, результат непередбачуваний

Це може говорити про те, що проблема не в людях, а у
системі управління.

Після проходження діагностики ви отримаєте:

- чітку картину стану управління командою
- визначення ключових зон втрати ефективності
- ваш тип управлінської системи
- 2-3 пріоритетні дії, які дадуть найбільший ефект

ІНСТРУКЦІЯ

1. Прочитайте твердження
2. Оцініть від 1 до 5
3. Підсумуйте бали
4. Перейдіть до інтерпретації

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ

1

Відсутнє

2

Працює
хаотично

3

Частково
працює

4

Системно
працює

5

Працює
ефективно

8R HR BURO

01

EXPRESS HR-AUDIT ВАШОГО БІЗНЕСУ

БЛОК 1. РОЛІ ТА СТРУКТУРА

- ☆ У бізнесі немає "сірих зон" — кожна ключова функція має відповідального
 - * якщо є процеси, за які ніхто не відповідає → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Для кожної задачі зрозуміло, хто відповідає за фінальний результат
 - * якщо буває "це не моя зона" або "хто це мав зробити?" → 2-3

1 2 3 4 5

- ☆ Відповідальність не дублюється між людьми або командами
 - * якщо за одну й ту ж задачу відповідають кілька людей або ніхто → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Працівник і менеджер однаково розуміють, що роль
 - * якщо "я думаю це не входить у мої задачі" → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Обсяг відповідальності відповідає ролі і не "розповзається" хаотично
 - * якщо відповідальність додається без перегляду ролі → 2-3

1 2 3 4 5

- ☆ Для ключових рішень зрозуміло, хто приймає фінальне рішення
 - якщо рішення "висить" або узгоджується занадто довго → 1-2

1 2 3 4 5

Крок 1 з 7

8R HR BURO

01

EXPRESS HR-AUDIT ВАШОГО БІЗНЕСУ

БЛОК 2. НАЙМ

- ☆ Для кожної вакансії є чітке розуміння, який результат має давати людина і за якими критеріями буде оцінюватися успіх
 - * якщо рішення приймається на основі "подобається / не подобається" → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ При найму на одну вакансію кандидатів оцінюють за однаковими критеріями, а не за суб'єктивним враженням
 - * якщо фінальне слово = "відчуття менеджера" → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Процес відбору побудований так, що до фінальних етапів відбору доходять переважно релевантні кандидати
 - * якщо часто у фіналі ми не можемо нікого найняти → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Рішення про найм або відмову можна пояснити через конкретні критерії та факти
 - * якщо не можемо пояснити кандидату чому ми його не обрали → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Переважна більшість нових працівників проходять випробувальний період і виходять на очікуваний результат
 - * якщо новачки часто йдуть або їх звільняють ще на етапі випробувального періоду → 1-2

1 2 3 4 5

Крок 2 з 7

8R HR BURO

02

EXPRESS HR-AUDIT ВАШОГО БІЗНЕСУ

БЛОК 3. ОНБОРДИНГ

- ☆ Структура є зрозумілий процес адаптації нових працівників
 - * якщо "вклидаємо в роботу, нехай розбирається" → 1

1 2 3 4 5

- ☆ Відповідальність: є конкретна людина, яка відповідає за онбординг
 - * якщо "нема часу, нехай сам якось" → 1

1 2 3 4 5

- ☆ Очікування: Новачок з перших днів розуміє: що він має робити, як його оцінюватимуть, який результат очікується на 1-3 місяці
 - * якщо часто "а що мені робити?" → 1

1 2 3 4 5

- ☆ Інтеграція в роботу: Новачок швидко включається в робочий процес і команду
 - * якщо довго спостерігає або губиться → 2-3

1 2 3 4 5

- ☆ Результат: Нові працівники виходять на стабільний результат у прогнозований термін
 - * якщо кожен раз дуже по-різному → 1-2

1 2 3 4 5

Крок 3 з 7

8R HR BURO

01

EXPRESS HR-AUDIT ВАШОГО БІЗНЕСУ

БЛОК 4. УПРАВЛІННЯ

- ☆ Менеджери впливають на результат команди через регулярну роботу з людьми, а не лише через контроль задач
 - * якщо вся взаємодія зводиться лише до постановки задач та контролю → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Проблеми в роботі людей виявляються і вирішуються системно, а не коли вже наступили наслідки
 - * якщо реакція тільки коли "воно горить" → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Менеджери дають зрозумілий і регулярний фідбек, який має вплив
 - * якщо фідбек ситуативний або лише формальний → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Підходи до управління в компанії узгоджені на рівні принципів, навіть якщо стиль менеджерів відрізняється
 - * якщо рішення і правила сильно залежать від конкретного менеджера → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Працівники чітко розуміють, що означає хороший результат у їхній роботі
 - * якщо все залежить хто буде оцінювати → 1-2

1 2 3 4 5

Крок 4 з 7

8R HR BURO

02

EXPRESS HR-AUDIT ВАШОГО БІЗНЕСУ

БЛОК 5. УТРИМАННЯ ТА РОЗВИТОК

- ☆ Працівники розуміють, які можливості розвитку є в компанії і як ними скористатися
 - * Якщо люди йдуть "бо немає росту" → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Рішення про підвищення або зміну винагороди приймаються за зрозумілою та прозорою для всіх логікою
 - * якщо підвищення виглядають випадковими або несправдливими → 1

1 2 3 4 5

- ☆ Сильних працівників утримують до появи ризику звільнення, а не після
 - * якщо реакція тільки після заяви → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Компанія використовує не лише зарплату, а й інші фактори цінності для утримання людей
 - * якщо утримання = тільки гроші → 2-3

1 2 3 4 5

- ☆ Компанія регулярно аналізує причини звільнень, а не просто фіксує факт
 - * якщо "просто пішов" і на цьому все → 1

1 2 3 4 5

Крок 5 з 7

8R HR BURO

03

EXPRESS HR-AUDIT ВАШОГО БІЗНЕСУ

БЛОК 6. НАВАНТАЖЕННЯ І ФОКУС

- ☆ У команди є чіткі пріоритети
 - * Якщо постійно "все терміново" → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Нові задачі додаються з урахуванням поточного навантаження і пріоритетів
 - * якщо задачі просто накопичуються без перегляду → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Люди розуміють, що є головним у їхній роботі, а що другорядним
 - * якщо фокус розмитий і все виглядає однаково важливим → 2-3

1 2 3 4 5

- ☆ Перевантаження в команді є усвідомленим і тимчасовим, а не постійним і нормальним станом
 - * якщо постійно працюють "на межі" → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Робота команди є передбачуваною, а не будується навколо постійного гасіння "пожеж"
 - * якщо результат часто не прогнозований → 1-2

1 2 3 4 5

Крок 6 з 7

8R HR BURO

02

EXPRESS HR-AUDIT ВАШОГО БІЗНЕСУ

БЛОК 7. УПРАВЛІНСЬКА СИСТЕМА

- ☆ У компанії є зрозумілі правила роботи з людьми
 - * якщо правил немає, або все дуже індивідуально → 2-3

1 2 3 4 5

- ☆ Рішення щодо людей і управління є послідовними, а не ситуативними
 - * якщо схожі ситуації вирішуються по-різному → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Рішення пояснюються, а не просто приймаються
 - * Якщо "так вирішили" без пояснення → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Процеси підтримують роботу бізнесу, а не створюють додаткову складність
 - * якщо процеси формальні або заважають → 1-2

1 2 3 4 5

- ☆ Система працює стабільно без постійного ручного втручання
 - * якщо все тримається на мікроменеджменті → 1-2

1 2 3 4 5

Крок 7 з 7

8R HR BURO

03

EXPRESS HR-AUDIT ВАШОГО БІЗНЕСУ

ПІДРАХУНОК РЕЗУЛЬТАТУ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ

Порахуйте суму всіх балів. Максимум: 175 балів

0-70 балів

УПРАВЛІННЯ В РУЧНОМУ РЕЖИМІ

Система управління командою не сформована як єдина логіка. Більшість рішень і процесів залежить від конкретних людей або ситуації

71-120 балів

ОКРЕМІ ПРОЦЕСИ ПРАЦЮЮТЬ, АЛЕ СИСТЕМА НЕСТАБІЛЬНА

У вас є процеси, але вони не узгоджені між собою. Результат залежить від конкретних менеджерів або команд.

121-175 балів

ПРОЦЕСИ ПРАЦЮЮТЬ ЯК СИСТЕМА, А НЕ ЯК НАБІР РІШЕНЬ

HR-функція керує, управління не тримається на окремих людях і дає передбачуваний результат.

ДЕ САМЕ У ВАС ПРОСІДАЄ СИСТЕМА

Зверніть увагу на блоки з найнижчими оцінками, саме там виявляють основні проблеми

Блок 1

Не визначені ролі та відповідальність

Блок 2

Найм відбувається без чітких критеріїв

Блок 3

Нові працівники довго входять у роботу

Блок 4

Управління не дає стабільного результату

Блок 5

Немає системного підходу до утримання людей

Блок 6

Команда працює в перевантаженні або з розмитим фокусом

Блок 7

Процеси і правила не складаються в єдину систему

8R HR BURO

03

EXPRESS HR-AUDIT ВАШОГО БІЗНЕСУ

ЩО РОБИТИ ДАЛІ

Блок 1

- зафіксуйте ролі і зони відповідальності
- приберіть дублювання задач
- визначте, хто за що відповідає (інструментом може бути RACI матриця)

Блок 2

Найм відбувається без чітких критеріїв

- визначте, за що ви підвищуєте і перераховуєте зарплату
- зафіксуйте можливості росту і зробіть їх зрозумілими та прозорими для всіх
- почніть регулярно робити вихідне інтерв'ю, збирати причини звільнень та аналізувати їх

Блок 3

- сформулюйте план адаптації на перші 1-3 місяці
- визначте структуру та відповідального за онбординг
- сформулюйте чіткі очікування до новачка з першого дня

Блок 4

- впровадьте регулярну роботу з результатом
- зробіть фідбек частиною процесу, а не реакцією на помилку
- домовтесь про базові правила управління: як ставляться задачі, дається фідбек і оцінюється результат

Блок 5

- визначте, за що ви підвищуєте і перераховуєте зарплату
- зафіксуйте можливості росту і зробіть їх зрозумілими та прозорими для всіх
- почніть регулярно робити вихідне інтерв'ю, збирати причини звільнень та аналізувати їх

Блок 6

- визначте чіткі пріоритети
- перестаньте додавати задачі без перегляду існуючих
- зафіксуйте, що є головною ціллю, і виставте пріоритети відповідно до неї.

Блок 7

- зафіксуйте ключові правила і підходи до управління
- визначте, як приймаються рішення: підвищення, звільнення, перегляд зп
- приберіть залежність від ручного контролю

ЯКЩО ВИ ХОЧЕТЕ ЗРОЗУМІТИ, ДЕ САМЕ
ВАШ БІЗНЕС ВТРАЧАЄ МОЖЛИВОСТІ
АБО ЛЮДЕЙ ТА ЧОМУ

Ми в 8R Buго проводимо глибокий HR-аудит:

- визначаємо системні проблеми
- аналізуємо управління
- даємо конкретний план дій