

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ



ПОСТАНОВКА НА СОРЕВНОВАНИЕ УНИВЕРЛИГА

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ЗАДАЧИ

В КОМПАНИЯХ ОЦЕНКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СОТРУДНИКОВ И ИХ ВКЛАД В СОВМЕСТНЫЕ ЗАДАЧИ ЧАСТО ФИКСИРУЮТСЯ РАЗРÓЗНЕННО: ГДЕ-ТО В ПЕРЕПИСКАХ, ГДЕ-ТО В ГОЛОВЕ У РУКОВОДИТЕЛЯ, ГДЕ-ТО В ФОРМАЛЬНЫХ ПОЛУГОДОВЫХ ОПРОСАХ, КОТОРЫЕ ПЛОХО ОБЪЯСНЯЮТ ПРИЧИНЫ И КОНТЕКСТ. ПРИ ЭТОМ ИМЕННО ТАКИЕ ДАННЫЕ — КАЧЕСТВО КОММУНИКАЦИЙ, НАДЁЖНОСТЬ В СОВМЕСТНОЙ РАБОТЕ, ВЛИЯНИЕ НА КОМАНДУ — НАПРЯМУЮ ВЛИЯЮТ НА КАДРОВЫЕ РЕШЕНИЯ: ПОВЫШЕНИЕ, НАЗНАЧЕНИЕ НА РОЛЬ, РОТАЦИЮ, РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ.

ВАША ЗАДАЧА — РАЗРАБОТАТЬ КОНЦЕПЦИЮ И ПРОТОТИП ВЕБ-ПРИЛОЖЕНИЯ, КОТОРОЕ ПОМОГАЕТ АККУРАТНО И ПРЕДМЕТНО СОБИРАТЬ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ СОТРУДНИКОВ В РАМКАХ РЕАЛЬНОЙ РАБОЧЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. НА ОСНОВЕ НАКОПЛЕННЫХ ДАННЫХ РУКОВОДИТЕЛЬ ПОЛУЧАЕТ ОТЧЁТЫ И НАГЛЯДНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ВЫБРАННЫЙ ПЕРИОД, ВКЛЮЧАЯ ПОЛУГОДОВОЙ «СРЕЗ», ЧТОБЫ ПОНИМАТЬ ДИНАМИКУ КОМАНДЫ И ОПИРАТЬСЯ НА ФАКТЫ ПРИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И КАДРОВЫХ РЕШЕНИЯХ.

НА ЭТАПЕ ХАКАТОНА КОРПОРАТИВНАЯ CRM НЕДОСТУПНА, ПОЭТОМУ ВАЖНО ПРОДУМАТЬ АВТОНОМНУЮ РАБОТУ КЛЮЧЕВЫХ ФУНКЦИЙ И ПОКАЗАТЬ ИХ В ПРОТОТИПЕ, ОДНОВРЕМЕННО ЗАЛОЖИВ АРХИТЕКТУРНО ВОЗМОЖНОСТЬ ДАЛЬНЕЙШЕЙ ИНТЕГРАЦИИ С CRM КОМПАНИИ.

ПОЛНОЕ ОПИСАНИЕ ЗАДАЧИ

ЦЕЛЬ

СОЗДАТЬ ПРОТОТИП СИСТЕМЫ, КОТОРАЯ СОБИРАЕТ СТРУКТУРИРОВАННУЮ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ «СОТРУДНИК - СОТРУДНИК», ХРАНИТ ЕЁ В БАЗЕ ДАННЫХ И ФОРМИРУЕТ ОТЧЁТЫ/ИНФОГРАФИКУ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ЗА ВЫБРАННЫЙ ПЕРИОД.

ФОРМА

ВЕБ-ПРИЛОЖЕНИЕ С АДАПТИВНОЙ ВЕРСТКОЙ (В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ DESKTOP ВЕРСИЯ). МОБИЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ НЕ ТРЕБУЕТСЯ.

ПРОБЛЕМАТИКА

КАДРОВЫЕ РЕШЕНИЯ (ПОВЫШЕНИЕ, НАЗНАЧЕНИЕ НА ДОЛЖНОСТЬ, РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ, РОТАЦИЯ) ЧАСТО ОПИРАЮТСЯ НА СУБЪЕКТИВНЫЕ ВПЕЧАТЛЕНИЯ. ПРИ РЕДКОМ И НЕСИСТЕМНОМ СБОРЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ РУКОВОДИТЕЛЬ ВИДИТ ТОЛЬКО ЧАСТЬ РЕАЛЬНОЙ КАРТИНЫ: КТО ПОМОГАЕТ КОМАНДЕ «ТАЩИТЬ» СЛОЖНЫЕ ЗАДАЧИ, А ГДЕ ВОЗНИКАЮТ СИСТЕМНЫЕ ПРОВАЛЫ В КОММУНИКАЦИЯХ. ПРИ ЭТОМ ВАЖНО НЕ ПРЕВРАТИТЬ ИНСТРУМЕНТ В «КНИГУ ЖАЛОБ» ИЛИ КАНАЛ ДЛЯ ДОНОСОВ: ОТЗЫВ ДОЛЖЕН БЫТЬ ПРЕДМЕТНЫМ, ПРИВЯЗАННЫМ К КОНКРЕТНОЙ ЗАДАЧЕ, А ИНТЕРФЕЙС И ПРАВИЛА ДОЛЖНЫ МОТИВИРОВАТЬ НА КОРРЕКТНУЮ И КОНСТРУКТИВНУЮ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ.

ТРЕБОВАНИЯ К РЕШЕНИЮ

НИЖЕ ОПИСАНЫ ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ В ОБЪЁМЕ ПРОТОТИПА. КОМАНДА МОЖЕТ РАСШИРЯТЬ И УЛУЧШАТЬ ИХ, НО ДОЛЖНА ПОКАЗАТЬ РАБОТОСПОСОБНОСТЬ БАЗОВЫХ СЦЕНАРИЕВ. КАТЕГОРИИ ОЦЕНОК ПРЕДПОЛАГАЮТСЯ НАСТРАИВАЕМЫМИ И МОГУТ МЕНЯТЬСЯ ПО МЕРЕ ВНЕДРЕНИЯ.

1. СБОР ОБРАТНОЙ СВЯЗИ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ

ОТЗЫВ ФИКСИРУЕТ ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СОТРУДНИКА С КОЛЛЕГОЙ В РАМКАХ РАБОЧЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И МОЖЕТ БЫТЬ КАК ПОЛОЖИТЕЛЬНЫМ, ТАК И ОТРИЦАТЕЛЬНЫМ. ПО СУТИ, ЭТО КОРОТКАЯ СТРУКТУРИРОВАННАЯ ЗАПИСЬ, КОТОРАЯ ДОЛЖНА ОТВЕЧАТЬ НА ТРИ ВОПРОСА: ЧТО ПРОИЗОШЛО (КОНТЕКСТ), КАК ЭТО ОЦЕНИВАЕТСЯ (СУТЬ ОЦЕНКИ) И ПОЧЕМУ (ПОЯСНЕНИЕ АВТОРА). ПОЭТОМУ ОТЗЫВ СОСТОИТ ИЗ ТРЕХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ:

- САМА ОЦЕНКА: ПОЗИТИВ / НЕГАТИВ, ВОЗМОЖНО КАКОЕ ЛИБО ЧИСЛЕННОЕ ЗНАЧЕНИЕ
- ПОДКАТЕГОРИИ КАЧЕСТВА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ: ОДНА ИЛИ НЕСКОЛЬКО ХАРАКТЕРИСТИК, КОТОРЫЕ УТОЧНЯЮТ, ЧТО ИМЕННО АВТОР ОЦЕНИВАЕТ.
- КОММЕНТАРИЙ В СВОБОДНОЙ ФОРМЕ: КОРОТКОЕ ПОЯСНЕНИЕ, РАСКРЫВАЮЩЕЕ СМЫСЛ ОЦЕНКИ И ПОЛЕЗНОЕ ДЛЯ ИНТЕРПРЕТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕМ.

ГЛАВНОЕ ТРЕБОВАНИЕ К СИСТЕМЕ — КАЖДЫЙ ОТЗЫВ ДОЛЖЕН БЫТЬ ПРЕДМЕТНЫМ. РУКОВОДИТЕЛЬ ДОЛЖЕН ВИДЕТЬ НЕ НАБОР АБСТРАКТНЫХ МНЕНИЙ, А ПОДТВЕРЖДАЕМУЮ “КАРТИНУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ”: В КАКИХ ЗАДАЧАХ ЧЕЛОВЕК ПОМОГ, ГДЕ ВОЗНИК КОНФЛИКТ, ГДЕ СИСТЕМНО СРЫВАЮТСЯ ДОГОВОРЁННОСТИ, А ГДЕ КОМАНДА ДЕРЖИТСЯ ЗА СЧЁТ КОНКРЕТНЫХ ЛЮДЕЙ.

В ДАЛЬНЕЙШЕМ КОНТЕКСТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БУДЕТ ПОДТЯГИВАТЬСЯ ИЗ КОРПОРАТИВНОЙ CRM/СИСТЕМЫ ЗАДАЧ, НО НА ЭТАПЕ ХАКАТОНА ДОСТУПА К НЕЙ НЕТ.

ПРИВЯЗКА К ОПРЕДЕЛЁННЫМ СОБЫТИЯМ ИЛИ ОБЪЕКТАМ НУЖНА НЕ ТОЛЬКО ДЛЯ ПРЕДМЕТНОСТИ, НО И КАК ЕСТЕСТВЕННЫЙ МЕХАНИЗМ ОГРАНИЧЕНИЯ КОЛИЧЕСТВА ОТЗЫВОВ. В СИСТЕМЕ ДОЛЖЕН БЫТЬ ПРЕДУСМОТРЕН ПОНЯТНЫЙ ЛИМИТ, КОТОРЫЙ ПРЕПЯТСТВУЕТ “НАКРУЧИВАНИЮ” И СНИЖАЕТ РИСК ТОКСИЧНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ.

ПОДКАТЕГОРИИ НУЖНЫ ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ ОЦЕНКА БЫЛА ИНТЕРПРЕТИРУЕМОЙ И СТАТИСТИЧЕСКИ АНАЛИЗИРУЕМОЙ. ОНИ ФОРМИРУЮТСЯ МОДЕРАТОРОМ/РУКОВОДИТЕЛЕМ (ВЛАДЕЛЬЦЕМ ПРОЦЕССА) И ОТНОСЯТСЯ ИМЕННО К КАЧЕСТВУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ. В ИНТЕРФЕЙСЕ ПОДКАТЕГОРИИ МОГУТ ОТОБРАЖАТЬСЯ ТЕКСТОМ ИЛИ ИКОНКАМИ (ПО АНАЛОГИИ С ОЦЕНКОЙ ПОЕЗДКИ/СЕРВИСА), НО ВАЖНО, ЧТОБЫ УЧАСТНИКУ БЫЛО ЛЕГКО ВЫБРАТЬ 1-3 ПУНКТА, НЕ ПОГРУЖАЯСЬ В ДЛИННЫЕ ФОРМЫ.

ПОДКАТЕГОРИИ ДЕЛЯТСЯ НА ПОЗИТИВНЫЕ И НЕГАТИВНЫЕ. ПРИМЕРЫ (КАК ОРИЕНТИР — НАБОР МОЖЕТ РАСШИРЯТЬСЯ И МЕНЯТЬСЯ НА ВАШЕ УСМОТРЕНИЕ):

ПОЗИТИВНЫЕ:

- «ВЫСОКАЯ ЭКСПЕРТНОСТЬ»
- «ПОДРОБНО ОБЪЯСНИЛ / ПОМОГ РАЗОБРАТЬСЯ»
- «НАПИСАЛ ХОРОШЕЕ ТЗ / СТРУКТУРИРОВАЛ ЗАДАЧУ»
- «ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНЫЙ / КОРРЕКТНАЯ КОММУНИКАЦИЯ»
- «ПОМОГ ВО ВНЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ / ВЫРУЧИЛ В ДЕДЛАЙН»

НЕГАТИВНЫЕ:

- «ОТКАЗАЛ В ПОМОЩИ БЕЗ ОБЪЯСНЕНИЯ ПРИЧИН»
- «РЕШЕНИЕ НЕ СРАБОТАЛО / ДАЛ НЕВЕРНУЮ РЕКОМЕНДАЦИЮ»
- «ИЗБЕГАЕТ СЛОЖНЫХ ЗАДАЧ / “ПЕРЕКИДЫВАЕТ” ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»
- «СОРВАЛ ДОГОВОРЁННОСТИ ПО СРОКАМ/ОБЕЩАНИЯМ»
- «ГРУБОСТЬ / НЕКОРРЕКТНОЕ ОБЩЕНИЕ»

АНОНИМНОСТЬ И БЕЗОПАСНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

В ПРОТОТИПЕ ТРЕБУЕТСЯ РЕАЛИЗОВАТЬ ПРОСТУЮ, НО ЖЁСТКУЮ МОДЕЛЬ ПРАВ ДОСТУПА:

- РУКОВОДИТЕЛЬ (ИЛИ РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ/HR) ВИДИТ АГРЕГИРОВАННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, ОТЧЁТЫ И ИНФОГРАФИКУ ЗА ПЕРИОД, А ТАКЖЕ НАБОР ОТЗЫВОВ В РАЗРЕЗЕ СОТРУДНИКОВ/КОМАНД/ЗАДАЧ (В ПРЕДЕЛАХ ВЫБРАННОЙ ВАМИ ЛОГИКИ ОТЧЁТНОСТИ).
- ОБЫЧНЫЕ СОТРУДНИКИ НЕ ДОЛЖНЫ ИМЕТЬ ВОЗМОЖНОСТИ ПРОСМАТРИВАТЬ:
 - ⌚ ОЦЕНКИ КОЛЛЕГ,
 - ⌚ “РЕЙТИНГИ” И СРАВНЕНИЯ СОТРУДНИКОВ МЕЖДУ СОБОЙ,
 - ⌚ ЧУЖИЕ КОММЕНТАРИИ И ИСТОРИЮ ОТЗЫВОВ,
 - ⌚ ЛЮБЫЕ ОТЧЁТЫ ПО КОЛЛЕКТИВУ, КРОМЕ (ЕСЛИ ВЫ РЕШИТЕ ДОБАВИТЬ) НЕЙТРАЛЬНЫХ СИСТЕМНЫХ ПОДСКАЗОК ВРОДЕ “ВЫ УЖЕ ОСТАВИЛИ ОТЗЫВ ПО ЭТОЙ ЗАДАЧЕ”.

ТАКИМ ОБРАЗОМ, СБОР ДАННЫХ ПРОИСХОДИТ “В ОДНУ СТОРОНУ”: СОТРУДНИК ОСТАВЛЯЕТ ОТЗЫВ, А РУКОВОДИТЕЛЬ ПОЛУЧАЕТ КАРТИНУ — БЕЗ ПУБЛИЧНОГО ОТОБРАЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ВНУТРИ КОМАНДЫ.

АВТОРСТВО И СКРЫТИЕ ЛИЧНОСТИ

ОТДЕЛЬНОЕ ТРЕБОВАНИЕ — АНОНИМНОСТЬ АВТОРА ОТЗЫВА. В ИНТЕРФЕЙСЕ НЕ ОБЯЗАНО РАСКРЫВАТЬ, КТО ИМЕННО ОСТАВИЛ КОНКРЕТНЫЙ ОТЗЫВ, ДАЖЕ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ: ДОПУСТИМА МОДЕЛЬ, КОГДА РУКОВОДИТЕЛЬ ВИДИТ САМ ФАКТ, КОНТЕКСТ И СОДЕРЖАНИЕ, НО НЕ ВИДИТ АВТОРА. ПРИ ЭТОМ ДЛЯ КОРРЕКТНОЙ РАБОТЫ СИСТЕМЫ АВТОРСТВО ВСЁ РАВНО ДОЛЖНО СУЩЕСТВОВОВАТЬ “ТЕХНИЧЕСКИ” — ЧТОБЫ:

- КОНТРОЛИРОВАТЬ ЛИМИТЫ (НАПРИМЕР, “НЕ БОЛЕЕ ОДНОГО ОТЗЫВА НА СВЯЗЬ СОТРУДНИК-КОЛЛЕГА-ЗАДАЧА”),
- ПРЕДОТВРАЩАТЬ СПАМ/НАКРУТКУ,
- ОБЕСПЕЧИВАТЬ БАЗОВУЮ УПРАВЛЯЕМОСТЬ СИСТЕМЫ.

ВАЖНО РАЗЛИЧАТЬ ДВЕ ВЕЩИ: ХРАНЕНИЕ АВТОРА В ДАННЫХ И ПОКАЗ АВТОРА В ИНТЕРФЕЙСЕ. НА ДАННОМ ЭТАПЕ ХРАНИТЬ МОЖНО, ПОКАЗЫВАТЬ — НЕ ТРЕБУЕТСЯ.

ИНСТРУМЕНТ ПРЕДНАЗНАЧЕН ДЛЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ И УЛУЧШЕНИЯ ПРОЦЕССОВ, А НЕ ДЛЯ КОНФЛИКТОВ И “ВЫЯСНЕНИЙ ОТНОШЕНИЙ”. ПОЭТОМУ ДАЖЕ В ПРОТОТИПЕ ВАЖНО ЗАЛОЖИТЬ МЕХАНИКИ, КОТОРЫЕ СНИЖАЮТ ТОКСИЧНОСТЬ И СТИМУЛИРУЮТ КОНСТРУКТИВ.

ПОЛУГОДОВОЙ «СРЕЗ» И КОМАНДНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

БИЗНЕС-ПРОЦЕСС КОМПАНИИ ПРЕДПОЛАГАЕТ АНКЕТИРОВАНИЕ РАЗ В ПОЛГОДА, ПОЭТОМУ В ПРОТОТИПЕ ВАЖНО ОТРАЗИТЬ ЭТУ ЛОГИКУ КАК МИНИМУМ НА УРОВНЕ ОТЧЁТНОСТИ: РУКОВОДИТЕЛЬ ДОЛЖЕН УМЕТЬ СФОРМИРОВАТЬ ОТЧЁТ ЗА ПОЛУГОДОВОЙ ПЕРИОД (И/ИЛИ ВЫБРАТЬ ДИАПАЗОН ДАТ, ВКЛЮЧАЯ ТИПОВОЙ «ПОЛУГОДОВОЙ СРЕЗ»). ЕСЛИ КОМАНДЕ УДОБНО, ЭТО МОЖНО ОФОРМИТЬ КАК ОТДЕЛЬНЫЙ СЦЕНАРИЙ ИЛИ ЭКРАН «ПОЛУГОДОВОЙ СРЕЗ», КОТОРЫЙ ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ ОБЫЧНЫХ ОТЗЫВОВ ТЕМ, ЧТО ДАЁТ БОЛЕЕ ШИРОКОЮ КАРТИНУ ПО ЧЕЛОВЕКУ И КОМАНДЕ — НЕ ТОЛЬКО “ЧТО БЫЛО В КОНКРЕТНЫХ ЗАДАЧАХ”, НО И “КАКОЕ СОСТОЯНИЕ И ДИНАМИКА ЗА ПЕРИОД”.

ТАКОЙ СРЕЗ МОЖЕТ ВКЛЮЧАТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ О ПСИХОФИЗИЧЕСКОМ И РАБОЧЕМ СОСТОЯНИИ СОТРУДНИКА И О ТОМ, КАК ОН ОЩУЩАЕТ РАБОТУ В КОМАНДЕ.

ЕСЛИ КОМАНДА ЗАХОЧЕТ РАСШИРИТЬ РЕШЕНИЕ В СТОРОНУ АНАЛИЗА КОМАНДНЫХ СВЯЗЕЙ, УМЕСТНО МЯГКО ОПЕРЕТЬСЯ НА ИЗВЕСТНЫЕ HR-ПОДХОДЫ И СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЕ МЕТОДИКИ — НЕ КАК ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ТРЕБОВАНИЕ, А КАК ОРИЕНТИР ДЛЯ БОЛЕЕ ОСМЫСЛЕННОГО ДИЗАЙНА АНКЕТЫ И ОТЧЁТНОСТИ. В КАЧЕСТВЕ ТАКИХ ОРИЕНТИРОВ МОЖНО УПОМЯНУТЬ, ЧТО В РЕАЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ:

- ЭЛЕМЕНТЫ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ОПРОСОВ (ВЫБОР ВЗАЙМОДЕЙСТВИЙ, ПРЕДПОЧТЕНИЙ И ЧАСТОТЫ КОНТАКТОВ);
- ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ РОЛЕЙ В КОМАНДЕ (НАПРИМЕР, КОМАНДНЫЕ РОЛИ БЕЛБИНА) — КАК ВОЗМОЖНАЯ РАМКА ДЛЯ ИНТЕРПРЕТАЦИИ, ЕСЛИ КОМАНДА ЗАХОЧЕТ ДОБАВИТЬ “НАБЛЮДАЕМУЮ РОЛЬ В ВЗАЙМОДЕЙСТВИЯХ” ИЛИ САМООЦЕНКУ РОЛИ;
- КОМПАКТНЫЕ HR-ОПРОСНИКИ СОСТОЯНИЯ И ВОВЛЕЧЁННОСТИ (КАК ИСТОЧНИК ИДЕЙ ДЛЯ ФОРМУЛИРОВОК ВОПРОСОВ И ШКАЛ).

В РАМКАХ ХАКАТОНА ДОСТАТОЧНО РЕАЛИЗОВАТЬ УПРОЩЁННЫЙ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЙ СЛОЙ, ЕСЛИ КОМАНДА СЧИТАЕТ ЭТО УМЕСТНЫМ, НАПРИМЕР В ВИДЕ КОРОТКОГО БЛОКА ВОПРОСОВ:

«С КЕМ ИЗ КОЛЛЕГ ВЫ ЧАЩЕ ВСЕГО ВЗАЙМОДЕЙСТВОВАЛИ ПО ЗАДАЧАМ?»

«С КЕМ БЫЛО НАИБОЛЕЕ КОМФОРТНО РАБОТАТЬ?»

«К КОМУ ВЫ ЧАЩЕ ВСЕГО ОБРАЩАЛИСЬ ЗА ПОМОЩЬЮ?»

(ОПЦИОНАЛЬНО) «КОГО ВЫ БЫ ВЫБРАЛИ В КОМАНДУ НА СЛОЖНЫЙ ПРОЕКТ?»

РЕЗУЛЬТАТОМ МОЖЕТ СТАТЬ ПРОСТАЯ ВИЗУАЛИЗАЦИЯ “КАРТЫ ВЗАЙМОДЕЙСТВИЙ” (ГРАФ СВЯЗЕЙ) ИЛИ ПОКАЗАТЕЛИ ПЛОТНОСТИ/ ЦЕНТРАЛЬНОСТИ, А ТАКЖЕ СРАВНЕНИЕ ДИНАМИКИ ПО ПЕРИОДАМ. ПРИ ЭТОМ ВАЖНО ПОДЧЕРКНУТЬ ГРАНИЦУ: СОЦИОМЕТРИЯ И РАСШИРЕННЫЕ МЕТОДИКИ — ЭТО НАДСТРОЙКА, КОТОРАЯ МОЖЕТ УСИЛИТЬ РЕШЕНИЕ, НО НЕ ДОЛЖНА ПЕРЕКРЫВАТЬ БАЗОВУЮ ЦЕЛЬ КЕЙСА — СБОР ПРЕДМЕТНЫХ ОТЗЫВОВ, ПРИВЯЗАННЫХ К ЗАДАЧАМ/СОБЫТИЯМ, И ПОДДЕРЖКА КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ НА ОСНОВЕ ЭТИХ ДАННЫХ.

ОТЧЁТЫ И ИНФОГРАФИКА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

РУКОВОДИТЕЛЬ ДОЛЖЕН ПОЛУЧАТЬ ОТЧЁТ ЗА ВЫБРАННЫЙ ПЕРИОД (В ТОМ ЧИСЛЕ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 6 МЕСЯЦЕВ) С ВОЗМОЖНОСТЬЮ ФИЛЬТРАЦИИ ПО ПОДРАЗДЕЛЕНИЮ/КОМАНДЕ (ЕСЛИ КОМАНДА РЕАЛИЗУЕТ СТРУКТУРУ) И ПО СОТРУДНИКУ. ОТЧЁТ В БАЗОВОМ ВИДЕ ВКЛЮЧАЕТ КОЛИЧЕСТВО ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫХ ОТЗЫВОВ, ТОП ПОДКАТЕГОРИЙ, А ТАКЖЕ ДИНАМИКУ КОЛИЧЕСТВА ОТЗЫВОВ ПО МЕСЯЦАМ. ИНФОГРАФИКА ТРАКТУЕТСЯ КАК ПРОСТЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ: ГРАФИКИ/ДИАГРАММЫ, УДОБНЫЕ ДЛЯ БЫСТРОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ЧТЕНИЯ.

ОТДЕЛЬНО ПРИВЕТСТВУЕТСЯ ЭКСПОРТ ТАБЛИЧНЫХ ДАННЫХ (НАПРИМЕР, CSV/ XLSX) ДЛЯ ПОСЛЕДУЮЩЕГО АНАЛИЗА. ВАЖНО ПОДЧЕРКНУТЬ, ЧТО В РЕАЛЬНОМ ВНЕДРЕНИИ ОТЧЁТЫ БУДУТ СТРОИТЬСЯ ВНУТРИ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ЗАКАЗЧИКА, НО В РАМКАХ КЕЙСА ОНИ НУЖНЫ ДЛЯ ДЕМОНСТРАЦИИ КОРРЕКТНОГО НАКОПЛЕНИЯ ДАННЫХ И РАБОТЫ АНАЛИТИКИ.



СЦЕНАРИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

1. ПОЗИТИВНЫЙ ОТЗЫВ ПО РАБОЧЕМУ ЭПИЗОДУ

СОТРУДНИК ПОСЛЕ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ ВЫБИРАЕТ КОЛЛЕГУ, УКАЗЫВАЕТ КОНТЕКСТ РАБОЧЕЙ СИТУАЦИИ (ЭПИЗОД/СОБЫТИЕ), СТАВИТ ПОЗИТИВНУЮ ОЦЕНКУ, ВЫБИРАЕТ 1-2 ПОДКАТЕГОРИИ И ОСТАВЛЯЕТ КОРОТКИЙ КОММЕНТАРИЙ. СИСТЕМА СОХРАНЯЕТ ОТЗЫВ И ПРИМЕНЯЕТ ПРАВИЛА ОГРАНИЧЕНИЯ ПОВТОРНЫХ ОТЗЫВОВ ПО ТОМУ ЖЕ ЭПИЗОДУ (В ВЫБРАННОЙ КОМАНДОЙ ЛОГИКЕ).

СЦЕНАРИЙ 2. НЕГАТИВНЫЙ ОТЗЫВ В КОНСТРУКТИВНОМ ФОРМАТЕ

СОТРУДНИК ФИКСИРУЕТ НЕГАТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ, НО ОБЯЗАН УКАЗАТЬ КОНТЕКСТ ЭПИЗОДА И ОПИСАТЬ ФАКТ/ПОСЛЕДСТВИЕ БЕЗ ОЦЕНОК ЛИЧНОСТИ. ИНТЕРФЕЙС ПОДСКАЗЫВАЕТ КОРРЕКТНЫЙ СТИЛЬ, СИСТЕМА УЧИТЫВАЕТ ЛИМИТЫ И ДЕЛАЕТ ОТЗЫВ ДОСТУПНЫМ ТОЛЬКО РУКОВОДИТЕЛЮ/HR В ОТЧЁТНОСТИ.

СЦЕНАРИЙ 3. ОГРАНИЧЕНИЕ ПОВТОРНЫХ ОТЗЫВОВ

ПОЛЬЗОВАТЕЛЬ ПЫТАЕТСЯ ОСТАВИТЬ ЕЩЁ ОДИН ОТЗЫВ ПО ТОМУ ЖЕ РАБОЧЕМУ ЭПИЗОДУ. ПРОТОТИП ДЕМОНСТРИРУЕТ, ЧТО СИСТЕМА КОРРЕКТНО ОБРАБАТЫВАЕТ ПОВТОР: НЕ СОЗДАЁТ ДУБЛИКАТ И ПРИМЕНЯЕТ ВЫБРАННОЕ ПРАВИЛО — НАПРИМЕР, БЛОКИРУЕТ ПОВТОРНЫЙ ОТЗЫВ, ПРЕДУПРЕЖДАЕТ О ЛИМИТЕ ИЛИ ПРЕДЛАГАЕТ ОБНОВИТЬ РАНЕЕ ОСТАВЛЕННУЮ ЗАПИСЬ.

СЦЕНАРИЙ 4. УПРАВЛЕНИЕ КАТЕГОРИЯМИ И ИХ РАСШИРЕНИЕ

РУКОВОДИТЕЛЬ/МОДЕРАТОР ДОБАВЛЯЕТ, СКРЫВАЕТ ИЛИ ПЕРЕИМЕНОВЫВАЕТ ПОДКАТЕГОРИИ ПОД АКТУАЛЬНЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОТРЕБНОСТИ. КОМАНДА ДЕМОНСТРИРУЕТ, ЧТО КАТЕГОРИИ ГИБКО НАСТРАИВАЮТСЯ И НЕ “ЗАШИТЫ” НАВСЕГДА.

СЦЕНАРИЙ 5. ОТЧЁТ РУКОВОДИТЕЛЯ ЗА ПЕРИОД И ИНФОГРАФИКА

РУКОВОДИТЕЛЬ ВЫБИРАЕТ ПЕРИОД (ВКЛЮЧАЯ ПОЛУГОДОВОЙ СРЕЗ) И ПОЛУЧАЕТ СВОДКУ ПО СОТРУДНИКАМ: БАЛАНС ПОЗИТИВ/НЕГАТИВ, ЧАСТОТНОСТЬ ПОДКАТЕГОРИЙ, ДИНАМИКУ ПО ВРЕМЕНИ И ВОЗМОЖНОСТЬ ПОСМОТРЕТЬ ДЕТАЛИ ПО ОТДЕЛЬНОМУ СОТРУДНИКУ В РАМКАХ ПРАВ ДОСТУПА.

СЦЕНАРИЙ 6. ЭКСПОРТ РЕЗУЛЬТАТОВ

РУКОВОДИТЕЛЬ ВЫГРУЖАЕТ ДАННЫЕ ЗА ПЕРИОД В ФАЙЛ (АГРЕГИРОВАННО ИЛИ ОБЕЗЛИЧЕННО). КОМАНДА ПОКАЗЫВАЕТ, ЧТО СТРУКТУРА ДАННЫХ ПОДХОДИТ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЕ.

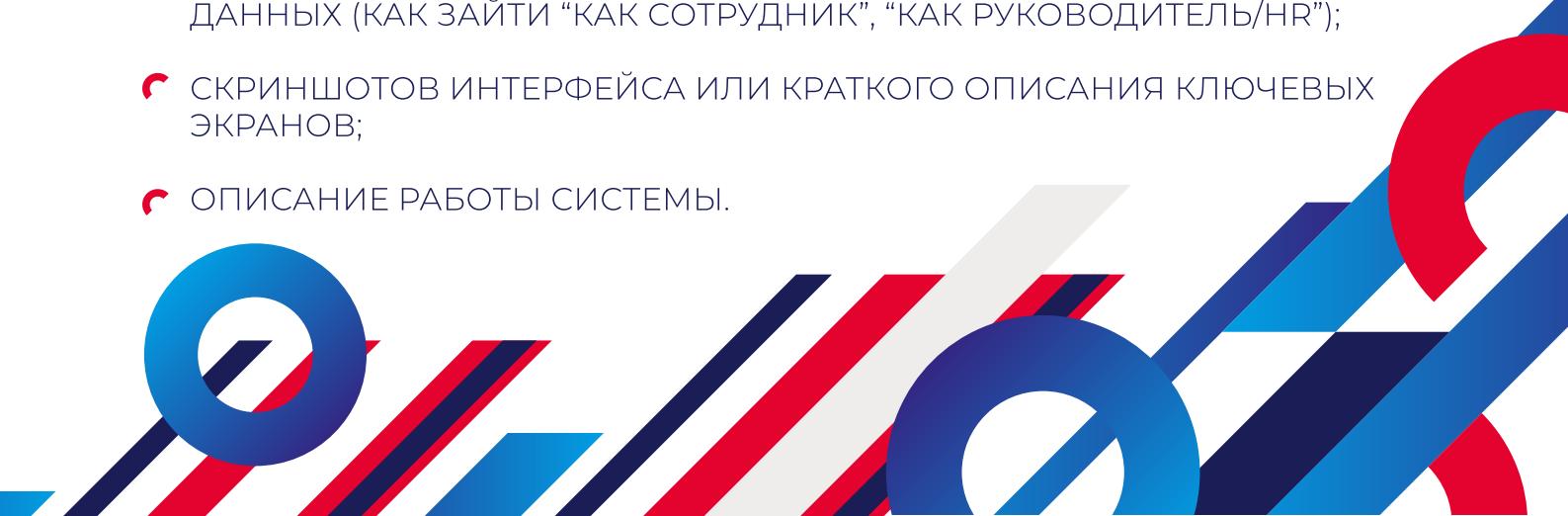
ТЕХНИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К РЕШЕНИЮ И ЕГО ПРЕЗЕНТАЦИИ

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ

- ФОРМАТ РЕШЕНИЯ: ВЕБ-ПРИЛОЖЕНИЕ (АДАПТИВНАЯ ВЁРСТКА, БЕЗ РАЗРАБОТКИ МОБИЛЬНОГО ПРИЛОЖЕНИЯ).
- FRONTEND: ТЕХНОЛОГИИ НА УСМОТРЕНИЕ КОМАНДЫ (ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНО REACT).
- BACKEND: ТЕХНОЛОГИИ НА УСМОТРЕНИЕ КОМАНДЫ.
- СУБД: НА УСМОТРЕНИЕ КОМАНДЫ.
- АРХИТЕКТУРА: ПРИВЕТСТВУЕТСЯ МОДУЛЬНОСТЬ И РАЗДЕЛЕНИЕ НА СЛОИ (ИНТЕРФЕЙС / БИЗНЕС-ЛОГИКА / ХРАНЕНИЕ), ЧТОБЫ РЕШЕНИЕ БЫЛО ГОТОВО К ДАЛЬНЕЙШЕМУ РАЗВИТИЮ И ВСТРАИВАНИЮ В КОРПОРАТИВНЫЙ КОНТУР.

ТРЕБОВАНИЯ К РЕАЛИЗАЦИИ

- РАБОЧИЙ ПРОТОТИП: РАЗВЕРНУТЫЙ ЛОКАЛЬНО ИЛИ В ОБЛАКЕ, НО ИМЕЮЩИЙ ДОСТУП ИЗ ОТКРЫТОЙ СЕТИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОВЕРКИ.
- ДОСТУПНОСТЬ ПОСЛЕ ХАКАТОНА: ДОСТУП К РЕШЕНИЮ ДОЛЖЕН СОХРАНЯТЬСЯ НЕ МЕНЕЕ 10 РАБОЧИХ ДНЕЙ ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ СОРЕВНОВАНИЯ
- РЕПОЗИТОРИЙ: КОД РАЗМЕЩАЕТСЯ В GITHUB, ОБЯЗАТЕЛЬНО НАЛИЧИЕ:
 - ↪ ИСХОДНОГО КОДА;
 - ↪ ИНСТРУКЦИИ ПО ЗАПУСКУ В README.MD С УКАЗАНИЕМ НАСТРОЙКИ ВСЕХ ЗАВИСИМОСТИ И КЛЮЧЕЙ;
 - ↪ ОПИСАНИЯ ТЕСТОВЫХ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ/РОЛЕЙ И ДЕМОНСТРАЦИОННЫХ ДАННЫХ (КАК ЗАЙТИ “КАК СОТРУДНИК”, “КАК РУКОВОДИТЕЛЬ/HR”);
 - ↪ СКРИНШОТОВ ИНТЕРФЕЙСА ИЛИ КРАТКОГО ОПИСАНИЯ КЛЮЧЕВЫХ ЭКРАНОВ;
 - ↪ ОПИСАНИЕ РАБОТЫ СИСТЕМЫ.



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

- КОМАНДА В ПРАВЕ ИСПОЛЬЗОВАТЬ ЛЮБЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ В ПРОЦЕССЕ РАЗРАБОТКИ. ОДНАКО В СОСТАВЕ ФИНАЛЬНОГО РЕШЕНИЯ (РЕПОЗИТОРИЙ, РАЗВЕРТЫВАНИЕ, ЗАВИСИМОСТИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ СЕРВИСЫ) НЕ ДОЛЖНО БЫТЬ ПРОПRIЕТАРНОГО ИЛИ ПЛАТНОГО ПО: ЕГО НАЛИЧИЕ ВЛИЯЕТ НА ОЦЕНКУ ПО СООТВЕТСТВУЮЩЕМУ КРИТЕРИЮ.
ИСКЛЮЧЕНИЕ — ИСПОЛЬЗОВАНИЕ **КОМЬЮНИТИ-ЛИЦЕНЗИИ 1С.**
- ЗАПРЕЩЕНА РАЗРАБОТКА ПОД ПЛАТФОРМУ IOS (РЕШЕНИЕ ДЕЛАЕТСЯ КАК ВЕБ-ПРИЛОЖЕНИЕ).
- НЕЙРОСЕТЕВЫЕ МОДЕЛИ: ДОПУСКАЮТСЯ, ЕСЛИ ПРИМЕНЕНИЕ ОПРАВДАНО, НО НЕ ЯВЛЯЮТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМИ, А ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДОЛЖНО СООТВЕТСТВОВАТЬ ТРЕБОВАНИЯМ УСЛОВИЙ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОПRIЕТАРНОГО И ПЛАТНОГО ПО.

ПРЕЗЕНТАЦИЯ РЕШЕНИЯ

- ФОРМАТ: СКРИНКАСТ И/ИЛИ ЖИВАЯ ДЕМОНСТРАЦИЯ ПРОТОТИПА.
- ОГРАНИЧЕНИЕ ПО ВРЕМЕНИ: ОБЩАЯ ДЛИТЕЛЬНОСТЬ ПРЕЗЕНТАЦИИ (ВКЛЮЧАЯ ДЕМОНСТРАЦИЮ) — НЕ БОЛЕЕ 7 МИНУТ.
- РАЗМЕЩЕНИЕ: ВИДЕО И ПРЕЗЕНТАЦИЯ ЗАГРУЖАЕТСЯ В РЕПОЗИТОРИЙ (ИЛИ ПРИЛАГАЕТСЯ ССЫЛКА НА СТОРОННИЙ РЕСУРС УКАЗЫВАЕМАЯ В README).

РЕКОМЕНДУЕМАЯ СТРУКТУРА ПРЕЗЕНТАЦИИ:

- О КОМАНДЕ.
- ПРОБЛЕМАТИКА И ЦЕЛЬ РЕШЕНИЯ (ВАШ ПОДХОД К ПРОБЛЕМАТИКЕ).
- ЛОГИКА И ПРАВИЛА СБОРА ОТЗЫВОВ И МОНИТОРИНГА
- СКРИНКАСТ / ДЕМОНСТРАЦИЯ ПРОТОТИПА (КОРОТКОЕ И УСКОРЕННОЕ ВИДЕО).
- КЛЮЧЕВЫЕ СЦЕНАРИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ.
- ПРИМЕРЫ ИНФОГРАФИКИ И ОТЧЁТОВ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ.
- АРХИТЕКТУРА РЕШЕНИЯ И СТЕК ТЕХНОЛОГИЙ (КРАТКО: КАК УСТРОЕНО И ПОЧЕМУ ТАК).
- ИДЕИ РАЗВИТИЯ ПРОДУКТА.