



Solar addVisor

White Paper

Новый взгляд на производительность труда
и организационное развитие

Версия 2.2

- rt-solar.ru
- rt.ru
- addvisor.ru

Содержание

НОВЫЕ ВЫЗОВЫ – ОДНО РЕШЕНИЕ	3
УВИДЕТЬ ТО, ЧТО НЕЗАМЕТНО	5
РАСШИРЯТЬ ПОЛЕ ЗРЕНИЯ – ФОКУСИРОВАТЬСЯ НА ГЛАВНОМ.....	6
ПРЕИМУЩЕСТВА SOLAR ADVISOR.....	17
О КОМПАНИИ «РОСТЕЛЕКОМ-СОЛАР».....	18

СПИСОК ИЛЛЮСТРАЦИЙ

Рисунок 1. ПРИНЦИП РАБОТЫ SOLAR ADVVISOR.....	5
Рисунок 2. Вкладка «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ОРГАНИЗАЦИИ».....	6
Рисунок 3. Вкладка «ПРОДУКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ».....	7
Рисунок 4. ПОКАЗАТЕЛИ АКТИВНОСТИ КОНКРЕТНОГО СОТРУДНИКА.....	8
Рисунок 5. Вкладка «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ».....	9
Рисунок 6. Вкладка «ПРОДУКТИВНОСТЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ».....	10
Рисунок 7. Отображение данных о конкретном сотруднике для руководителя	11
Рисунок 8. Вкладка «Выгорание сотрудников».....	12
Рисунок 9. Задачи топ-менеджера: профилирование	13
Рисунок 10. Задачи топ-менеджера, профилирование: профиль должности.....	14
Рисунок 11. Задачи топ-менеджера, профилирование: профиль сотрудника.....	14
Рисунок 12. Задачи руководителя, профилирование: группировка по навыкам	15
Рисунок 13. Задачи руководителя, профилирование: сравнение профилей сотрудников	15
Рисунок 14. Задачи руководителя, профилирование: оценка руководителя	16

Новые вызовы — одно решение

Ускорение цифровизации, рост популярности удаленной работы и ценности человеческого капитала, увеличение конкуренции ставят перед руководством большинства организаций новые задачи.

С одной стороны, требуется лучше контролировать условия труда, корпоративную культуру и климат в коллективе. С другой — следить за эффективностью сотрудников, подразделений и организации в целом.

Для всего этого необходимо держать руку на пульсе, улучшать обратную связь и оперативно принимать управленческие решения — напрямую влияя на контролируемое развитие организации.

В частности, это может потребоваться при обосновании новых ставок или увольнений, изменении организационно-штатной структуры, мониторинге дисциплины или эффективности работы сотрудников. Решать эти задачи можно разными способами, и почти каждый из них обладает своими недостатками.

Оптимизируя штат или контролируя эффективность организации, топ-менеджер может нанять консалтинговую компанию или отдельного сотрудника, начать собирать данные вручную или внедрить СКУД — систему контроля и управления доступом.

Руководители подразделений и HR-специалисты могут управлять продуктивностью подразделений и сотрудников, увеличивать штат или контролировать дисциплину и уровень выгорания подчиненных, внедряя ежедневные планерки, пользуясь данными из СКУД и анализируя информацию вручную.



компаний во время перехода в онлайн потеряли прибыль из-за проблем в процессах



руководителей испытывают перегрузки



компаний не знают, как корректно отследить производительность труда

Это влечет за собой дополнительные или неоправданные расходы, а достоверность и полноту данных, полученных не автоматическим методом, всегда можно поставить под сомнение.

Более целесообразным кажется использование таких программных решений, которые бы формировали показатели, прежде всего — показатели реальной загруженности и продуктивности труда сотрудников.

Нехватка подобных показателей мешает управленческому персоналу выполнять свои должностные обязанности с максимальной эффективностью, а значит — не идет на пользу компании.

Используя показатели продуктивности труда и загруженности, можно, например, спрогнозировать необходимую численность команды, выявить отстающих сотрудников или организационные барьеры.

В продукте, который бы отвечал запросам современной организации, такие показатели должны быть распределены по целевым аудиториям и их задачам.

К примеру, показатели эффективности по организации или профили должностей помогли бы топ-менеджеру оценивать операционную эффективность, анализировать и планировать развитие компании.

Тому, кто выполняет задачи руководителя подразделения, нужно обращать внимание на конкретных сотрудников — и в этом случае ему было бы удобно пользоваться показателями продуктивности труда сотрудников и данными об их активности на веб-ресурсах и в приложениях.

Не лишним для руководителя подразделения было бы иметь возможность профилировать сотрудников для более точного профессионального развития или же отслеживать выгорание с помощью интеллектуальной аналитики показателей.

К сожалению, существующие на рынке решения сконцентрированы на ином, в первую очередь — на «отсаженных часах», а это не имеет отношения ни к продуктивности труда, ни к реальной загруженности.

Продукт, в котором нуждаются топ-менеджеры, руководители подразделений и HR-специалисты, должен работать с массивом данных о действиях и коммуникациях, формируя пригодные для использования показатели. Только полная прозрачность действий, коммуникаций и компетенций в разрезе всей компании поможет управляющему персоналу держать руку на пульсе: следить за работой подразделений, оптимизировать процессы и обеспечивать организационное развитие, повышать продуктивность труда и раскрывать потенциал сотрудников. Подобное решение способно помочь значительно повысить результативность работы — а значит, повлиять на выручку и эффективность организации в целом.

Увидеть то, что незаметно

Solar addVisor — решение для оценки продуктивности труда и организационного развития (Employee Productivity Monitoring, EPM). Оно помогает оптимизировать управление организацией, подразделением и сотрудниками, предоставляя наглядные срезы данных об эффективности и рабочих процессах.

С помощью Solar addVisor становится удобнее выполнять свои должностные обязанности: выявлять слабые места в коммуникациях по всей компании, контролировать количественные показатели труда и управлять развитием сотрудников. Это позволяет минимизировать риски и ручное управление, обеспечив плавное и предсказуемое развитие организации.

В зависимости от задачи и роли в системе пользователь получает доступ к профилям должностей, виджетам с показателями продуктивности и активности, статистике по используемым веб-ресурсами и приложениям.

Личный кабинет с данными об эффективности и дисциплине позволяет любому члену команды смотреть на себя глазами работодателя и контролировать продуктивность своего труда. Данные выводятся в реальном времени и в наглядном виде — это помогает незамедлительно среагировать даже в нетипичных ситуациях, сделать выводы и принять управленческие решения.



Рисунок 1. Принцип работы Solar addVisor

Чтобы пользователь мог получать актуальные данные, система в реальном времени фиксирует действия за рабочим компьютером, собирая информацию о приложениях и веб-ресурсах, анализирует ее, помогает проводить категоризацию процессов, выводит индекс выгорания и составляет профили должностей. Информация выводится как в обобщенном виде, так и в отдельных вкладках, разработанных для решения конкретных задач.

Расширять поле зрения — фокусироваться на главном

Топ-менеджерам или их непосредственным подчиненным Solar addVisor помогает контролировать операционную эффективность организации (управляя соотношением $\frac{\text{выручка}}{\text{ФОТ}}$, анализировать и планировать ее развитие. С помощью макропоказателей эффективности топ-менеджер может решать непосредственно две задачи: оптимизировать численность персонала (таким образом управляя соотношением $\frac{\text{выручка}}{\text{ФОТ}}$ в части ФОТ) и контролировать продуктивность труда организации и подразделений (управляя соотношением $\frac{\text{выручка}}{\text{ФОТ}}$ в части выручки).

В рамках решения этих задач топ-менеджер получает доступ к четырем вкладкам с виджетами, в каждой из которых находятся свои показатели, сгруппированные по основным профилям работы. Основные профили работы — это, прежде всего, оценка рабочего времени организации, мониторинг продуктивности организации профилирование должностей и работа с данными о конкретных сотрудниках. Для управления операционной эффективностью применяются все вкладки.

Во вкладке «Рабочее время организации» находятся показатели распорядка рабочего дня для групп организационно-штатной структуры (их можно сравнивать или сортировать) и виджеты с группами-лидерами в категориях, соответствующих показателям. Основные показатели — это среднее активное/неактивное/рабочее время, показатели начала и окончания рабочего дня, недоработанное или переработанное время, а также — показатель работы в выходные дни. Рассматривая такие показатели в динамике, легко сбалансировать численность конкретных подразделений, увидеть потребность в переформатировании организационно-штатной структуры или отработке операционных процессов.

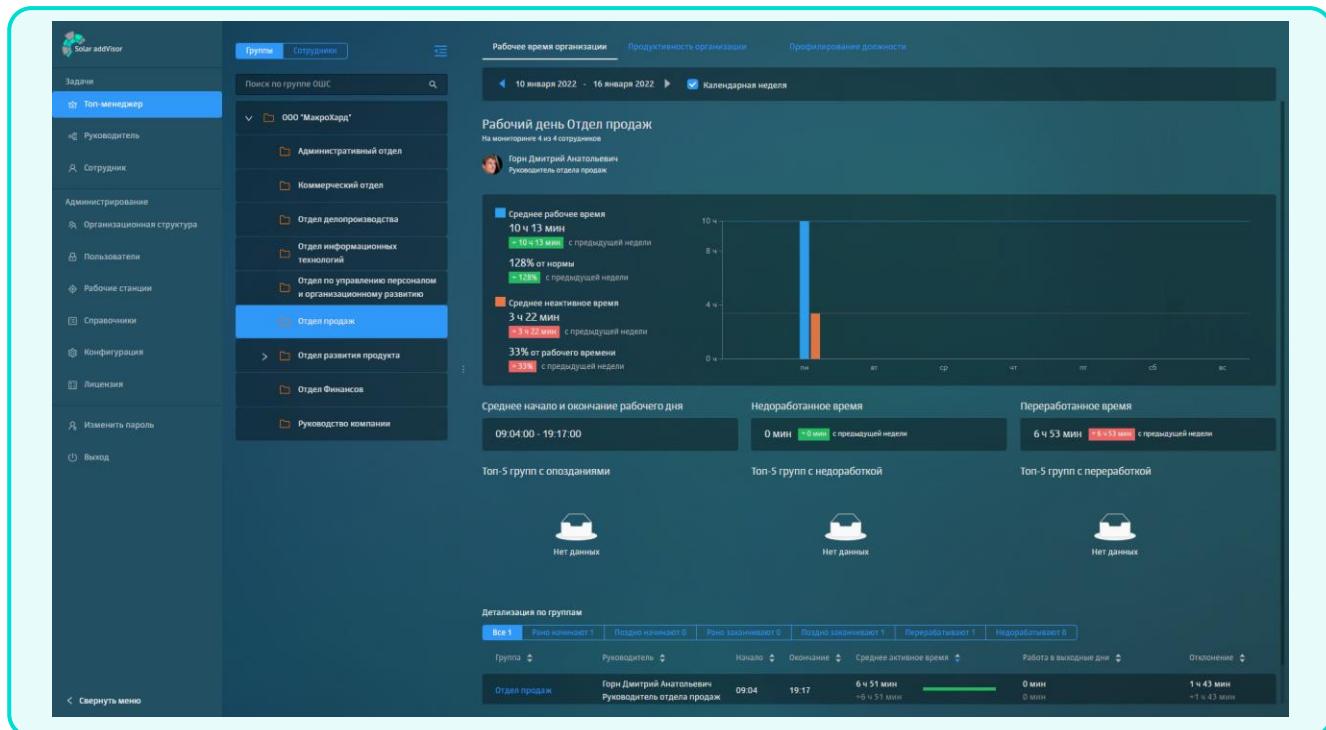


Рисунок 2. Вкладка «Рабочее время организации»

Во вкладке «Продуктивность организации» расположены групповые показатели активности и продуктивности (среднее активное, продуктивное и неактивное время), детализация приложений и веб-ресурсов с данными групп — основных пользователей этих приложений, списки групп, приложений и веб-ресурсов, которые лидируют как наиболее продуктивные или непродуктивные. Такие данные помогут топ-менеджеру в динамике оценить производительность труда, чтобы принять решения о сокращении или найме сотрудников, или инициировать изменения в процессах, или же оценить рентабельность внедрения ПО. Эти данные и данные о загруженности используются программой для сравнения сотрудника с профилем должности

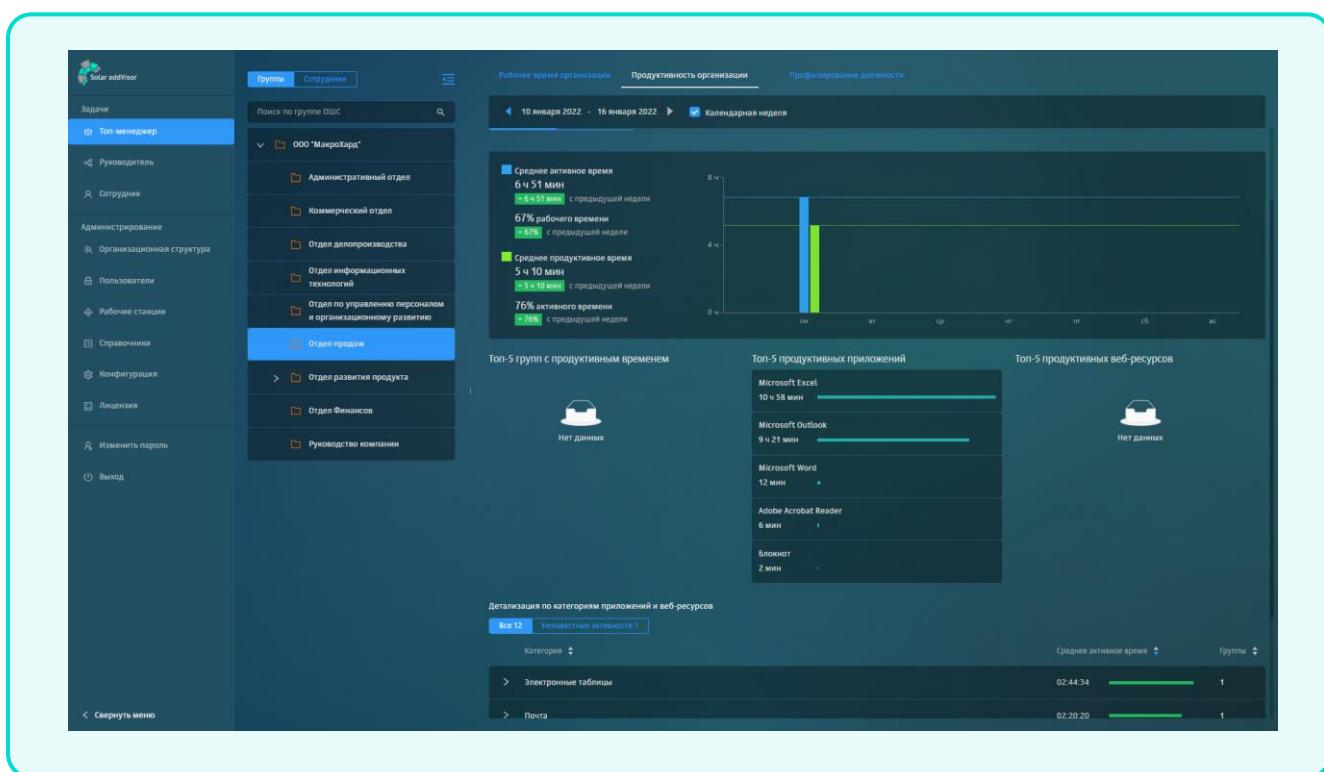


Рисунок 3. Вкладка «Продуктивность организации»

При необходимости топ-менеджер может получить данные о конкретном сотруднике, выбрав группу ОШС и собственно сотрудника. Доступные за день или же за конкретный период данные о составе и графике работы в приложениях или на веб-ресурсах и данные об активности и продуктивности — в том числе и о количестве и длительности рабочих встреч — помогут менеджеру высшего звена отслеживать загруженность и продуктивность труда своих непосредственных подчиненных должностных обязанностей и погрузиться в детали работы сотрудников даже самых отдаленных подразделений.

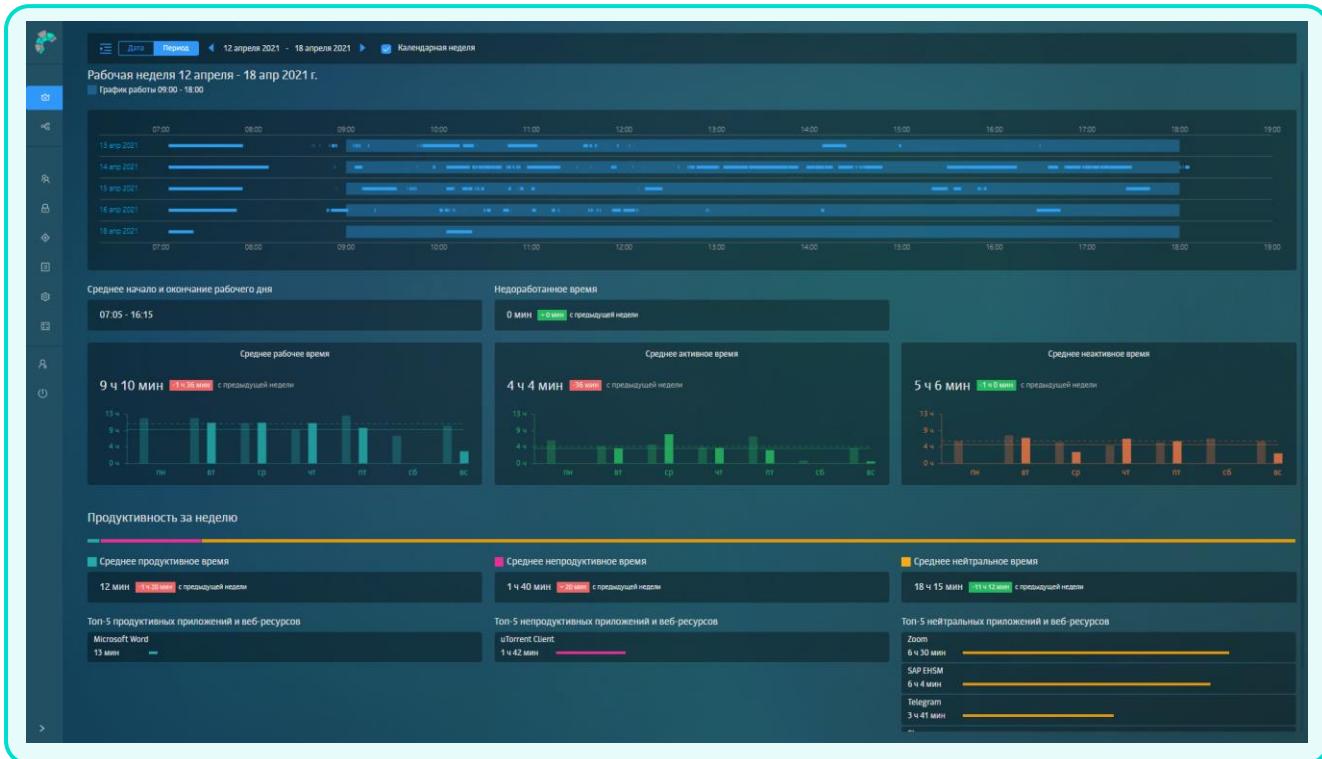


Рисунок 4. Показатели активности конкретного сотрудника

Руководителям и HR-специалистам необходимо отвечать за вверенный им участок работы, оперативно корректируя и планируя операционную деятельность. Данные об активности и продуктивности работы сотрудников, профили должностей, данные о дисциплине, посещаемых приложениях и сайтах, а также проведенном времени на встречах и степени выгорания помогают руководителям среднего звена обосновывать расширение штата и повышать операционную эффективность, управляя процессами и человеческим капиталом.

В рамках решения этих задач руководитель получает доступ к четырем вкладкам с виджетами, в каждой из которых находятся свои показатели, сгруппированные по основным профилям работы. Основные профили работы для руководителя — это повышение эффективности использования рабочего времени и продуктивности труда сотрудников, работа с профилями должностей и данными о конкретном сотруднике. Для коррекции и планирования операционной деятельности применяются все вкладки.

Во вкладке «Рабочее время подразделения» выводится вся информация о распорядке рабочего дня в подразделении.

Набор виджетов частично соответствует вкладке «Рабочее время организации» в разделе для топ-менеджера и отличается возможностью показа данных по сотруднику или нижестоящим подразделениям. Рассматривая показатели в этой вкладке, руководитель может сделать выводы, как наиболее эффективно построить взаимодействие между отделами или внутри них и повысить результативность работы сотрудников и целых подразделений.

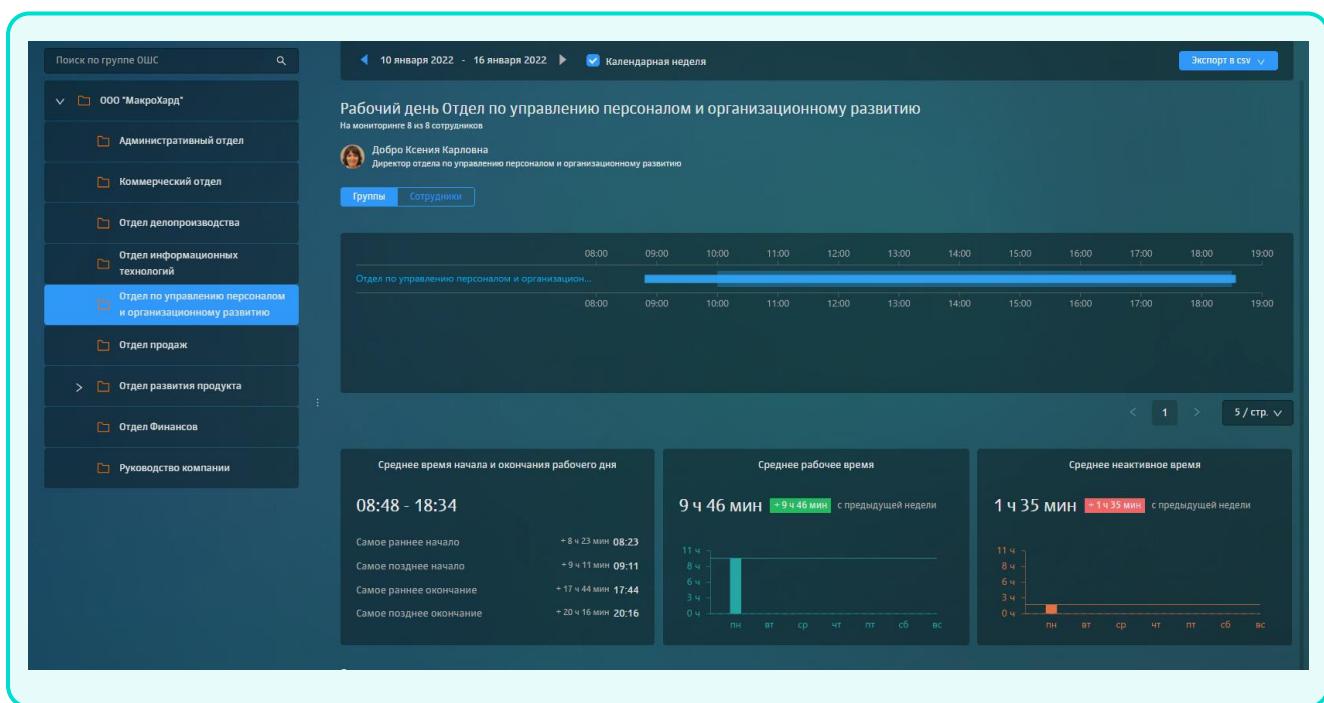


Рисунок 5. Вкладка «Рабочее время подразделения»

Во вкладке «Продуктивность подразделения» показаны данные об активности и продуктивности в подразделении.

Набор виджетов соответствует вкладке «Продуктивность организации» в разделе для топ-менеджера. При работе с показателями в этой вкладке руководителю будет легче сделать вывод, каких работников необходимо дополнительно пристимулировать и как построить стратегию найма для своего подразделения.

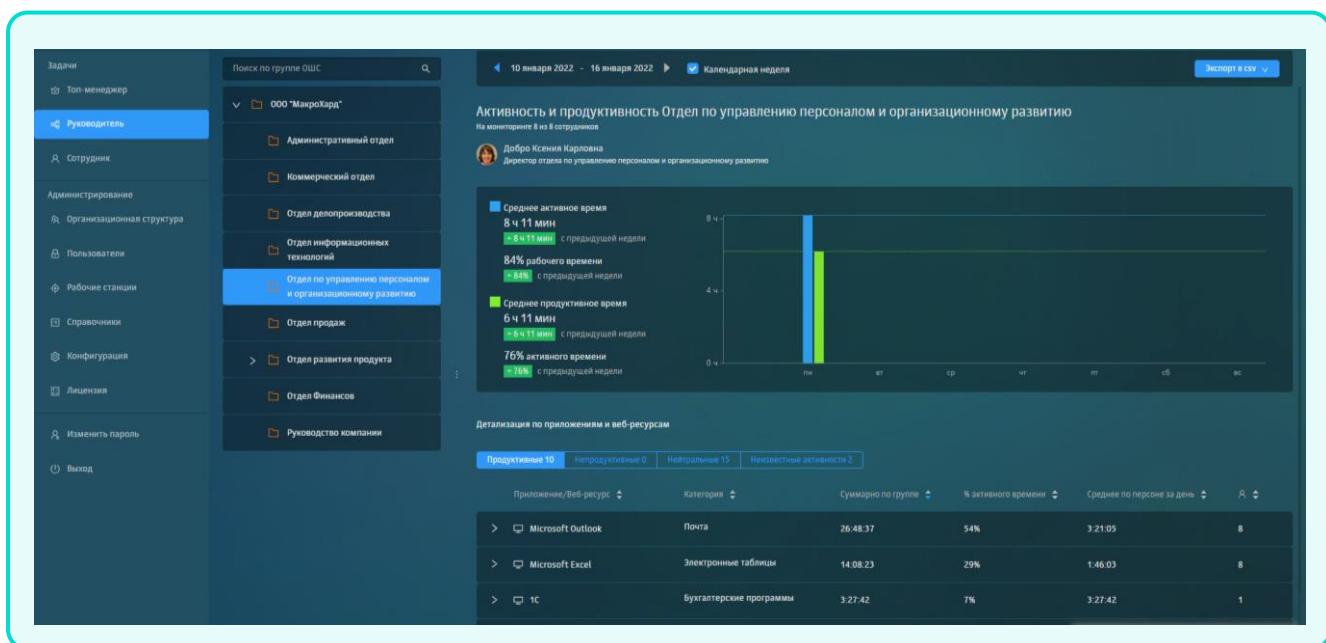


Рисунок 6. Вкладка «Продуктивность подразделения»

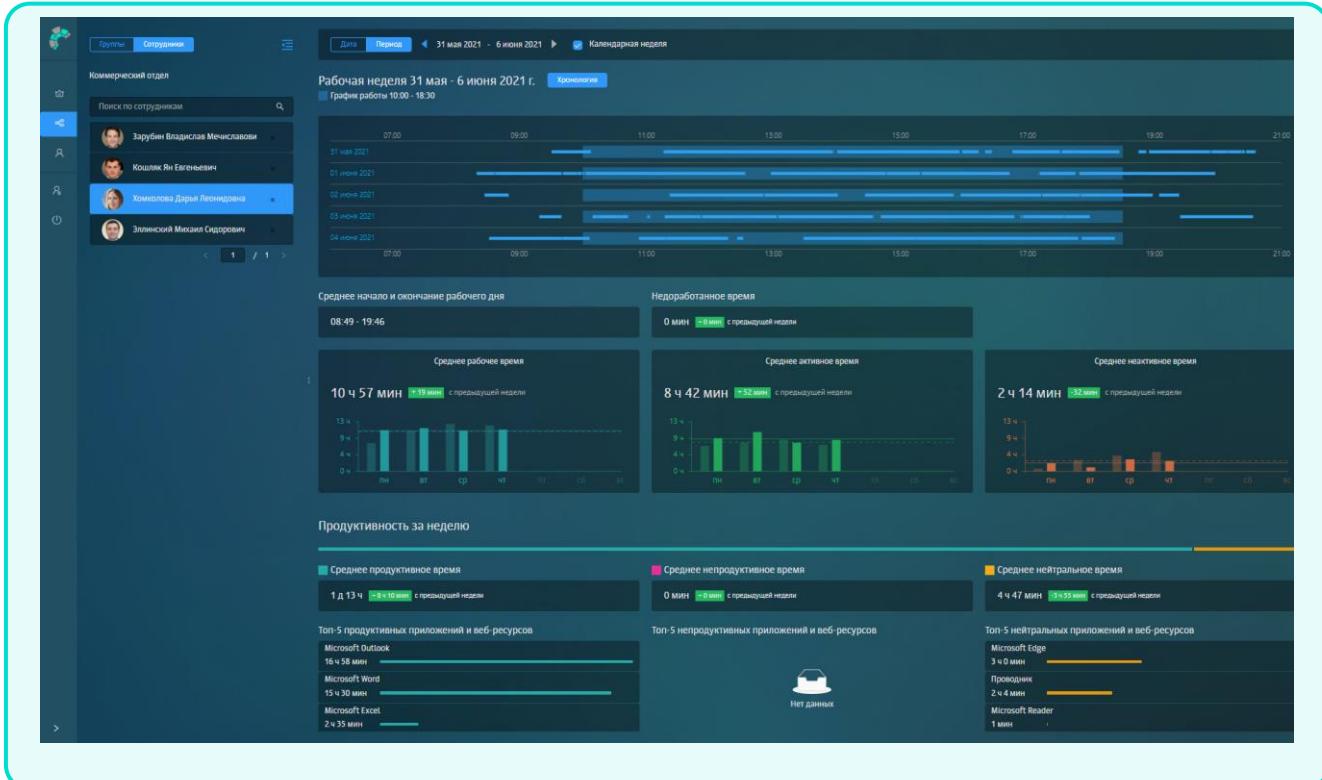


Рисунок 7. Отображение данных о конкретном сотруднике для руководителя

Просмотр руководителем данных о сотруднике реализован так же, как и для топ-менеджера, — но включает себя только сотрудников своего подразделения. Данные о характере работы помогут руководителю контролировать выполнение задач, верифицировать переработки, стимулировать и следить за дисциплиной, наблюдать за адаптацией и развивать профессиональные навыки сотрудника.

В то же время в зависимости от должности каждый в компании — это сотрудник. У каждого пользователя есть доступ к функциям для того, чтобы посмотреть на себя со стороны. Это помогает увеличить продуктивность своей деятельности, выявляя точки роста и управляя своим временем. Виджеты, реализованные в личном кабинете сотрудника, полностью соответствуют виджетам, которые расположены во вкладке просмотра сотрудника у топ-менеджера и руководителя. Они помогут работнику улучшить свою трудовую дисциплину, построить траекторию своего профессионального развития и повысить продуктивность труда.

Одной из наиболее фундаментальных бизнес-задач для руководителя любого уровня является оценка и управление выгоранием сотрудника. На вкладке «Выгорание сотрудников» руководитель получает доступ к индексу выгорания, который учитывает непродуктивную активность, переработку, перерывы, сокращение рабочего времени, работу ночью и среднесуточное время на встречи. Массив этих показателей помогает руководителю не только увидеть вероятность выгорания, но и понять уязвимости каждого из сотрудников — и принять соответствующие меры для исправления ситуации.

Индекс	ФИО	Должность
26	Седов Варфоломей Иосифович	Руководитель группы аналитиков
19	Ивашин Руслан Филимонович	Аналитик
17	Кулибин Семен Семенович	Технический писатель
15	Петрова Наталья Павловна	Аналитик
14	Уваров Константин Давидович	Младший разработчик
14	Сухарников Дмитрий Карлович	Руководитель группы
10	Ситников Вадим Борисович	Архитектор информационных систем
5	Золотой Алексей Дмитриевич	Директор отдела развития
4	Машенко Василий Фролович	Старший аналитик
4	Петрова Анна Дмитриевна	Аналитик

Рисунок 8. Вкладка «Выгорание сотрудников»

Профилирование — это инструмент, позволяющий просмотреть сведения по профилю **должности** или профилю **сотрудника**. Это человекоцентричный метод сбора и презентации данных о рабочей активности, на основании которой строится профиль сотрудника и должности. Разделение этих двух сущностей помогает HR-специалистам и руководителям четче оценивать требуемые и реальные навыки сотрудников и принимать взвешенные решения.

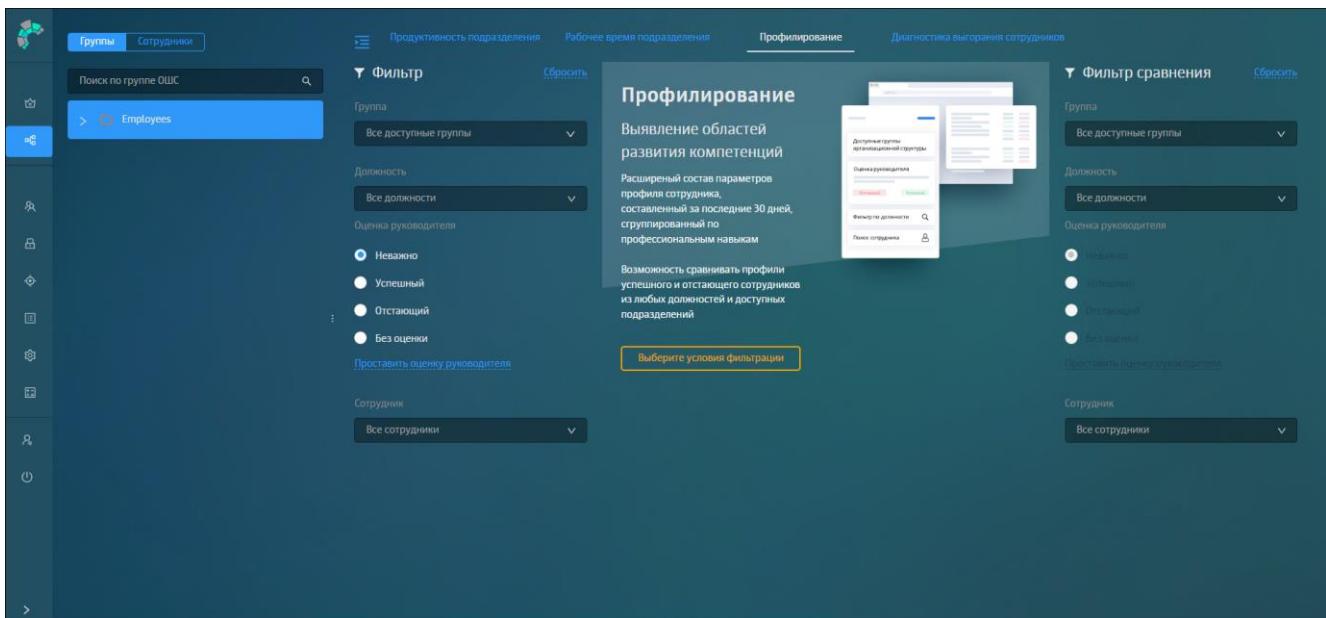


Рисунок 9. Задачи топ-менеджера: профилирование

Профилирование дает возможность сформировать представление о рабочих процессах компании, выявив характерные черты должности или особенности тех или иных сотрудников. Полученные сведения помогают наиболее эффективно принимать решения по управлению численностью сотрудников, повышению операционной эффективности, развитию компетенций сотрудников.

- Во-первых, цифровые данные о навыках и связанных с ними должностях могут помочь понять дефицит и профицит соответствующих сотрудников. Это помогает сделать вывод о так называемом интеллектуальном багаже сотрудника и рисках, связанных с его отсутствием, таких как необходимость срочного поиска высококвалифицированного работника в отсутствие замены уволившемуся. Далее это может подтолкнуть к выводам о необходимости формирования кадрового резерва с помощью переобучения сотрудников или наращивания штата. Также это даст понять, какие сотрудники точно незаменимы и принимать меры по их удержанию, если нужно. Это поможет повысить результативность управления организацией.
- Данные об умениях сотрудника помогут выявить не только необходимость переобучения, но и детальнее пристроить стратегию развития, выбрав в качестве кандидатов сотрудников с наиболее похожими на эталонные компетенциями, чтобы нужно было только дообучить, а не учить с нуля.
- В то же время, часто поиск кандидата становится камнем преткновения, своеобразным «бутылочным горлышком» в работе HR-департамента. Цифровые данные о том, что сотрудник умеет, помогают составить то требование к вакансии, которое действительно отвечает нынешним трудовым функциям и рынку.
- Данные о навыках сотрудника и требованиях к должностям помогают также и в управлении командой. С их помощью можно увидеть тех, кто проявляет высокий профессионализм и даже лидерские качества, и в зависимости от приоритетов, поощрить его, поставить его направлять и обучать более слабых специалистов или же направить в высококонкурентную среду для еще более ускоренного развития.

Рисунок 10. Задачи топ-менеджера, профилирование: профиль должности

Рисунок 11. Задачи топ-менеджера, профилирование: профиль сотрудника

Для удобства пользователя навыки сгруппированы по типу данных: рабочее время, встречи, продолжительность встреч, участники встреч, сообщения. Также есть возможность отображения профиля, где данные сгруппированы по ключевым навыкам

- **Организационный навык** — для оценки организации рабочей деятельности сотрудника;
- **Коммуникативный навык** — для оценки коммуникаций сотрудника;
- **Используемые инструменты** — для отслеживания инструментов, которые использует сотрудник.

Рисунок 12. Задачи руководителя, профилирование: группировка по навыкам

Рисунок 13. Задачи руководителя, профилирование: сравнение профилей сотрудников

На основе своего опыта руководитель может выделить эффективных и неэффективных сотрудников и оценить их профили как **успешный** или **отстающий**. Сравнивая успешных и отстающих сотрудников в должности, можно определить, каким областям рабочего процесса нужно уделить внимание.

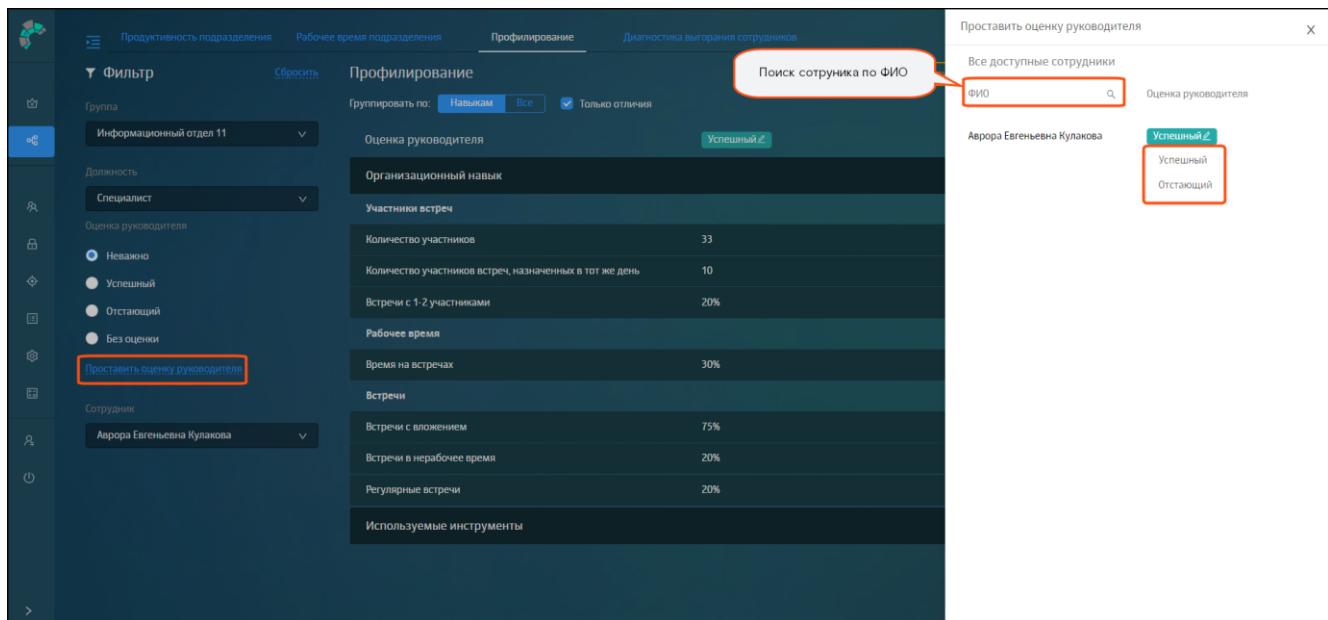


Рисунок 14. Задачи руководителя, профилирование: оценка руководителя

Комплексное управление процессами, сотрудниками и собственным развитием возможно благодаря повышению прозрачности действий пользователей — мониторингу активности за рабочей станцией, наличию данных о работе с приложениями и веб-ресурсами. Solar addVisor обрабатывает данные об активности и предоставляет информацию в удобном для пользователя виде — с помощью сгруппированных по направлениям работы виджетов, а также информации о выгорании и профилировании сотрудников совместно с возможностью интеграции с BI-системами и возможностью выгрузки отчетов и графиков. Используя Solar addVisor, топ-менеджер или руководитель получает доступ к данным об организации, подразделениях и сотрудниках, а значит — и возможность решить самые разнообразные задачи: от повышения операционной эффективности до организационного развития.

Преимущества Solar addVisor



Объективность

Применение математических моделей помогает сформировать единый подход к должностям и компетенциям, выявляя лидеров и ключевых сотрудников. Управлять организационной структурой становится проще.



Безопасность

Вся собранная информация хранится на серверах заказчика и не передается в облако, конфиденциальность личной переписки и персональных данных сохраняется, а экспертиза в области ИБ позволяет разговаривать на одном языке со службой безопасности.

Фокус на главном

Вместо того чтобы концентрироваться на учете рабочего времени или выгорании сотрудников, Solar addVisor позволяет работать с причинами проблем и заниматься организационным развитием.



Легкое внедрение

Solar addVisor не требует больших ресурсов и времени на внедрение. Агенты для рабочих компьютеров сотрудников не нуждаются в большом объеме вычислительных ресурсов и не влияют на удобство работы.

О компании «Ростелеком-Солар»

«Ростелеком-Солар», компания группы ПАО «Ростелеком», — национальный провайдер сервисов и технологий для защиты информационных активов, целевого мониторинга и управления информационной безопасностью.

Продуктовый портфель компании «Ростелеком-Солар» делится на три основных направления: продукты на базе собственных технологий (DLP, SAST, SWG, IGA, EPM), сервисы кибербезопасности под брендами Solar MSS и Solar JSOC, а также услуги в области кибербезопасности, в том числе для защиты систем управления технологическими процессами и индустриального интернета вещей (IIoT).

Контактная информация

Телефоны:

- +7 (499) 755-07-70 — продажи и общие вопросы
- +7 (499) 755-02-20 — техническая поддержка

E-mail:

- solar@rt-solar.ru — продажи и вопросы по сервису
- info@rt-solar.ru — общие вопросы
- support@rt-solar.ru — техническая поддержка

Адреса:

- Москва, Никитский пер., 7, стр. 1
- Москва, ул. Вятская, 35/4, БЦ «Вятка», 1-й подъезд
- Нижний Новгород, Казанское шоссе, 25, корпус 2
- Самара, Молодогвардейская ул., 204
- Ростов-на-Дону, Доломановский пер., 70Д
- Хабаровск, ул. Серышева, 56

