



Цифровой HR-пульс компании:

построение системы аналитики для
эффективного управления кадрами
на платформе Visiology

Константин Валиотти



Вызовы HR-директора в крупной компании

- **Эффект «черных ящиков»:** данные спрятаны в разных кадровых системах дочерних компаний
- **«Лоскутное одеяло»:** Разрозненная методология учета в дочерних компаниях/подразделениях
- **«Посмертный» анализ:** большие сроки сбора данных и оценки эффектов HR-инициатив
- **«Интуиция»:** интерпретация показателей и прозрачность принимаемых решений не очевидна



ЦИФРОВАЯ HR ПЛАТФОРМА



Единая методика



Объективность и прозрачность



Скорость



Упреждающее управление

Внедрение BI решения



Ключевые показатели холдинга



Ключевые показатели компании



Показатели подразделения



Показатели сотрудника

В фокусе внимания

- ✓ Уровень 1. Методика. Кадровый учет и делопроизводство, сбор показателей
- ✓ Уровень 2. Коннекторы к источникам данных. Правила отражения операций, транспорт, регламенты
- ✓ Уровень 3. Хранилище. Структура показателей, НСИ, модель данных
- ✓ Уровень 4. Дашборды. KPI, альбом отчетных форм.

Простой старт из нашего проектного опыта

Запуска пилотного проекта перед тиражом

Несколько компаний / функциональных направлений

1-2 блока HR-показателей

Глубина историчности 1 год

Длительность 3-9 месяцев



Назначение ответственных в проекте по направлениям

Методика

Владельцы данных на уровне учетных систем

Ключевые показатели

Выделение ресурсов на подготовку данных

Внесение отсутствующих данных в учетные системы

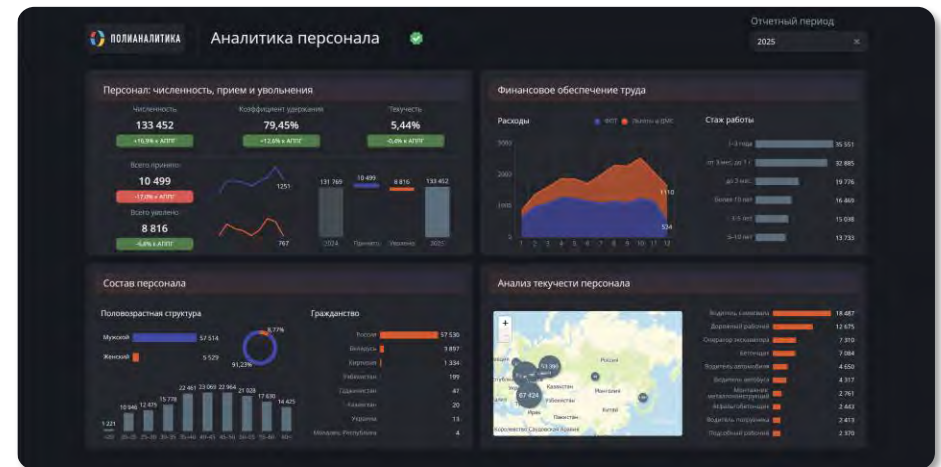
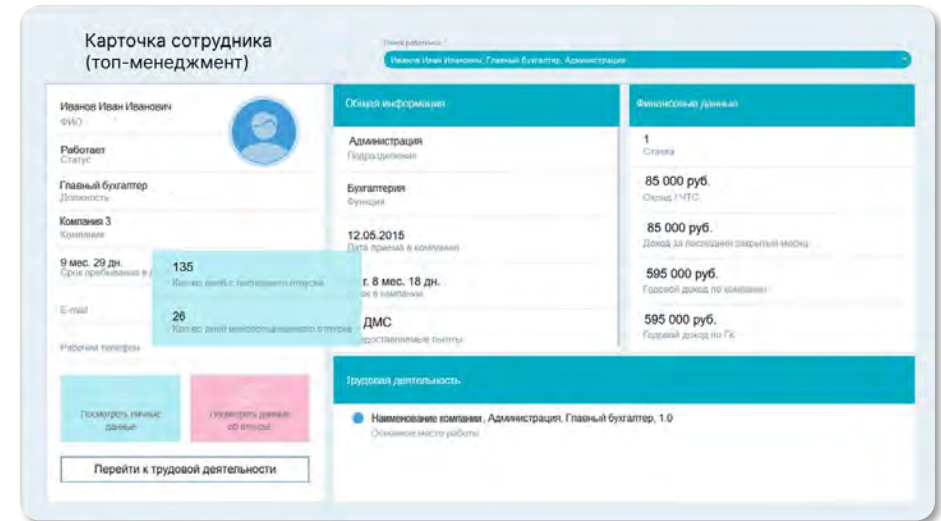
Ручной сбор эталонной отчетности

Формирование выгрузок из систем

Предоставление текущих форм отчетности

Кабинет руководителя: сводная аналитика

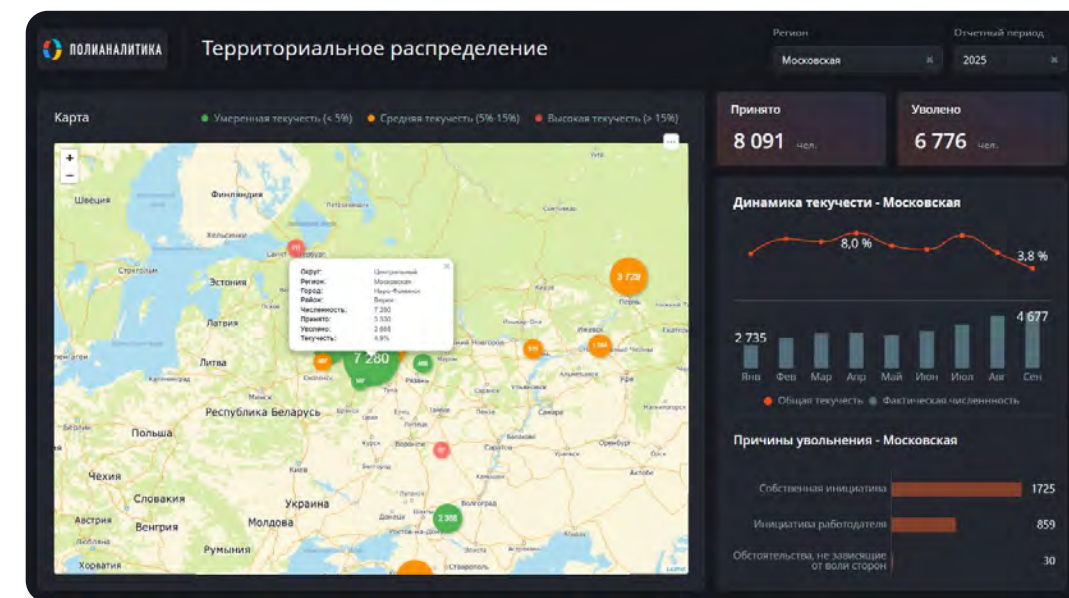
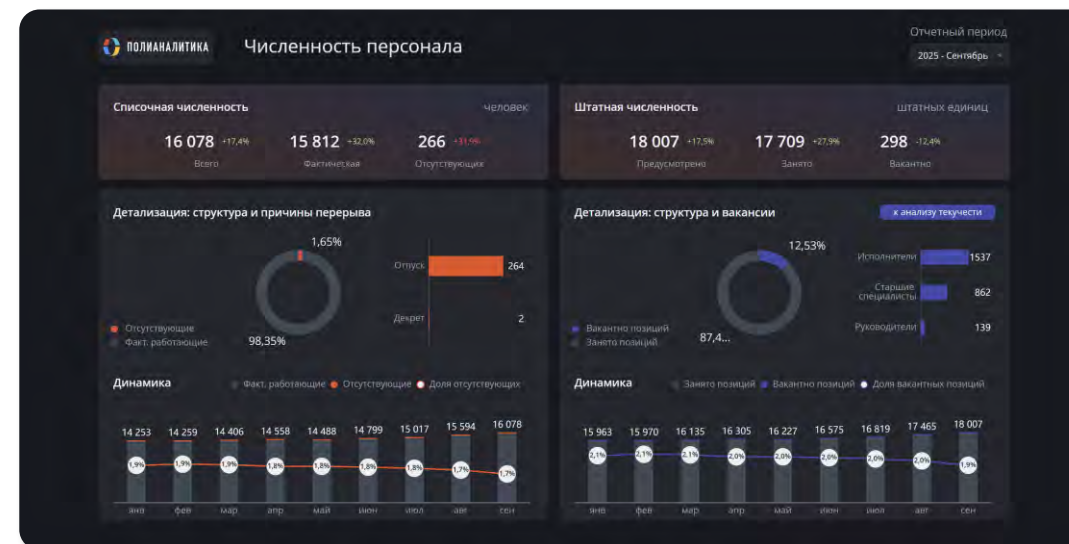
- Сводные панели по функциональным вертикалям: оплата труда, стаж, возраст, текучесть и пр.
- Наглядная визуализация ключевых управленческих показателей для демонстрации текущего статуса первому лицу компании
- Детальное описание текущего состояния объектов управления



Численность персонала

- Количество сотрудников (основное место работы, совместительство, приостановившие трудовые отношения – декрет, ушел на СВО)
- Явочная численность
- Среднесписочная численность (по управленческому алгоритму — числящиеся «по головам»)

Визуализация распределения персонала по объектам и регионам в реальном времени для оперативного управления ротацией



Текучесть

Определение и детальный анализ реальных причин увольнений для выработки мероприятий по эффективному удержанию сотрудников:

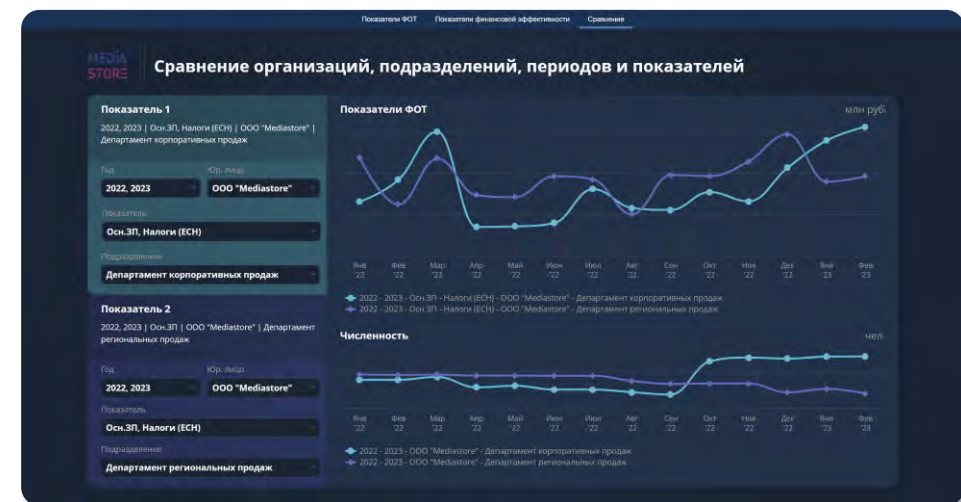
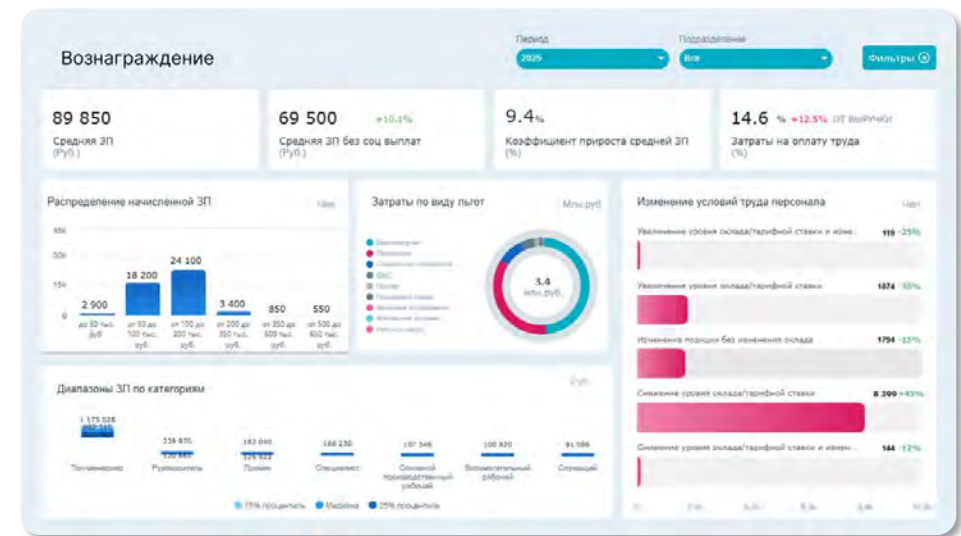
- Приемы и увольнения (количество)
- Увольнения, их основания и причины
- Текучесть и ее виды (добровольная, по инициативе работодателя)



Материальное стимулирование труда

Ключевые параметры финансовых вложений компании в фонд оплаты труда с оценкой «рентабельности» этих вложений:

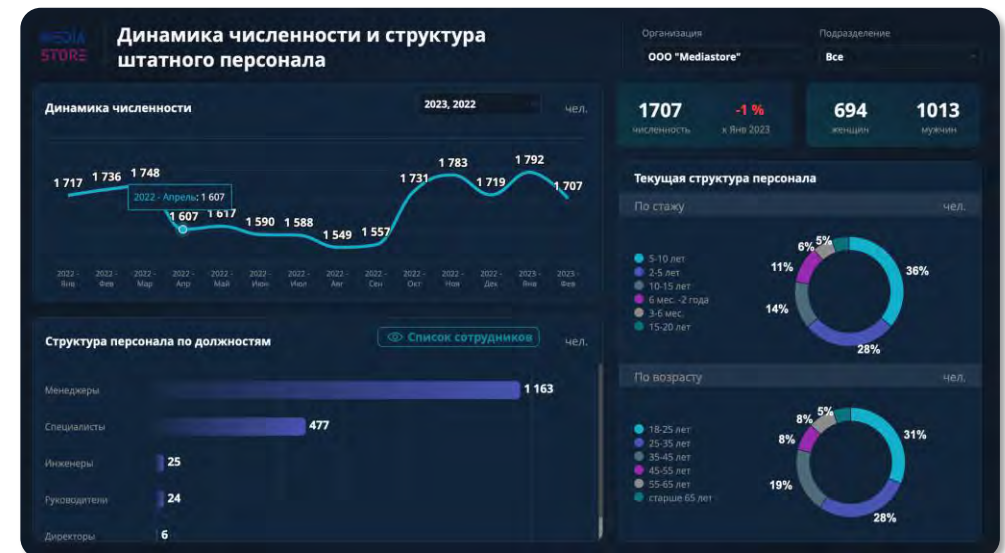
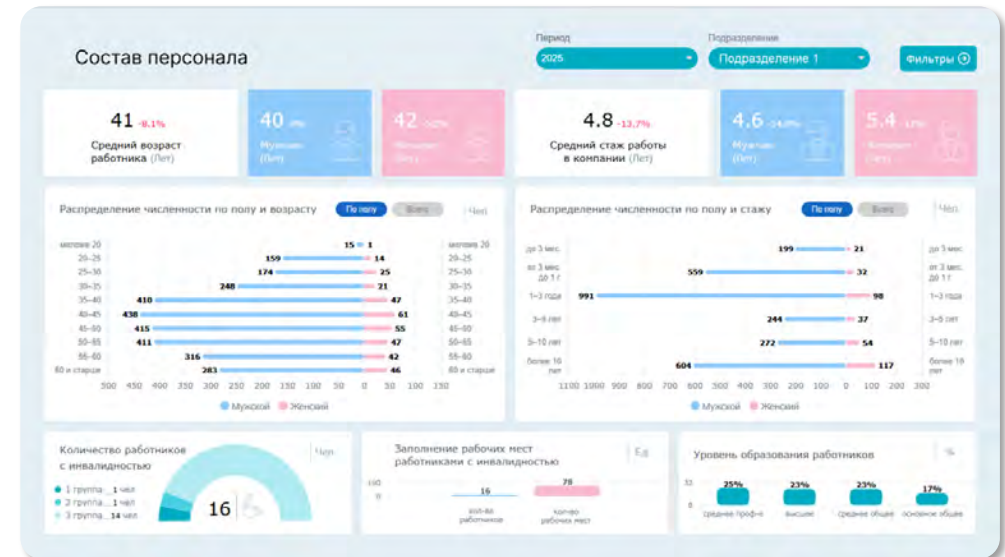
- Фактические начисления сотрудников по месяцам и по видам начислений
- Начисления накопленным итогом с начала года
- Средняя зарплата отдельного сотрудника и средняя зарплата по компании
- Сравнительный анализ



Структура персонала

Анализ состава персонала по социально-демографическому признаку для формирования портрета сотрудника с целью выработки мероприятий по стимулированию:

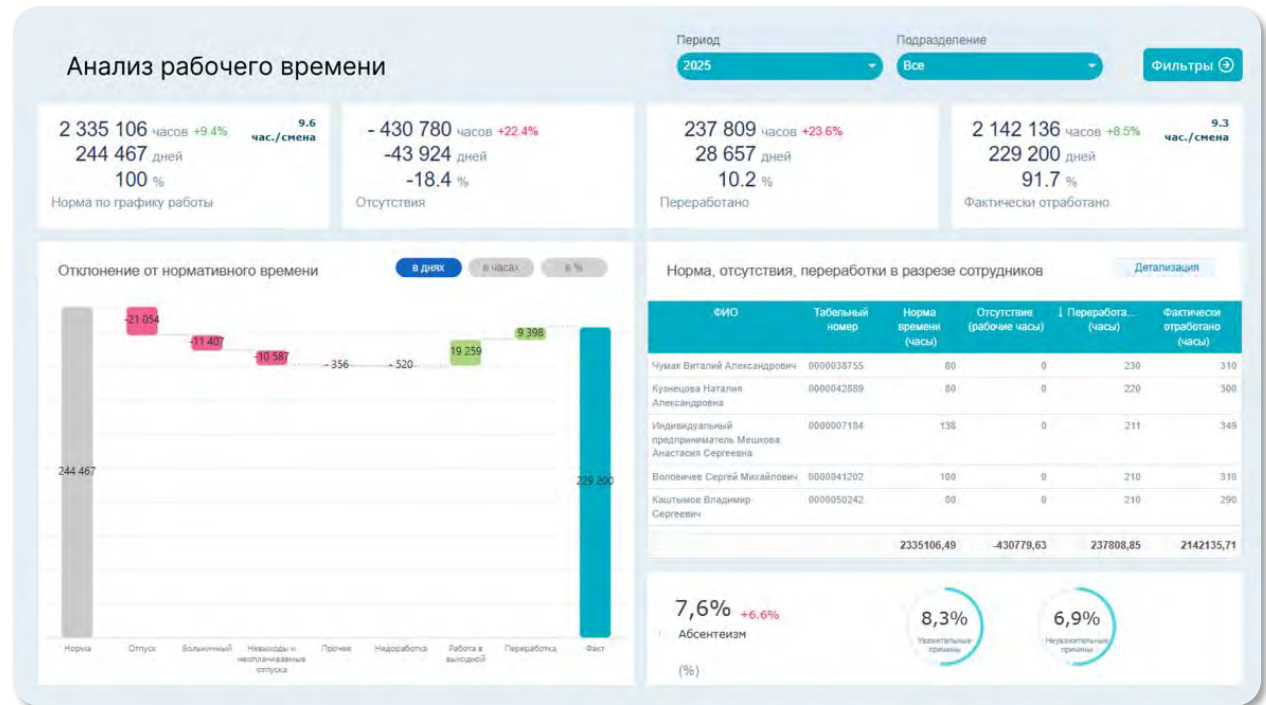
- Половозрастная пирамида, доля молодежи
- Наличие детей до 18 лет
- Стаж
- Образование
- Льготники



Выработка рабочего времени

Визуальное представление реальной ситуации по абсентеизму и отработке рабочего времени сотрудниками:

- Нормативное рабочее время (по графику)
- Фактическое рабочее время (по табелю)
- Причины отклонения факта от нормы (по состояниям сотрудников)
- Абсентеизм, в том числе с детализацией по причинам



Штатная расстановка и процесс подбора

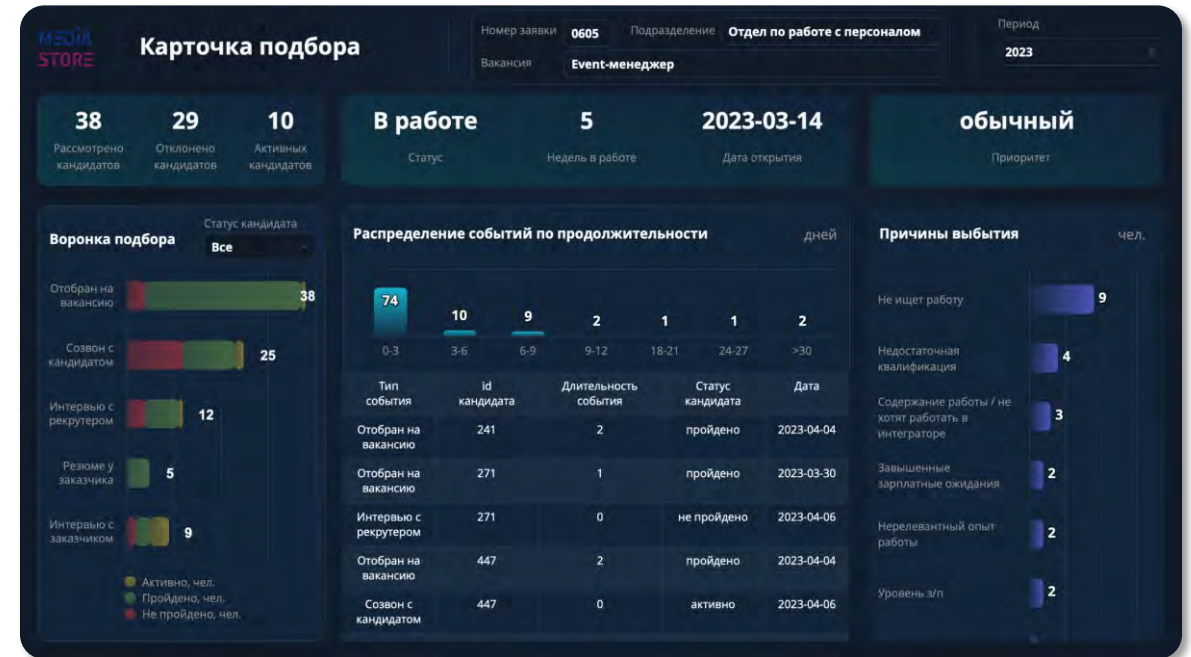
Штатное расписание (позиции и ставки),

- Сотрудники, занимающие позиции
- Не занятые позиции

Кадровые мероприятия

- Прием
- Перевод на другую позицию
- Увольнение
- История кадровых мероприятий сотрудника


Воронка подбора сотрудников







АНАЛИТИЧЕСКАЯ ПЛАТФОРМА VISIOLOGY


Данные

 ERP - и HR - системы (SAP, 1C)

 SCADA - и MES - системы

 CRM - и ГИС - системы

 Excel-файлы

 Другие источники



**VISIOLOGY
DASHBOARDS**

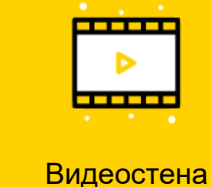
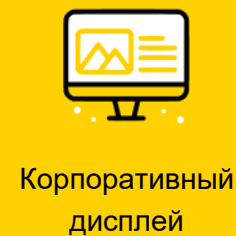
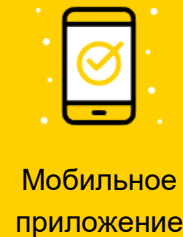
**БЫСТРЫЙ
АНАЛИТИЧЕСКИЙ
ДВИЖОК ДАНКО**



Управление

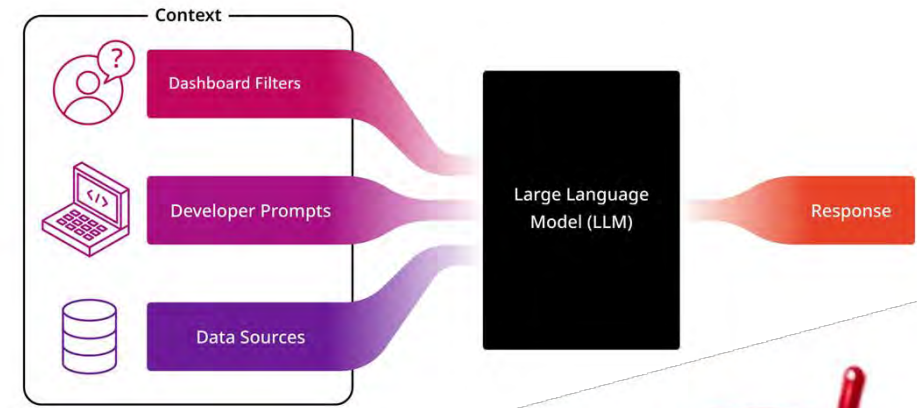
Аналитические отчеты и прогнозы

Для стратегического планирования
и оперативного управления



AI-POWERED BI

- Применение ИИ расширяет BI-решения от средства мониторинга до инструмента предиктивной и прескриптивной аналитики
- SELF-SERVICE BI. Применение агентов и copilot позволяет понизить требования к пользователям и порог входа
- Автоматизация процессов подготовки данных. Очистка, обогащение, поиск трендов и зависимостей, генерация тестовых данных
- Интерфейс работы с данными на естественном языке упрощает работу с данными и поиск инсайтов
- Data governance практики BI (метаданные) обеспечивают дополнительный контекст для работы с накопленной информацией в моделях



ИИ-ассистент HR Директора

Ускоряет внедрение культуры управления на основе данных

Умное пошаговое рабочее пространство для руководителей: структурированный каркас из 16 шагов.

Помогает выбрать ключевые решения, определить метрики и владельцев, запустить короткие эксперименты и встроить аналитику в ритуалы управления (совещания, план-факт, ревью).

Предлагает конкретные шаблоны, примеры, реальные кейсы и артефакты (карта решений, паспорта гипотез, повестки встреч, дорожная карта).

The screenshot displays the 'Аналитика для HR' (Analytics for HR) interface. On the left is a sidebar with navigation options: 'Аналитика как Стартап', 'Панель управления', 'Мои инициативы', 'АДМИНИСТРИРОВАНИЕ', 'Администрирование', 'Коды приглашений', 'Управление шагами', 'Управление группами', 'Управление кейсами', 'Системный промпт', and 'Соглашение'. The main content area is titled 'Аналитика для HR' and includes a 'Общий прогресс' (Overall progress) bar showing 1 out of 16 steps completed. Below this is the 'Контекст инициативы' (Initiative context) section, which includes fields for 'Ваша роль' (Your role) set to 'HRD' and 'Ожидания и мотивация' (Expectations and motivation) set to 'Снизить процент увольнений' (Reduce the percentage of resignations). The 'Методология 16 шагов' (16-step methodology) section follows, with a note to click on any step to start work. It is divided into two main phases: 'Видение' (Vision) and 'Проверка гипотез' (Hypothesis testing). The 'Видение' phase includes steps 1-4: 'Картирование Решений (Decision Mapping)', 'Выбор «плацдарма» и оценка выгод' (Choosing a foothold and assessing benefits), 'Проектирование Спецификации Метрик' (Designing Specification Metrics), and 'Технический аудит источников' (Technical audit of sources). The 'Проверка гипотез' phase includes steps 5-8: 'Сборка команды и поиск стейкхолдера' (Building the team and finding stakeholders), 'Формулирование гипотезы (Hypothesis Passport)', 'Прототипное тестирование («На салфетке»)' (Prototyping testing ('On a napkin')), and 'Оценка результатов тестирования' (Evaluation of testing results).

ИИ-ассистент HR Директора

← ШАГ 1 ИЗ 16 🕒 Завершено

Картирование Решений (Decision Mapping)

Вместо покупки ПО или сбора всех данных подряд, мы начинаем с вопросов. На этом шаге вы проведете мозговой штурм бизнес-вопросов, отфильтруете их и создадите Карту Решений — матрицу, связывающую роли, конкретные действия и «боли» текущего процесса. На выходе: Заполненная Карта Решений.

Ваши уточнения (необязательно)

Добавьте любые конкретные детали, ограничения или вопросы, чтобы помочь AI предоставить более адаптированные рекомендации

Дополнительный контекст

например, У нас ограниченный бюджет; нужно использовать существующие инструменты; специфические требования соответствия

🔄 Регенерировать AI-рекомендации

🕒 История версий



AI-рекомендация

Для банковской индустрии с акцентом на HR аналитику, ключевым будет сфокусироваться на решениях, которые напрямую влияют на удержание сотрудников. Начните с определения критических вопросов, касающихся причин увольнений и методов их предотвращения. Затем сузьте вопросы до тех, которые позволят формировать конкретные действия для снижения текучести кадров. Это поможет создать карту решений, которая станет основой для дальнейшей аналитики и мероприятий по удержанию сотрудников.

Детальное руководство

Провокационные вопросы для мозгового штурма

- Какие основные причины увольнений в нашей компании?
- Как текучесть кадров влияет на производительность и культуру банка?
- Какие факторы удерживают сотрудников в компании?
- Какова эффективность текущих программ лояльности сотрудников?
- Какие группы сотрудников наиболее подвержены риску увольнения?
- Как изменения в системе компенсаций влияют на текучесть кадров?
- Какие тренды текучести кадров наблюдаются в последние годы?
- Как обучение и развитие сказываются на удержании сотрудников?
- Как вовлеченность сотрудников связана с их желанием остаться в компании?

Сужение списка до ключевых решений

- Определить основные причины увольнений и разработать стратегии их предотвращения.
- Оценить влияние текучести на бизнес-результаты и разработать планы по минимизации ущерба.
- Разработать программы вовлеченности, которые способствуют удержанию талантов.
- Оценить эффективность обучения и его влияние на текучесть кадров.
- Разработать персонализированные планы развития для высокопотенциальных сотрудников.

Черновик 'Карты Решений'

Роль	Решение (Действие)	Частота	Текущая боль	Ожидаемая ценность
HRD	Разработка стратегий предотвращения увольнений	Ежеквартально	Высокая текучесть сотрудников	Снижение текучести на 10%
HR Analyst	Оценка влияния текучести на бизнес-результаты	Ежегодно	Недостаток данных для прогнозирования	Минимизация ущерба от текучести
HR Manager	Разработка программ вовлеченности сотрудников	Ежеквартально	Низкая вовлеченность сотрудников	Повышение уровня вовлеченности на 15%
L&D Manager	Оценка эффективности программ обучения	Полугодово	Недостаточная квалификация персонала	Увеличение квалификации и удовлетворенности
HR Business Partner	Персонализированные планы развития	Ежегодно	Высокий риск увольнения на ключевых позициях	Удержание ключевых сотрудников

УПРАВЛЕНИЕ НА ОСНОВЕ ДАННЫХ



VISIOLOGY

ВЕНДОР

Корпоративная Business Intelligence платформа
из реестра российского ПО

Быстрый переход с Power BI
Широкая партнерская сеть
Высокопроизводительный аналитический
движок Данко
Интеграция с AI моделями



ПОЛИАНАЛИТИКА

СИСТЕМНЫЙ ИНТЕГРАТОР

Разработка, внедрение и поддержка решений
цифрового управления на базе BI-платформы Visiology

Разработка продуктов
в области управления данными и AI

Практика внедрения в федеральных и региональных
органах власти, нефтегазовой отрасли, энергетике,
промышленности, строительной отрасли, финансовых
компаниях и медицине



POLYHUB



POLYFLOW

КОНТАКТЫ

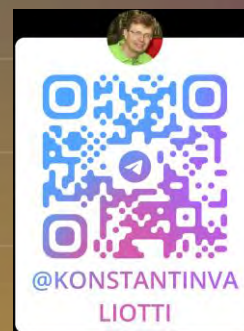
www.polyanalitika.ru

www.visiology.su

Примеры внедрений



Константин Валиотти



50,00%

CPM

44,6

83,6

92,8

24

40

23

20

22

28

32

21

11

19

6

26

25

24