



شرح خدمات مورد انتظار فعالیت پژوهشی (RFP)

مدل سازی فرآیندهای دیجیتال منابع انسانی در بخش انتصاب و ارزیابی کارکنان (سرمایه انسانی دیجیتال)

مروری اجمالی بر موضوع پژوهش:

در حال حاضر، مجموعه داده ها و اطلاعات مختلفی در کسب و کار بانکها ایجاد می شود، که بخشی از این داده ها به منابع انسانی، عملکرد آنها و نحوه تحقق اهداف کسب و کار به واسطه فعالیت منابع انسانی مرتبط می شوند. مساله اصلی آن است که چگونه می توان از این حجم قابل توجه داده ها در فرآیند های منابع انسانی به ویژه تصمیماتی که در زمینه انتصاب و ارزیابی کارکنان (در مسیر ارتقاء شغلی آنها و اهمیت تناسب شغل و شاغل) اخذ می شود، به نحو اثربخش استفاده نمود. با توجه به نقشه راه تحول دیجیتال بانکها، پرداختن به فرآیندهای دیجیتالی منابع انسانی در بخش انتصاب و ارزیابی کارکنان با هدف بهبود کارائی، دقت و عملکرد در فرآیندهای مزبور ضروری است.

لذا در حال حاضر، بانک کشاورزی با این موضوع رو بروست که:

- " برای بانک کشاورزی، الگویی که بتواند به بهترین نحو از داده ها و اطلاعات گردآوری شده از عملکرد روزانه کارکنان، استفاده کند تا فرایندهای انتصاب و ارزیابی بهینه تر شوند، چیست؟ "

بدین منظور ضرورت دارد:

- فرآیند موجود انتصاب و ارزیابی کارکنان در بانک کشاورزی، مورد بررسی و تحلیل دقیق قرار گرفته و کاستی ها و چالش های آن مشخص شود.
- از تجربه های موفق جهانی در به کارگیری فناوری های دیجیتال و داده های روزآمد در فرایندهای انتصاب و ارزیابی بهره برداری شود.
- سازوکار پیاده سازی و اجرایی نمودن مدل انتصاب و ارزیابی با محوریت تحول دیجیتال تشریح شود.
- امکانات و ابزارهای موجود و مورد نیاز مشخص گردد.
- فرآیند دیجیتال منابع انسانی در بخش انتصاب و ارزیابی در همه سطوح کارکنان به سهولت مشخص و قابل پیش بینی باشد.
- ساز و کار، نقش ها و وظایف واحدهای متولی مشخص و تعیین شود.
- ابزارهای تحلیل و نمایش داده ها، با شرایط کنونی بانک (و منطبق با تجربه های موفق دنیا) به سهولت قابل دستیابی و بهره برداری باشد.
- امنیت داده ها و اطلاعات کارکنان در کل فرایند حفظ شده و خدشه یا تغییری در اطلاعات کارکنان توسط الگوریتم ها و فرمول سازی ها، وارد نشود.
- مکانیزمی برای کاهش ضریب خطا در انتصابات طراحی شود.
- یک بعد مهم در انتصابات مباحث شخصیت می باشد، در فرآیند دیجیتال شاخص ها و ویژگی های به درستی مورد سنجش قرار گیرد.
- از داده های تاریخی عملکرد (حافظه سازمانی)، برای سنجش ها استفاده شود.

نتایج کلیدی:

نتایج مورد انتظار از اجرای این پژوهش عبارتند از:

۱. هدفمندتر شدن انتخاب ها برای انتصاب و امکان ایجاد استخر (Pool) افراد توانمند برای هر پست و انتخاب بهینه از بین افرادی که موفقیت بیشتری را برای آینده بانک خواهند داشت.
۲. ارزش افزوده به سازمان: مدل سازی فرآیندهای دیجیتال منابع انسانی به سازمان ارزش افزوده می دهد. با امکان استفاده از داده های دقیق و قابل اعتماد در فرآیندهای انتصاب و ارزیابی، سازمان قادر است تصمیمات بهتری درباره انتخاب و ارتقاء کارکنان بگیرد و باعث بهبود عملکرد و رشد سازمانی شود.
۳. افزایش شفافیت و انصاف: مدل سازی فرآیندهای دیجیتال منابع انسانی می تواند شفافیت و انصاف را در فرآیندهای انتصاب و ارزیابی کارکنان ارتقاء دهد. با دسترسی به داده های شیوه مند و شفاف، تصمیمات انتخاب و ارتقاء بر اساس معیارهای شفاف و قابل ارزیابی اتخاذ می شوند و احتمال تعاملات ناعادلانه کاهش می یابد.

اهداف و مقاصد:

طراحی یک مدل برای انتصاب و ارزیابی کارکنان به صورت دیجیتال می باشد. که فرآیند انتصاب و ارزیابی به صورت شایسته تر، بر اساس عملکرد واقعی کارکنان و همسو با سیاست های بانک رقم بخورد.

رعایت معیارهای عملیاتی اجرای پژوهش:

پوشش ابعاد و جنبه های:

۱. شناسایی وضعیت فعلی بانک و فرآیند موجود انتصاب و ارزیابی کارکنان در بانک کشاورزی
۲. شناسایی دقیق اهداف بانک از مدلسازی فرآیندهای دیجیتال بویژه در بخش انتصاب و ارزیابی کارکنان
۳. شناسایی منابع داده ای
۴. طراحی الگوی داده ای (پویا) و مکانیزم تشخیص نیازهای آتی بانک برای انتصاب و ارزیابی سطوح مختلف کارکنان
۵. طراحی و تدوین معماری مدلسازی مناسب برای انتصاب و ارزیابی در بانک کشاورزی
۶. مدل سازی داده ای و استخراج الگوریتم های مناسب برای سنجش شاخص ها
۷. شاخص سازی و طراحی معیارهای و ابزارهای مناسب انجام فرآیند
۸. طراحی الگوریتم مناسب برای پیش بینی نحوه عملکرد کارکنان
۹. طراحی فرآیندهای پیاده سازی و مدل اجرای الگو پیشنهادی در بانک کشاورزی
۱۰. طراحی نقش ها و مسئولیت های واحدهای متولی
۱۱. روش شناسایی ایرادات احتمالی به فرآیند پیاده سازی شده و رفع محدودیت ها برای انتصاب و ارزیابی کارکنان بانک

زمان بندی اجرای پژوهش:

مدت زمان اجرای پژوهش

۶ ماه

ماه

پس از تصویب پروپوزال