



## 1. Команда

Кто входит в команду проекта?  
**Алексей Труфанов** – Заказчик  
(Руководитель финансового отдела HR)

**Якименко Иван** - Исполнитель



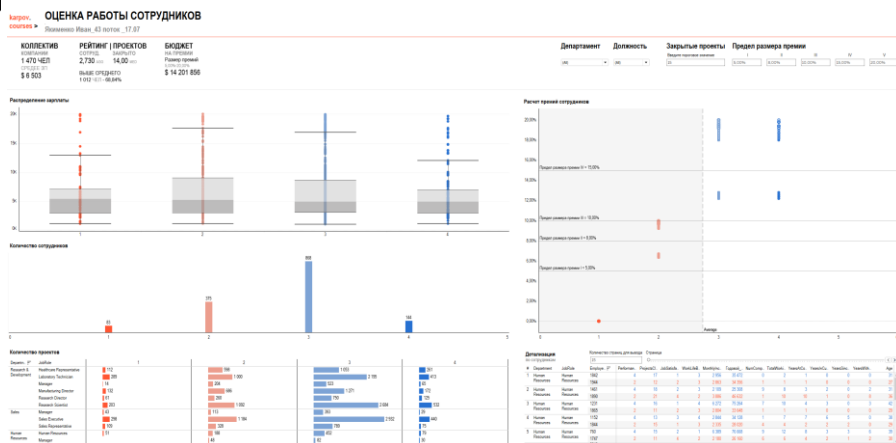
## 6. Данные

1. Структура данных представляет собой таблицу с различными столбцами, где каждая строка представляет отдельного сотрудника. В столбцах содержатся информация о различных аспектах сотрудников, такие как возраст, пол, доход, оценка производительности и многие другие характеристики.

2. Данные получают путем сбора информации о сотрудниках внутри компании.



## 8. Макет



## 7. Вопрос → Формат

**Производительность и оценки сотрудников:**

- Общее распределение рейтингов сотрудников.
- Распределение рейтингов по должностям.
- Количество сотрудников с рейтингом выше и ниже среднего.

**Заработная плата и производительность:**

- Зависимость уровня заработной платы от рейтинга.

**Проектная активность:**

- Обзор количества закрытых проектов по департаментам и должностям.

**Бюджет и премии:**

- Прогнозирование бюджета на премии при изменении границ премий в процентах.

**Детальная статистика для менеджеров:**

- Персональные дашборды для менеджеров.



## 2. Понимание задачи

**Цель Дашборда:** эффективное распределение премий на основе данных о работе сотрудников

**Поможет решить задачи:**

- формирования рейтинга на основе сравнительной оценки данных о работе сотрудников в рамках отдельных групп (должностей)
- выявления на основе рейтинга менее успешных сотрудников и повысить квалификацию персонала в целом
- учета удовлетворенностью работы специалиста позволит, в случае низких показателей работы и самооценки, дополнительно простимулировать сотрудника
- Представления общей картины и принятия решений руководителем на основе анализа данных
- формирование бюджета на следующий год
- улучшение атмосферы в компании (повышение удовлетворенности сотрудников)

**Разработка:**

- формирование макета с последующим согласованием



## 4. Контекст и формат взаимодействия

Проведение оценки работы сотрудников раз в квартал на компьютерах



## 9. Тестирование и поддержка

- Достигнем цели, если данные всегда актуальны, пользователи могут принимать лучшие решения, дашборд экономит время.
- Для поддержания успеха обновляйте данные, проводится обучение пользователей, собираются отзывы.
- Успех дашборда оценивается по его способности улучшать производительность и удовлетворение пользователей.



## 3. Пользователи

**Пользователи:**

- Руководитель отдела
- Менеджеры

**Роли и задачи:**

Руководитель отдела – принятие финальных решений по формированию бюджета и выплат премий

Менеджеры – проведение анализа и сравнительной оценки сотрудников с последующей корректировкой % премий

**Тестовая группа:**

Менеджеры  
Руководитель (по мере согласования)



## 5. Вопросы и Бизнес-решения

- Распределение рейтингов сотрудников по должностям (1-4) с порогом выше, ниже среднего для планирования премии.
- Зависимость между рейтингом и уровнем заработной платы.
- Обзор количества закрытых проектов по департаментам и должностям для анализа производительности.
- Прогнозирование бюджета на премии с возможностью изменения границ премий в процентах.
- Детальная статистика по сотрудникам для менеджеров, включая рейтинг, уровень удовлетворенности, количество закрытых проектов и зарплату для принятия решений о премировании.

**Ключевые KPI:**

- Общий рейтинг производительности.
- Доля сотрудников с рейтингом выше среднего и ниже среднего.
- Общий бюджет на премии.
- Прогнозируемый бюджет на премии при изменении границ премий в процентах.

**Бизнес-процесс:**

- Загрузка данных о сотрудниках, рейтингах, зарплате, самооценке и проектах.
- Анализ данных с помощью дашборда с графиками и таблицами.
- Принятие решений о премировании с учетом предоставленных данных.
- Прогнозирование бюджета на премии при изменении границ премий.
- Загрузка результатов решений в систему выплат.

Ссылка: Оценка работы сотрудников