



1. Команда

Karpov courses

Заказчик, инженер данных

Анна Еремина

Сбор требований, визуализация, управление проектом, тестировщик



6. Данные

Данные получены от заказчика.
Скачиваем их по ссылке с Яндекс диска.

Набор данных состоит из основного датасета со всей информацией по сотрудникам (Hr data_monetary.xlsx) и файла с описанием данных (Описание полей.xlsx).



8. Макет (ссылка на дашборд [Monetary analysis \(karpov courses\) \(2\) | Tableau Public](#))



7. Вопрос → Формат

Блок фактоид отвечает на вопросы: Какова сумма премий за текущий период по максимальной процентной ставке? Какой рейтинг у сотрудников (средний и распределение), какое количество людей с оценками меньше / больше среднего по должности, какое среднее и общее количество закрытых проектов. Какова самооценка удовлетворенности работой – *Для руководителя*
Блок «Table by employee» отвечает за данные по уровню зарплаты, премии, по рейтингам, проектам, стажу по каждому сотруднику – *Таблица для HR-менеджеров.*

Блок «Table by departments» суммирует информацию по количеству людей, рейтингу, премии, зарплате с учетом премии, проектам в разрезе по отделам и должностям – *Таблица для всех для понимания общей картины*
Блок «Employee share by evaluations» + «Marking evaluation borders» в разрезе по должностям показывает долю сотрудников в зависимости от оценки работы. Описаны условия ранжирования. Приведены параметры границ в процентах, которые можно менять. *Блок для отслеживания общей статистики оценок.*

Блок фильтрации позволяет фильтровать данные по отделам, должностям, сотрудникам. Остальные таблицы также могут служить фильтрами.



2. Понимание задачи

Компания занимается продажей товаров. Необходимо разработать наглядный алгоритм распределения премий среди сотрудников с возможностью изменения процентных значений для границ распределения.

Сейчас эта задача решается через аналитиков – они выгружают Excel с показателями по сотрудникам, фильтруют и ищут людей для премирования. Это занимает много времени и не все сотрудники быстро умеют строить сводные таблицы и графики.

Дашборд поможет сделать процесс распределения премий среди сотрудников более быстрым, удобным и объективным, а также будет демонстрировать общую картину по отделам и должностям.

Срок сдачи дашборда – 27.10.2023.



9. Тестирование и поддержка

Демо-сессия с тестированием функционала дашборда, запись видео-памятки для пользования..
Опрос тестовой группы.
Поддержка с помощью специального чата.
Success Metric: HR-менеджеры используют дашборд, выкачивая детальную таблицу по своей должности, работают быстрее, нет жалоб.



4. Контекст и формат взаимодействия

Дашбордом будут пользоваться ежеквартально для распределения премий, просмотра статистики по сотрудникам и прогнозирования бюджета на следующий год.

Нужен для совещаний (проектор) и для самостоятельного использования (доступ с компьютера).



3. Пользователи

Руководитель финансового отдела и HR-менеджеры по всем должностям.

Руководитель фин.отдела хочет видеть общую картину по сотрудникам, должностям и департаментам, распределение рейтинга, зарплат и премий, чтобы оценить, скольким какая премия достанется, а также для прогнозирования бюджета на следующий год. Также имеет возможность при необходимости менять процентные ставки премий. Смотрит дашборд ежеквартально или по необходимости.

Менеджерам нужна детальная статистика по своим сотрудникам. Они выкачивают детальную таблицу по своей профессии с предлагаемым процентом премии, потом корректируют ее вручную в Excel и загружают результаты премирования в систему выплат. Смотрят ежеквартально.

Тестовая группа: HR-менеджеры по всей должности (их меньше 15, поэтому берем всех).



5. Вопросы и Бизнес-решения

Основная метрика: Какой рейтинг у сотрудников: 1 – плохая работа, 2 – в рамках ожиданий, 3 – выше ожиданий, 4 – превосходные результаты (распределение рейтинга, количество людей с оценками меньше и больше среднего **по должности**)?
Сколько закрытых проектов: менее или более 15? Какова самооценка удовлетворенности работой?
Как по рейтингу и проектам распределяется премия? (рейтинг ниже среднего + 15 и более закрытых проектов – премия 8-10% от годового дохода; рейтинг ниже среднего + менее 15 закрытых проектов – 5-8%; рейтинг выше среднего + 15 и более закрытых проектов – 15-20%; рейтинг выше среднего + менее 15 закрытых проектов – 10-15%, рейтинг 1 – нет премии)
Какие данные по уровню зарплаты, премии, по рейтингам, проектам, стажу по каждому сотруднику?
Какие данные по этим же метрикам в разрезе по департаментам и должностям?
Какова общая сумма премий за текущий период по максимально возможной процентной ставке?
Сделать калькулятор расчета бюджета премий при изменении границ премий в процентах*
При использовании дашборда HR-менеджерам должна быть яснее видна логика распределения премий, руководитель финансового отдела будет видеть полную статистику по сотрудникам и денежным средствам и реагировать на критичные изменения.

Ссылка на дашборд: [Monetary analysis \(karpov courses\) \(2\) | Tableau Public](#)

Требования к дашборду:

Фирма заказчика занимается продажей товаров, но на этапе проектирования дашборда это будет не важно.

Вы руководите финансовым отделом в департаменте HR аналитики и одна из ваших задач – **эффективное распределение премий среди сотрудников**. Чтобы их распределить, вам нужно **отобрать сотрудников для получения соответствующих премий**.

Для анализа по каждой должности есть свой HR-менеджер, который сравнивает сотрудников друг с другом внутри одной должности. Основная метрика для оценки сотрудников – **performance rating** (далее рейтинг), он может принимать значения от 1 до 4. 1 — плохая работа, 2 — в рамках ожиданий, 3 — выше ожиданий, 4 — превосходные результаты. По рейтингу вы определяете **уровень, какой % от зарплаты будет выдан в качестве дополнительной премии**.

Если рейтинг сотрудника ниже среднего по его должности, то он получает 5-10%-ную премию от годового дохода, если выше среднего, то 10-20%. Сотрудники с рейтингом 1 не премируются, им предлагается бесплатное корпоративное обучение, которые может помочь им повысить свой перфоманс результат.

Для точного определения процентов внутри диапазона **используется анализ количества закрытых проектов за рабочий период (projects closed)**. Сотрудники, выполнившие 15 проектов или больше, получают 8-10% при перфоманс рейтинга ниже среднего и 15-20% при выше среднего. Проекты примерно равнозначны среди должностей, поэтому такое сравнение валидно. Если проектов ≥ 15 и рейтинг выше среднего, то процент уже 15-20%, а если менее 15 и рейтинг выше среднего, то 10-15%. Если проектов ≥ 15 и рейтинг ниже среднего, то процент уже 8-10%, а если менее 15 и рейтинг ниже среднего, то 5-8%.

Финальные значения процентов определяет HR-менеджер индивидуально для каждого сотрудника. Поэтому для принятия решения о премии также во внимание берется **самооценка сотрудником удовлетворенности работой, стаж работы и уровень зарплаты**. Точно алгоритма определения нет, каждый HR-менеджер **принимает решение сам**. Как руководитель, вы хотите понимать общее распределение рейтинга, количество людей с оценками меньше или больше среднего и их уровень заработной платы, чтобы оценить, скольким какая премия достанется. Чтобы в целом оценивать перфоманс сотрудников нужно некоторые овервью по количеству закрытых проектов по департамента и должностям. Ещё вам важно спрогнозировать бюджет на следующий год, поэтому важно **посчитать общую сумму премии за текущий период по максимально возможной процентной ставке** по правилам выше. **Задача со звёздочкой — сделать калькулятор расчета бюджета премий при изменении границ премий в процентах**. Для менеджеров нужна детальная статистика по сотрудникам: их рейтинг, больше он или меньше среднего по должности, количество закрытых проектов, уровень удовлетворенности работой и зарплата. Менеджеры выкачивают детальную таблицу по своей профессии с предлагаемым процентом премии, а потом корректируют её в ручную в экселе и загружают результаты в систему выплат. Этим дашбордом будут пользоваться вы и ваши подчиненные раз в квартал на компьютерах. Сейчас эта задача решается через аналитиков – они выгружают Эксель с показателями по сотрудникам и дальше фильтруют и ищут людей для премирования. Это занимает много времени и не все сотрудники быстро умеют строить сводные таблицы и графики. Разработайте дашборд, который будет решать ваши задачи