Начисление квартальных премий

## https://public.tableau.com/views/HR\_monetary\_16717142823660/Dashboard1?:language=en-US&:display\_count=n&:origin=viz\_share\_link

## 1. Команда

Айрат Сатдыков - Заказчик

Павел Киевский — Визуализация, сбор требований, управление проектом

Иван Иванов — Интеграция с БД

## 2. Интервью с заказчиком и понимание задачи

Дашборд будет использоваться для:

• расчёт процента премий для сотрудников;

• планирование бюджета на премии на год

• получение общего видения по начислению премий, числу закрытых проектов.

Сейчас этот процесс полу ручной и занимает много времени. Аналитики выгружают таблицу эксель, HRы по ней строят сводные таблицы.

Хорошо бы закончить дашборд к концу квартала.

## 3. Портрет пользователя

Пользователь 1 — HR-менеджер. Задачи - по данным из дашборда определить точный размер премии сотрудника.

Пользователь 2 — Руководитель отдела HR-аналитики. Задачи - прогноз бюджета на следующий год, общий контроль и понимание размера премий сотрудников.

## 4. Контекст и формат взаимодействия

Дашбордом будут пользоваться раз в квартал, для единоразового определения размера премий.

Использовать будут на десктопах.

Руководитель пользуется как средством оценки общей ситуации для планированию бюджетов.

Менеджеры выкачивают эксель файл по применённым фильтрам.

## 5. Вопросы и бизнес-решения

Насколько рейтинг сотрудника больше/меньше среднего по должности?

Количество закрытых проектов?

Какая рекомендуемая вилка по премии?

Какое общее распределение рейтинга по сотрудникам?

Сколько мы потратим на премии в этом квартале?

Что будет если изменить размеры премий?

## 6. Данные

Данные хранятся в базе. Соответственно можем получать данные в табло прямо оттуда. Либо промежуточный вариант, аналитики выгружают в эксель, а он уже считывается таблом.

## 7. Основные блоки отчета и типы графиков, подбор форматов

## 8. Верстка и прототип, защита прототипа

## 9. Запуск и тестирование

Запуск на тестовой группе

Сбор обратной связи от группы

Цель — уменьшить время на определение премий сотрудникам.

Успешность мерим по по обратной связи, стало ли быстрее (если есть конкретные данные по времени выполнения операции без дашборда то можем сравнить) и количеству обращений к дашборду.