

# Архитектор системы

## Медиа-материалы

### Элли

- Выступления конкурсантов <https://cloud.mail.ru/public/ibeS/gQmAoumym>
- Выступление Саши Тимакина <https://cloud.mail.ru/public/LUSp/bJBqPj9yB>
- Видео-кусочки для монтажа <https://cloud.mail.ru/public/7Vq2/qsij34tCM>

текст расшифровка выступлений финалистов:

<https://docs.google.com/document/d/1ogdIHVVVNml8bK3aI2uWADmI0WdpW90MIYOwpde1hBE/edit?usp=sharing>

текст расшифровка интервью про человеческие графики:

[https://docs.google.com/document/d/1dESS9isLzaQayRKjxRXgoBhIA-DwIDwwMob5h\\_Uu4sc/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/document/d/1dESS9isLzaQayRKjxRXgoBhIA-DwIDwwMob5h_Uu4sc/edit?usp=sharing)

онлайн ретро по итогам конкурса MIRO <https://miro.com/app/board/uXjVL0I69ec=/>

офлайн ретро в Москве

<https://www.figma.com/board/TcPh9R2X35B6vcqlrGUTGs/%D0%92%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B5%D1%87%D0%B0-%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4?node-id=2530-2587&t=Za1QA45fnuW2LPcl-0>

### ВкусВилл

- Фоторепортаж [https://photo.vkusvill.ru/collection/podborka-reportazh-s-finala-konkursa-dlja-sp-i-skk\\_\\_0cb584d2-f725-41db-80aa-e4b6421831a6](https://photo.vkusvill.ru/collection/podborka-reportazh-s-finala-konkursa-dlja-sp-i-skk__0cb584d2-f725-41db-80aa-e4b6421831a6)
- Итоговое видео выступлений финалистов нарезка [https://vkvideo.ru/video-226851630\\_456239248?list=ln-SnBeqjxkqO79nj8Dx8](https://vkvideo.ru/video-226851630_456239248?list=ln-SnBeqjxkqO79nj8Dx8)

<https://disk.360.yandex.ru/i/SSdlgAsLqXGXiA>

# Концепция, метрики, этапы

[https://docs.google.com/document/d/1D42HHDYem\\_9pGJtzmlExFS9EVwg0PPEXcPmpnA9ZVp0/edit?tab=t.serjobz3xgva](https://docs.google.com/document/d/1D42HHDYem_9pGJtzmlExFS9EVwg0PPEXcPmpnA9ZVp0/edit?tab=t.serjobz3xgva)

## Концепция, этапы

«Архитектор системы»

Слоган: «Ты строишь не график. Ты строишь будущее»

□□ Суть концепции.

График — это не просто набор смен. Это живая система, которая работает в условиях постоянных изменений: форс-мажоры, пожелания сотрудников, давление на эффективность, ограниченные ресурсы.

Ты — архитектор. Но не просто инженер по сменам.

Ты проектируешь взаимосвязанную систему, где любое решение запускает цепочку событий.

— Поставишь одного сборщика в неудобную смену — он выгорит.

— Не учтёшь пиковую нагрузку — упадёт выручка.

— Составишь устойчивый, продуманный график — даркстор работает как часы.

Твоя сила — не в скорости, а в способности видеть картину целиком.

Ты не реагируешь на хаос — ты его проектируешь так, чтобы он не случился.

---

## ▣ Тематика и стиль

- Умная, технологичная, стратегическая
  - Красивый баланс: между логикой и чувствительностью к деталям
  - Визуально — архитектурные чертежи, линейные связи, цифровые потоки, “бабочки” как метафора последствий
- 

## ▣ Что оценивается в конкурсе:

- Насколько устойчив твой график к изменяющимся условиям
  - Как ты предсказываешь и минимизируешь будущие сбои
  - Учитываешь ли ты “человеческий фактор”: потребности, выгорание, лояльность
  - Умеешь ли ты строить систему, где одна смена не разрушает всё, а поддерживает баланс
- 

## ▣ ЦЕЛИ КОНКУРСА

Для участников:

- Прокачать навыки гибкого, продуманного планирования
- Получить обратную связь от экспертов
- Получить признание внутри сообщества
- Выйти в финал и доказать: ты — лучший из лучших

Для компании:

- Выявить и поощрить сильнейших СКК и СП
- Сформировать пул экспертов и наставников по графикам

- Выделить лучшие практики и интегрировать их в алгоритмы авторасписаний
  - Повысить удовлетворенность сотрудников за счёт качественных графиков
- 

## □ ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

- СКК и СП ВкусВилл
  - Опытные и начинающие — участвуют на равных условиях
- 

## □ СРОКИ:

Апрель – июнь 2025

---

## □ ЭТАПЫ КОНКУРСА

---

□ ЭТАП 1 — Первый импульс → запуск событий: как одно решение создаёт волну изменений

Формат: онлайн

Длительность: 1 неделя: 21 - 27 апреля

□ Участники получают вводные данные (штат сотрудников, часы, пожелания, прогноз загрузки)

□ Составляют график на месяц

□ Критерии оценки:

□ Фидбек от Элли — каждый получает краткий анализ своей стратегии и подсказки.

---

□ ЭТАП 2 — Цепная реакция → проверка устойчивости системы при “эффекте домино”

Формат: онлайн

Длительность: 1 месяц: 1 - 31 мая

Во второй этап проходят все участники.

□ Участники запускают свои графики в работу

□ Каждую неделю появляются новые события:

- разные в разных ТТ - реальные. Предлагаем участникам фиксировать их самостоятельно.

△ Участники могут корректировать график. Но это позже нужно объяснить.

□ Метрики для оценки:

□ Промежуточный рейтинг публикуется каждую неделю

□ В финал выходят ТОП-7 участников в магазинах и дарксторах (всего 14)

---

□ ЭТАП 3 — Контрольная точка → осмысление, анализ и защита решений

Формат: офлайн

Формат дня: турнир + защита

▣ Участники получают на месте «хаотичный» набор данных (частично знакомый, частично — неожиданный)

▣ За 45 минут нужно собрать устойчивый график

▣ После — короткая защита:

- Почему выбраны такие решения в 1 и 2 этапе
- Как учтены интересы бизнеса и команды
- Что бы сделали по-другому, имея больше времени

▣ Финал — это не просто оценка таблицы, а проверка гибкости мышления, логики, лидерства

▣ Итог конкурса

Ты не просто победил.

Ты доказал, что умеешь создавать системы, а не тушить пожары.

Ты — Архитектор последствий.

▣ Образы и стиль

- Логика, схема, чертёж
- Цепочки событий, стрелки, эффекты
- Элегантная «цифровая бабочка» — метафора одного действия с большим результатом
- Цвета: тёмный фон + акцентные линии (бирюза, графит, синий, тёплый оранжевый)

## Метрики

Название метрики	Приоритет	Как оцениваем метрики	Этап 1	Этап 2	Этап 3
Метрики “Эффективности для компании”					

Продуктивность	x3	<p>Рассчитываем: выручка/количество часов сотрудников в смене.</p> <p>Подводим итоги раз в неделю.</p> <p>Составляем рейтинг по 100 балльной системе, 100 - лучший результат, 0 - худший результат.</p> <p>При составлении рейтинга из всех метрик баллы преобразуем в коэффициенте x3.</p>		+	
Переработки сотрудников	x2	<p>ДС</p> <p>Смена не больше 12 часов</p> <p>Максимальное количество часов в неделю - 70 часов.</p> <p>Если ДС выполняет условие - нет переработок в неделю, тогда начисляем 50 баллов.</p>	+	+	
		<p>ВВ</p> <p>Максимальное количество часов в неделю - 60 часов</p> <p>Если ВВ выполняет условие - нет переработок в неделю, тогда начисляем 50 баллов.</p>	+	+	

Корректировки графиков на ПР	x2	<p>Количество корректировок, которые ушли на ПР.</p> <p>Рассчитываем: количество корректировок на количество человек в смене.</p> <p>Составляем рейтинг по 100 балльной системе, 100 - лучший результат, 0 - худший результат.</p> <p>При составлении рейтинга из всех метрик баллы преобразуем в коэффициенте x2.</p>		+	
Окна возможностей	x1	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 балло в за сотру дника , котор ого выве ли при испол ьзова нии окон возмо жнос тей.??</li> </ul>		+	
Метрики "Удовлетворенности сотрудников"					

Соблюдение прогноза	x2	<p>Рассчитываем: Соответствие графика прогнозу предиктивной аналитики. (допустимые отклонения +/- 10%)</p> <p>Подводим итоги раз в неделю. Составляем рейтинг по 100 балльной системе, 100 - лучший результат, 0 - худший результат.</p> <p>При составлении рейтинга из всех метрик баллы преобразуем в коэффициенте x3.</p>	+	+	+
Средний заработок в час	x3	<p>Рассчитываем: Соответствие фактического расчета зп</p> <p>Подводим итоги раз в неделю. Начисляем баллы исходя из достижения целевого показателя каждую неделю. 50 баллов</p> <p>При составлении рейтинга из всех метрик баллы преобразуем в коэффициенте x3.</p>		+	

Заполнение желаемого графика сотрудниками	x1	<p>Рассчитываем: доля количества заполнений на количество сотрудников прикрепленных к ТТ.</p> <p>Составляем рейтинг по 100 балльной системе, 100 - лучший результат, 0 - худший результат.</p> <p>При составлении рейтинга из всех метрик баллы преобразуем в коэффициенте x1.</p>	+		
Соблюдение желаемого графика	x1	<p>Рассчитываем: доля количества соблюдений пожеланий на количество сотрудников, заполнивших пожелания по графику..</p> <p>Подводим итоги раз в неделю. Составляем рейтинг по 100 балльной системе, 100 - лучший результат, 0 - худший результат.</p> <p>При составлении рейтинга из всех метрик баллы преобразуем в коэффициенте x1.</p>		+	?

Уровень удовлетворенности сотрудников графиком	x1	<p>Рассчитываем: (Опрос) Подводим итоги раз в неделю. Составляем рейтинг по 100 балльной системе, 100 - лучший результат, 0 - худший результат.</p> <p>При составлении рейтинга из всех метрик баллы преобразуем в %коэффициенте x1.</p>		+	
Количество изменений графика	x2	<p>Количество изменений графика меньше, чем за 2 недели.</p> <p>Как рассчитываем: чем меньше изменений, тем лучше.</p> <p>Подводим итоги раз в неделю. Составляем рейтинг по 100 балльной системе, 100 - лучший результат, 0 - худший результат.</p> <p>При составлении рейтинга из всех метрик баллы преобразуем в коэффициенте x1.</p>		+	





Эффективность для компании:

Продуктивность (выручка/человекочасы в смену); - 2 этапа - 100 баллов (баллы копятся от недели к неделе)

Для ДС - не больше 12 часов в смену и не больше 70 часов в неделю. - 2 этапе

В ТТ - не больше ? часов в неделю. - 2 этапе

количество корректировок, которые ушли на ПР - доля корректировок на количество человек в смене

- Окна возможностей - использование функционала: дополнительная метрика

Удовлетворенность сотрудников:

точность соблюдения прогноза;

средний заработок в час - выше среднего. 100 б. система - доля тех, у кого заработок выше среднего, если у всех - 100 б., уменьшение количества баллов пропорционально количеству человек в смене (раз в неделю)

процент заполнения желаемого графика сотрудниками - 1 этап

удовлетворенность сотрудника в соответствии с соблюдением желаемого графика - 2 этап

опрос сотрудников уровнем удовлетворенности графиков (дополнительная метрика)

Количество изменений графика меньше, чем за 2 недели (второстепенная метрика)

---

Revision #7

Created 23 June 2025 16:36:42 by Ксения Морозова

Updated 1 July 2025 09:36:07 by Ольга Лошакова