

**Управление персоналом  
с помощью цифры**

***HR Аналитика***

**ГНИВЦ**

Основан в 1977 году

*Лидер проекта \**

**Белова Полина**

Начальник отдела по управлению  
персоналом

Филиал АО «ГНИВЦ» в ПФО

**+79990737790**

**belovapg@gnivc.ru**

**Контакты**

# *Кто мы?*

**Акционерное общество «Главный  
научный инновационный  
внедренческий центр»**

**(АО «ГНИВЦ») - системный  
интегратор и разработчик  
крупнейших государственных  
информационных систем.**



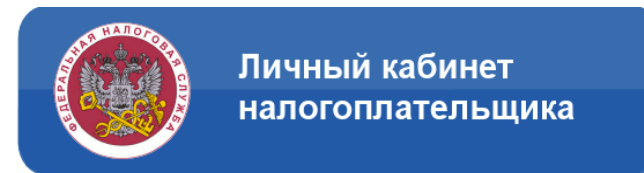
# Особенности компании

- ГНИВЦ Российская ИТ-компания с госучастием и 45 летней историей
- Передовые заказчики ФНС и МИНФИН
- На сегодняшний день выделившись из структуры ФГУП ФНС выстраиваем корпоративную структуру стартапа



## Многие знают компанию по проектам:

- Личный кабинет налогоплательщика
- Приложение «Мой налог»
- Приложение «Личный кабинет ИП»
- Портал «Налог.ру»
- Проект «Налоговый мониторинг»
- Приложение «Реестр ЗАГС»
- Социальные, имущественные вычеты
- Приложение «Проверка чеков ФНС России»



**ФЕДЕРАЛЬНАЯ  
НАЛОГОВАЯ СЛУЖБА**  
Личный кабинет ИП



**МОЙ НАЛОГ**  
МОБИЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ  
ДЛЯ САМОЗАНЯТЫХ



**ЕГР  
ЗАГС** ФЕДЕРАЛЬНАЯ  
ГОСУДАРСТВЕННАЯ  
ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА





# *HR - аналитика что это и зачем?*

---

Позволит управлять персоналом на основании качественных, актуальных данных, получать информацию быстро, уверенно принимать и двигаться к цели:

*«ГНИВЦ — компетентный и смелый драйвер цифровой трансформации ФНС и государственных услуг для граждан и бизнеса»*

# *Цель и задачи внедрения аналитики*

---

Главной целью внедрения аналитики - повышение эффективности персонала, снижение рисков профессионального выгорания, снижение текучести, повышение качества подбора, внедрение метрик эффективности аккаунтов.

Для этого поставили перед собой ряд задач:

1. Внедрение даш-бордов эффективности управления портфелями проектов
2. Построение системы оценки загруженности и долю участия в проектах
3. Определение портрета идеального кандидата и увольняющегося в первый год работы
4. Осуществление контроля за развитием и обучением
5. Контроль бюджетов

# Для чего это нужно организации и менеджменту:

---

- Руководству компании позволит в одном интерфейсе видеть актуальные данные из разных источников, чтобы объективно принимать решения и влиять на процессы своевременно
- Руководителю позволит принимать решения не на личных ощущениях, а на основе актуальных данных
- Позволит значительно сократить время сбора данных
- В целом позволит повысить производительность и составить наиболее успешные модели работы с ресурсами компании
- Помогает избежать лишних трат и потери времени с помощью системного подхода и прогнозирования



# *Как цифры помогают в управлении персоналом*

---

- Позволяют контролировать загрузку персонала, участие в проектах и распределение ролей
- Эффективно управлять портфелями проектов
- Управлять адаптацией, развитием и обучением персонала
- Контролировать бюджеты
- Управлять подбором персонала

# Выбор метрик

---

1. Метрики эффективности работы аккаунтов
2. Загрузка персонала
3. Распределение и соотношение ролей в проектах
4. Анализ и укомплектованность команд
5. Контроль и выстраивание внутренних HR процессов:
  - Подбор
  - Адаптация
  - Оценка и развитие
  - Обучение
  - Анализ причин увольнений

# Выбор инструментов

---

Были проанализированы российские системы:

- <https://luxmsbi.com/>
- Российская бизнес-аналитика – Enterprise BI – «Форсайт» (fsight.ru)
- <https://ru.visiology.su/>
- Бипиум | Brium — конструктор инфосистем

По разным причинам они нам не подошли:

- дорого
- сильно завязаны на сторонних разработчиков и др.

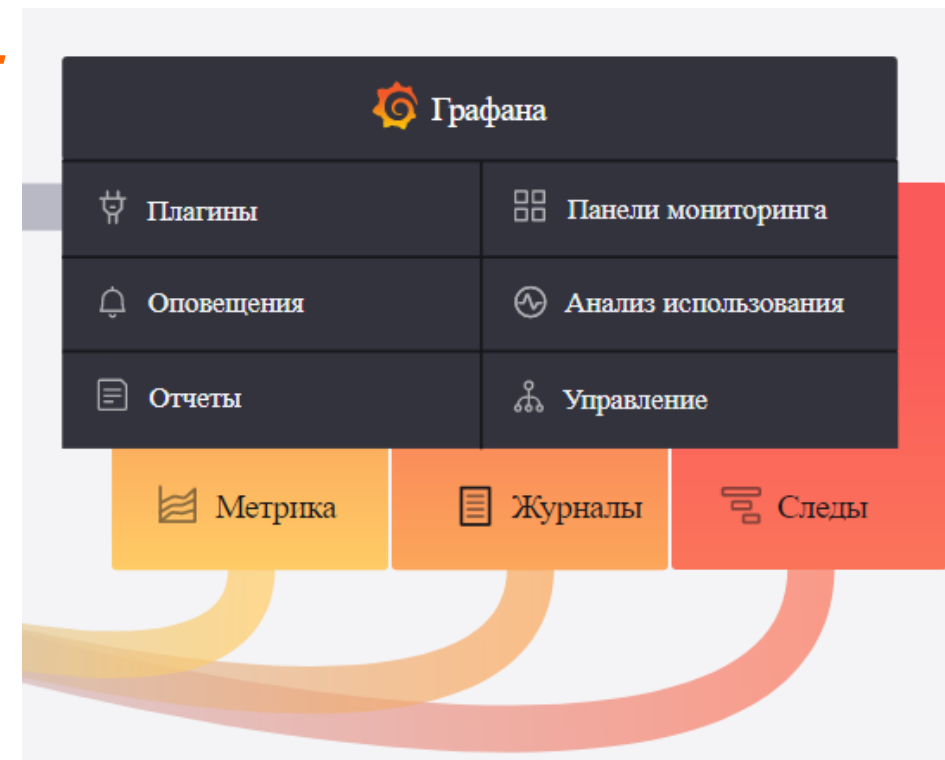


# Решение:

*Реализовать проект самостоятельно.*

*Для этого мы:*

1. Подготовили расчет бюджета проекта
  2. Защитили у генерального директора
  3. Совместно с архитекторами выбрали платформу
- 
1. Нашли команду



# Что уже сделано

Сначала нам пришлось исправить много ошибок в изначальных данных и автоматизировать внутренние процессы.

1. Реализовано 15 даш-бордов, которые позволяют видеть верхнеуровневую информацию, а также «проваливаться» в детализацию, пока на уровне топ-менеджмента
2. Реализованы метрики оценки эффективности управления портфелем проектов
3. Проведен анализ и выстроен «портрет» увольняющегося сотрудника в первый год работы и составлен план по удержанию таких сотрудников, дополнены рекомендации по работе с кандидатами, на что обращать внимание

Много это или мало за два месяца? Сложно сказать, но мы идем дальше



# *Планы на ближайшее время*

---

1. Построить прогнозы «кандидатам» на профессиональное выгорание и рекомендации по устранению
2. Настроить даш-борды для линейных руководителей
3. Продолжить автоматизацию и выстраивание внутренних бизнес-процессов, с целью получения более качественных данных
4. Подготовка прогнозов по подбору персонала на основе статистики

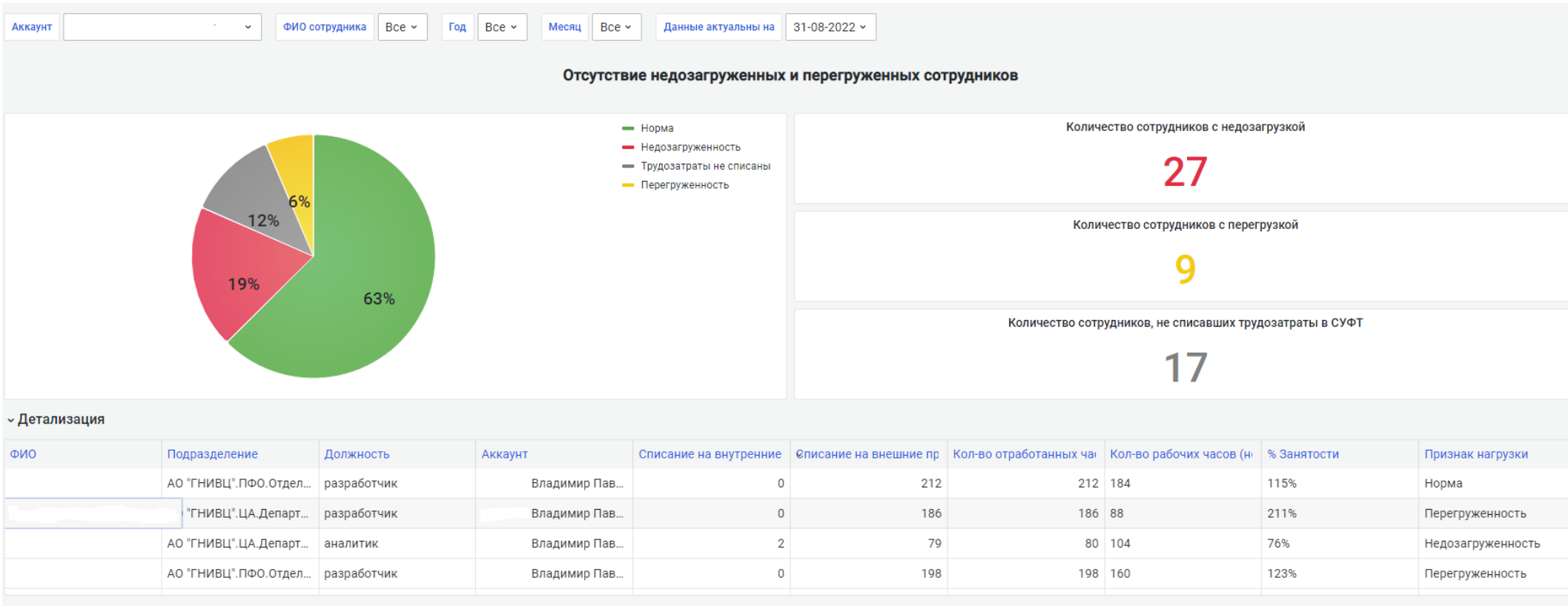


# Планы на ближайшее время

- разработка искусственного интеллекта с целью прогнозирования, подбора эффективных карт развития персонала на основе оценки профессиональных и личностных качеств



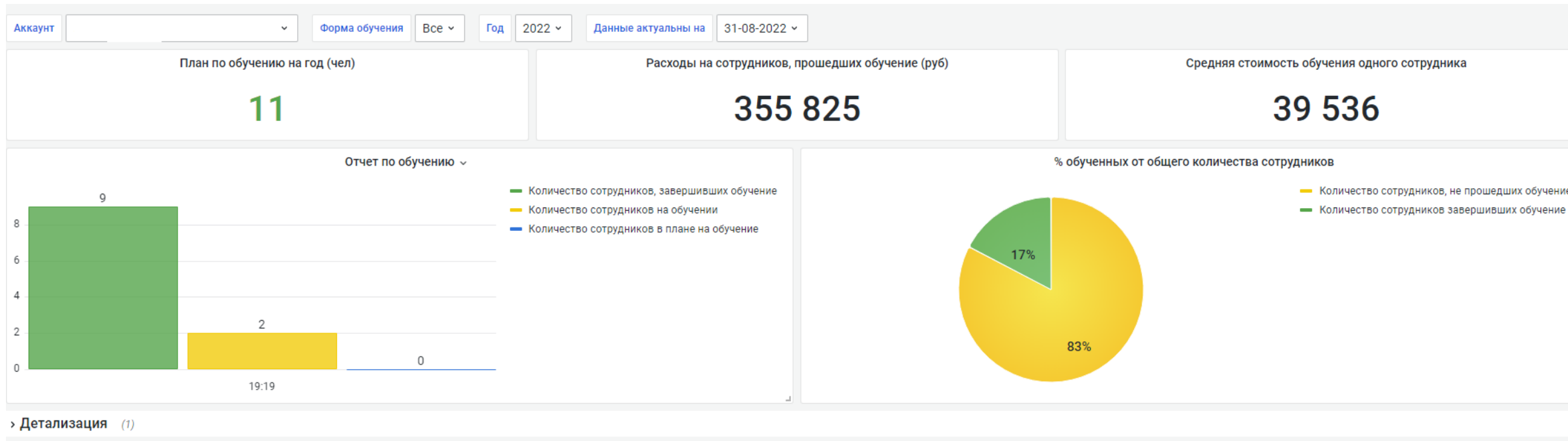
# Реализованные дашборды, примеры



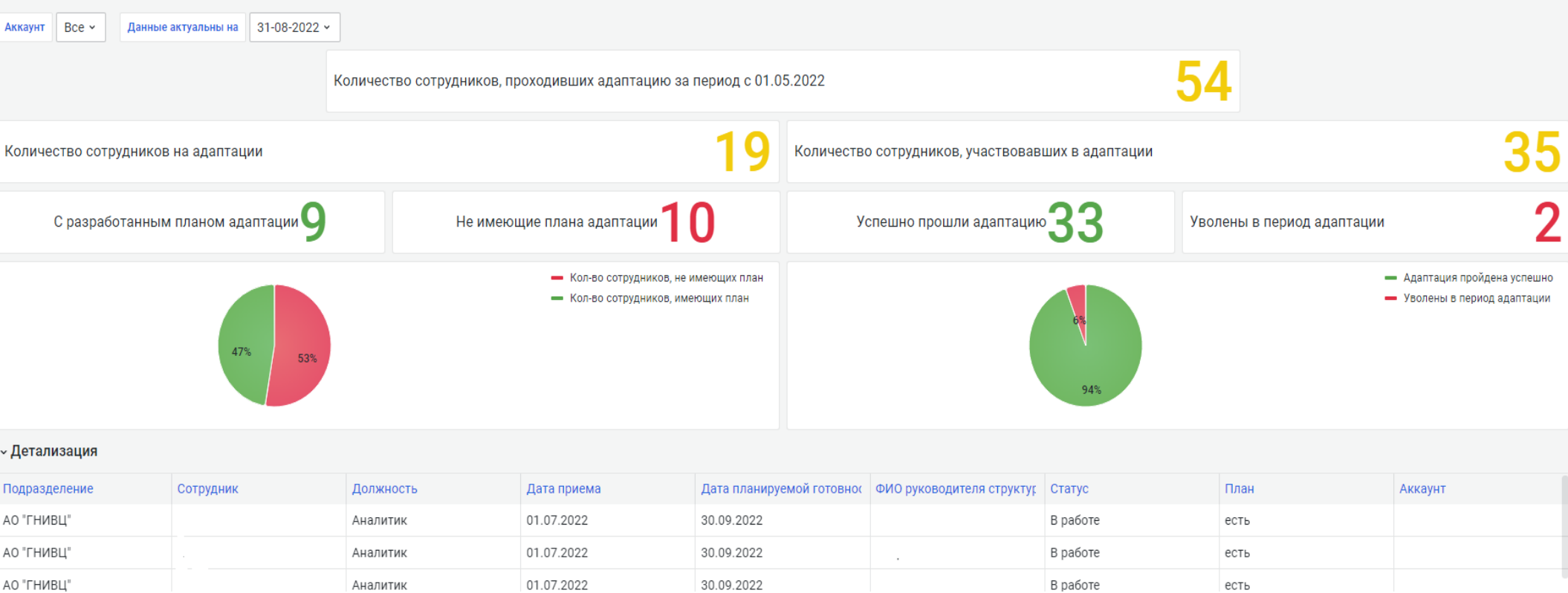
# Бюджеты проектов

| Номер | Наименование статей                         | План    | Факт    | Откл., руб | Откл., % |
|-------|---------------------------------------------|---------|---------|------------|----------|
| 1.    | Выручка, без НДС                            |         |         | 0          | -0%      |
| 2.    | Расходы, в т.ч.                             |         |         |            | 0%       |
| 2.1   | ФОТ                                         |         |         |            | -0%      |
| 2.2   | Страховые взносы                            | 0       | 0       | 0          | -0%      |
| 2.3   | Накладные расходы                           |         |         |            | -0%      |
| 2.4   | Прямые расходы                              | 0       | 0       | 0          | 0%       |
| 2.5   | Соисполнитель, без НДС                      |         |         |            | 0%       |
| 3.    | Финансовый результат без нормы прибыли      |         | 0       | 0          | -0.0%    |
| 3.1   | Рентабельность без нормы прибыли            | 100.03% | 100.09% | 0%         | -0.0%    |
| 4.    | Норма прибыли                               |         |         |            | 0%       |
| 5.    | Финансовый результат с учетом нормы прибыли |         |         |            | -0.0%    |
| 5.1   | Рентабельность нормы прибыли                | 100.0%  | 100.0%  | 0%         | -0.0%    |

# Обучение



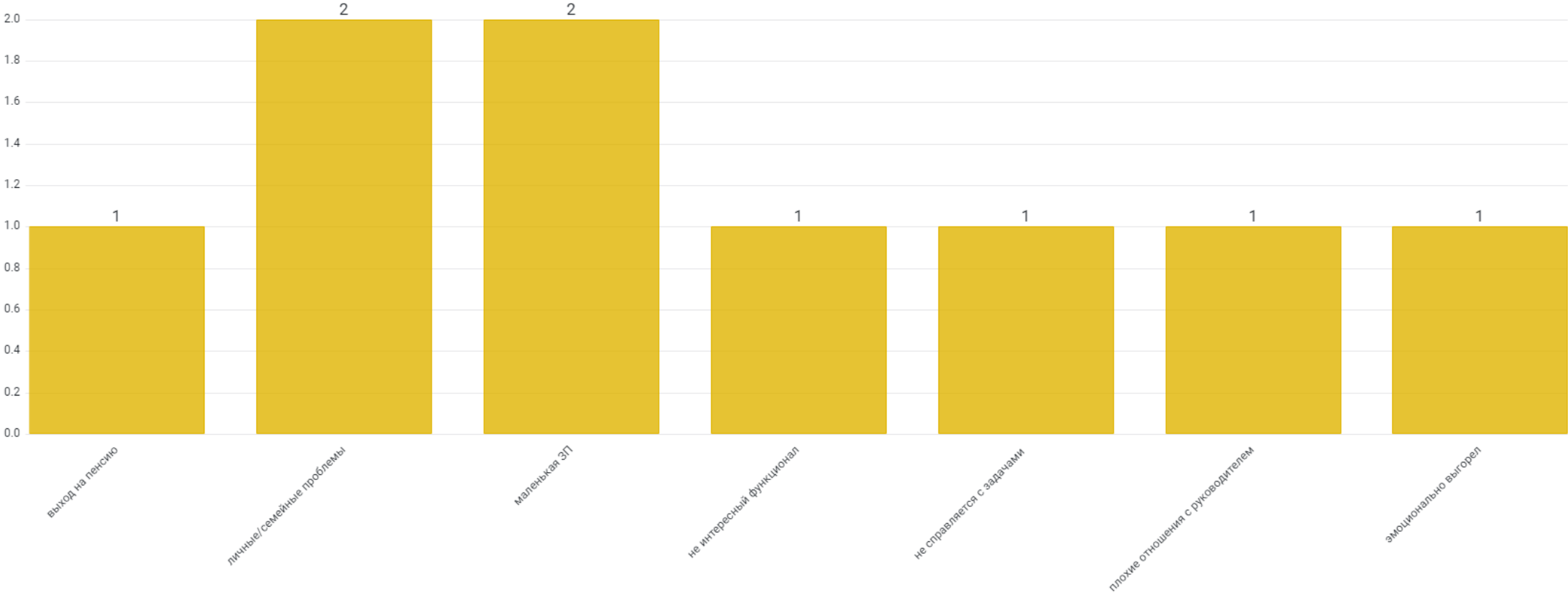
# Адаптация



# Причины увольнения

|                                      |                                    |                                       |
|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
| Общее количество уволенных за период | Средний стаж уволенных сотрудников | Средний возраст уволенных сотрудников |
| 9                                    | 2                                  | 33                                    |

Анализ причин увольнения ▾



**Лидер проекта \***

**Белова Полина**

Начальник отдела по управлению  
персоналом

Филиал АО «ГНИВЦ» в ПФО

**+79990737790**

**belovapg@gnivc.ru**

**Контакты**