



# Solar addVisor

## White Paper

Новый взгляд на производительность труда  
и организационное развитие

- ▶ [rt-solar.ru](http://rt-solar.ru)
- ▶ [rt.ru](http://rt.ru)
- ▶ [advisor.ru](http://advisor.ru)



## Содержание

<b>НОВЫЕ ВЫЗОВЫ — ОДНО РЕШЕНИЕ .....</b>	<b>3</b>
<b>УВИДЕТЬ ТО, ЧТО НЕЗАМЕТНО.....</b>	<b>5</b>
<b>РАСШИРЯТЬ ПОЛЕ ЗРЕНИЯ — ФОКУСИРОВАТЬСЯ НА ГЛАВНОМ .....</b>	<b>6</b>
<b>ПРЕИМУЩЕСТВА SOLAR ADVISOR.....</b>	<b>14</b>
<b>О КОМПАНИИ «РОСТЕЛЕКОМ-СОЛАР» .....</b>	<b>15</b>

## Список иллюстраций

РИСУНОК 1. ПРИНЦИП РАБОТЫ SOLAR ADVISOR.....	5
РИСУНОК 2. ВКЛАДКА «ОЦЕНКА ЗАГРУЖЕННОСТИ» .....	6
РИСУНОК 3. ВКЛАДКА «МОНИТОРИНГ ТРУДА».....	7
РИСУНОК 4. ВКЛАДКА «ПРОФИЛИРОВАНИЕ ДОЛЖНОСТИ».....	8
РИСУНОК 5. ПОКАЗАТЕЛИ АКТИВНОСТИ КОНКРЕТНОГО СОТРУДНИКА.....	9
РИСУНОК 6. ВКЛАДКА «ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА» .....	10
РИСУНОК 7. ВКЛАДКА «ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ».....	11
РИСУНОК 8. ВКЛАДКА «ПРОФИЛИРОВАНИЕ ДОЛЖНОСТИ».....	12
РИСУНОК 9. ОТОБРАЖЕНИЕ ДАННЫХ О КОНКРЕТНОМ СОТРУДНИКЕ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ .....	13

## Новые вызовы — одно решение

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

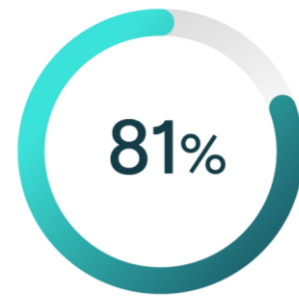
С одной стороны, требуется лучше контролировать условия труда, корпоративную культуру и климат в коллективе. С другой — следить за эффективностью сотрудников, подразделений и организации в целом.

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.

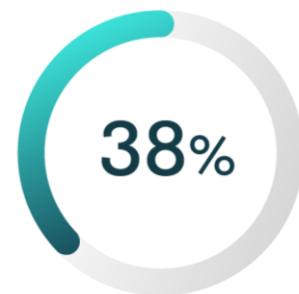
Руководители подразделений и HR-специалисты могут управлять продуктивностью подразделений и сотрудников, увеличивать штат или контролировать дисциплину подчиненных, внедряя ежедневные планерки, пользуясь данными из СКУД и анализируя информацию вручную.



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



руководителей испытывают перегрузки



компаний не знают, как корректно отследить продуктивность 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.

К сожалению, существующие на рынке решения сконцентрированы на ином, в первую очередь — на «отсиженных 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, обеспечивив главное 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-ресурсам 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.

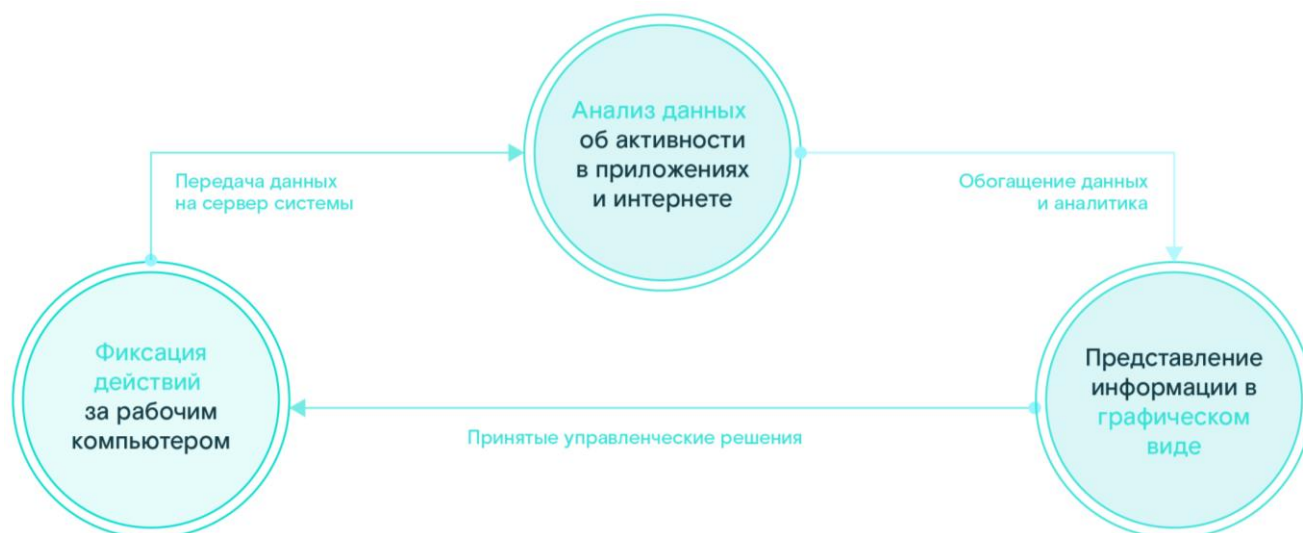


Рисунок 1. Принцип работы Solar addVisor

Чтобы пользователь мог получать актуальные данные, система в реальном времени фиксирует действия за рабочим компьютером, собирая информацию о приложениях и веб-ресурсах, анализирует ее, проводит категоризацию процессов 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 загруженности, мониторинг производительности, профилирование должностей и работа с данными о конкретных сотрудниках. Для управления операционной эффективностью применяются все вкладки.

Во вкладке «Оценка загруженности» 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. Рассматривая такие показатели в динамике, легко сбалансировать численность конкретных подразделений, увидеть потребность в перестроении организационно-штатной структуры или отработке операционных процессов.

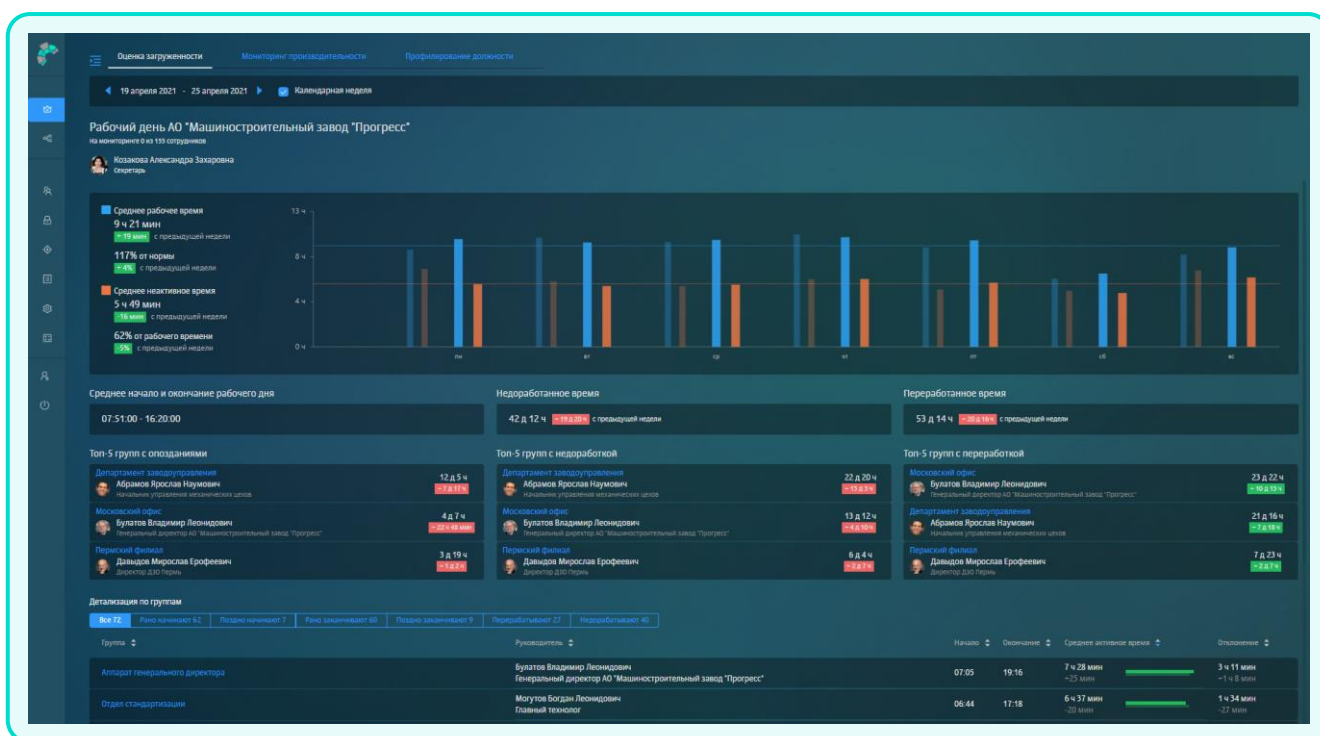


Рисунок 2. Вкладка «Оценка загруженности»

Во вкладке «Мониторинг производительности» 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.

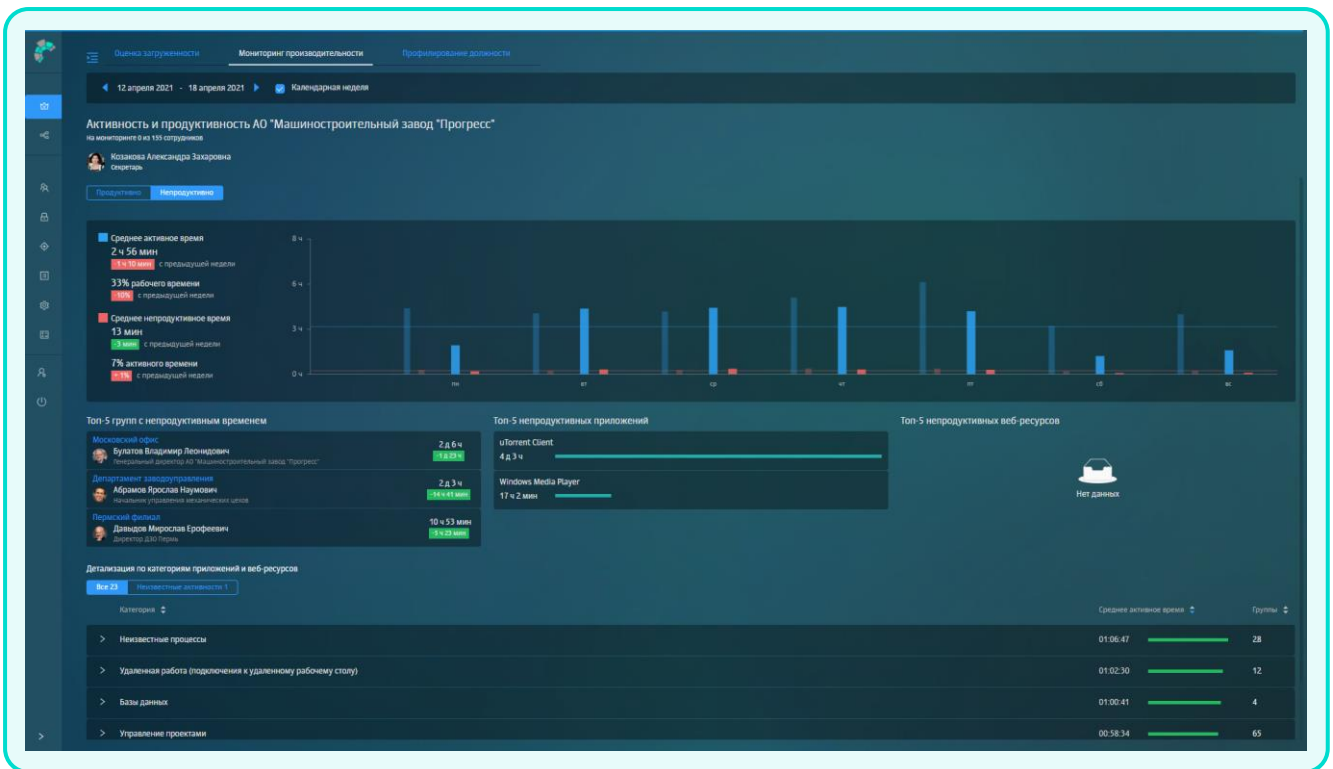


Рисунок 3. Вкладка «Мониторинг труда»

Вкладка «Профилирование должности» включает в себя две части. В первой находятся непосредственно профиль должности, в котором можно увидеть медианное активное время, категории приложений и уникальные приложения для должности. Во второй — списки сотрудников, которые отличаются или не отличаются от профиля, а также — функция маркирования сотрудника как успешного или отстающего и функция сравнения сотрудников между собой. Данные в этой вкладке помогут топ-менеджеру оценить эффективность работы нижестоящих руководителей со своими подразделениями и инициировать сокращения.

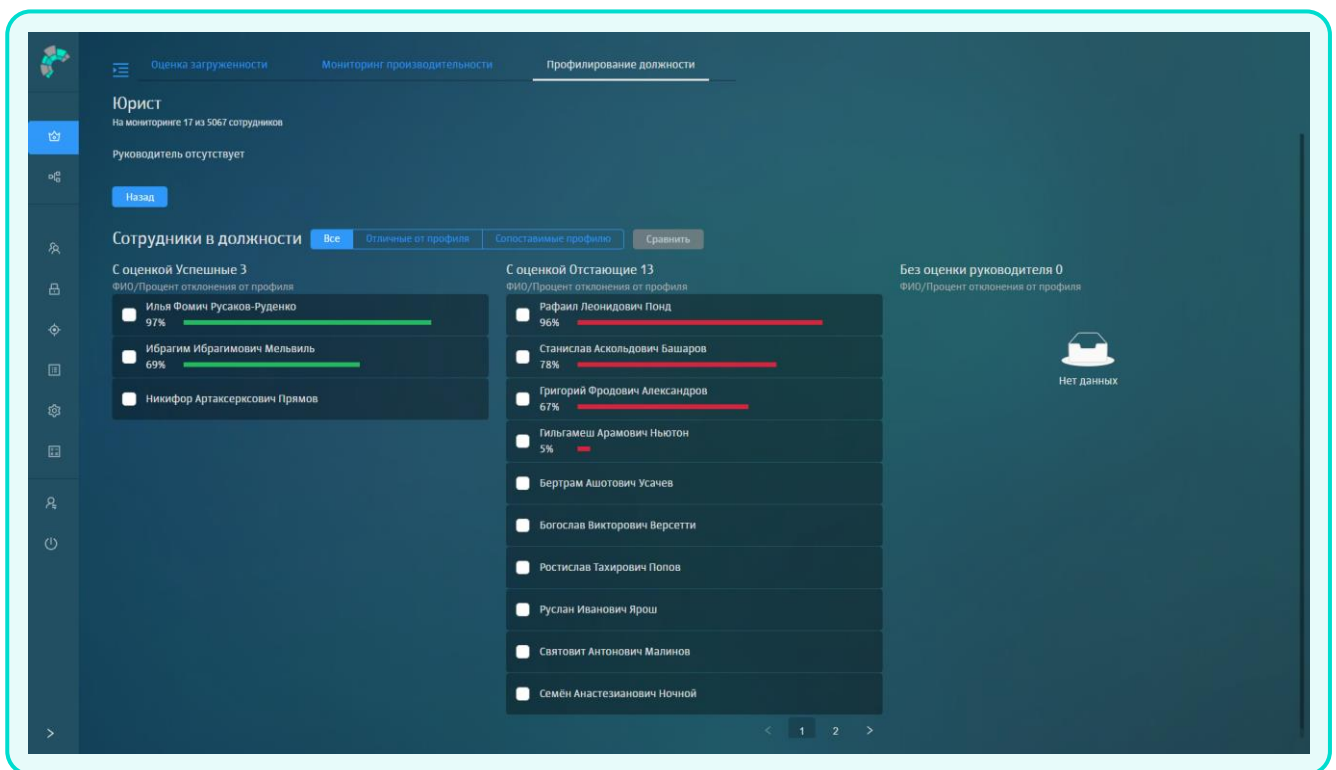


Рисунок 4. Вкладка «Профилирование должности»



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 помогут менеджеру высшего звена следить за добросовестным выполнением должностных обязанностей своих непосредственных подчиненных должностных обязанностей своих непосредственных подчиненных и погрузиться в детали работы сотрудников даже самых отдаленных подразделений.

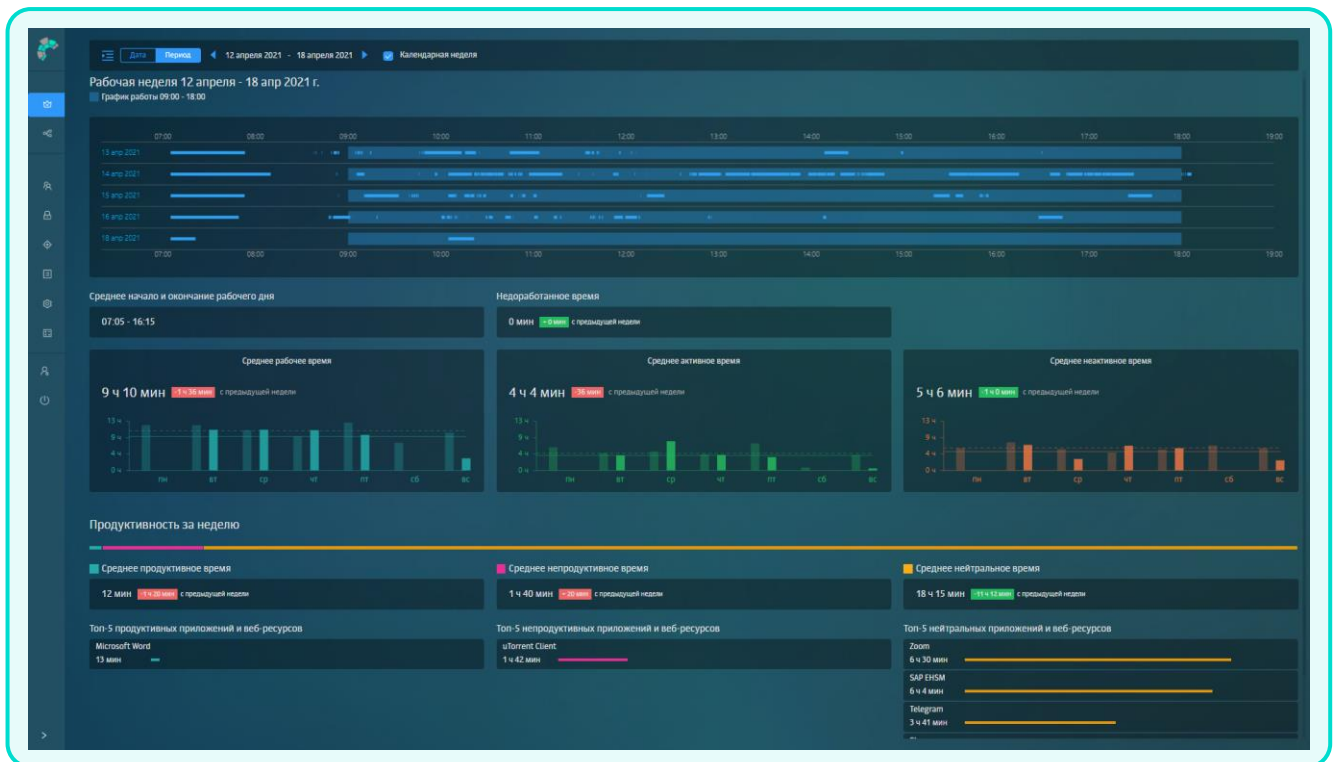


Рисунок 5. Показатели активности конкретного сотрудника

Руководителям и HR 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 помогают руководителям среднего звена обосновывать расширение штата и повышать операционную эффективность, управляя процессами или 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 трудовой дисциплины, операционной эффективности, работа с профилями должностей и данными о конкретном сотруднике. Для коррекции и планирования операционной деятельности применяются все вкладки.

Во вкладке «Трудовая дисциплина» выводится вся информация о распорядке рабочего дня в подразделении.

Набор виджетов частично соответствует вкладке «Оценка загруженности» 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.

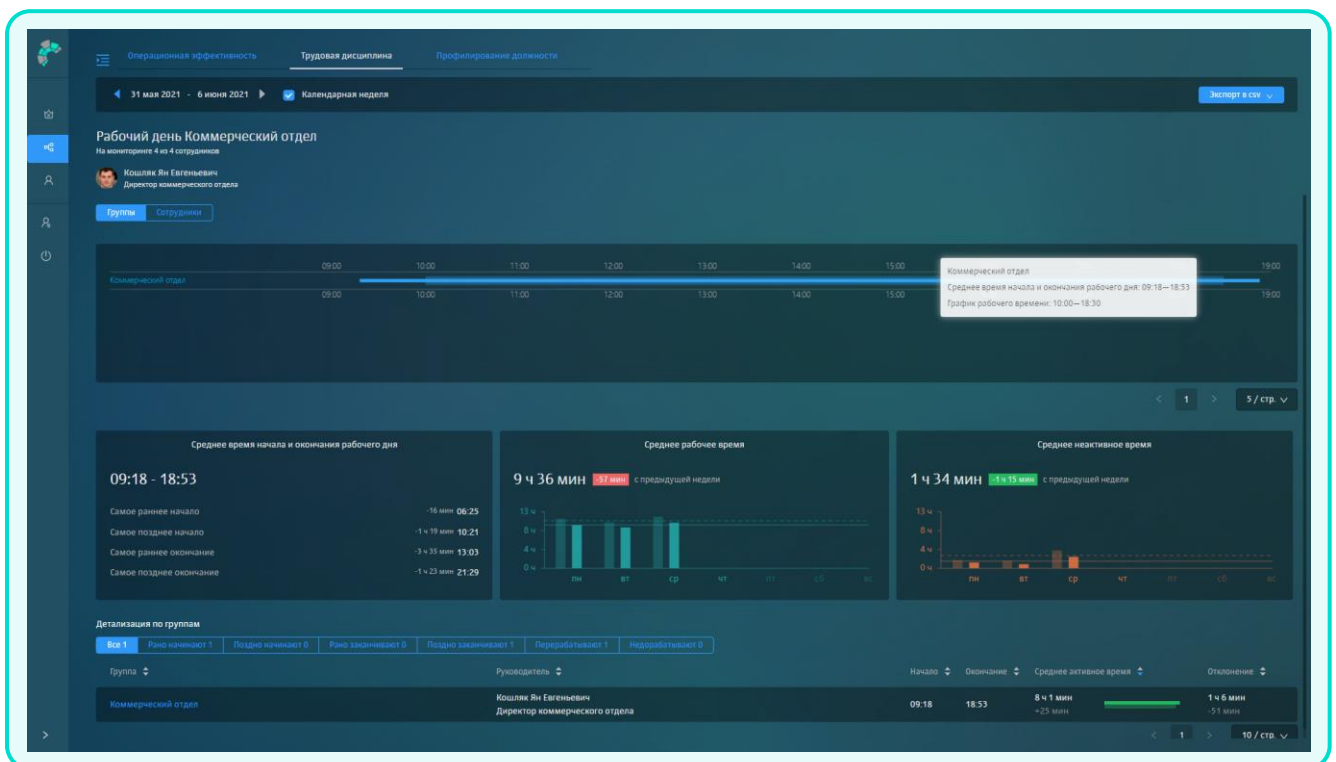


Рисунок 6. Вкладка «Трудовая дисциплина»

Во вкладке «Операционная эффективность» показаны данные об активности и продуктивности в подразделении.

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

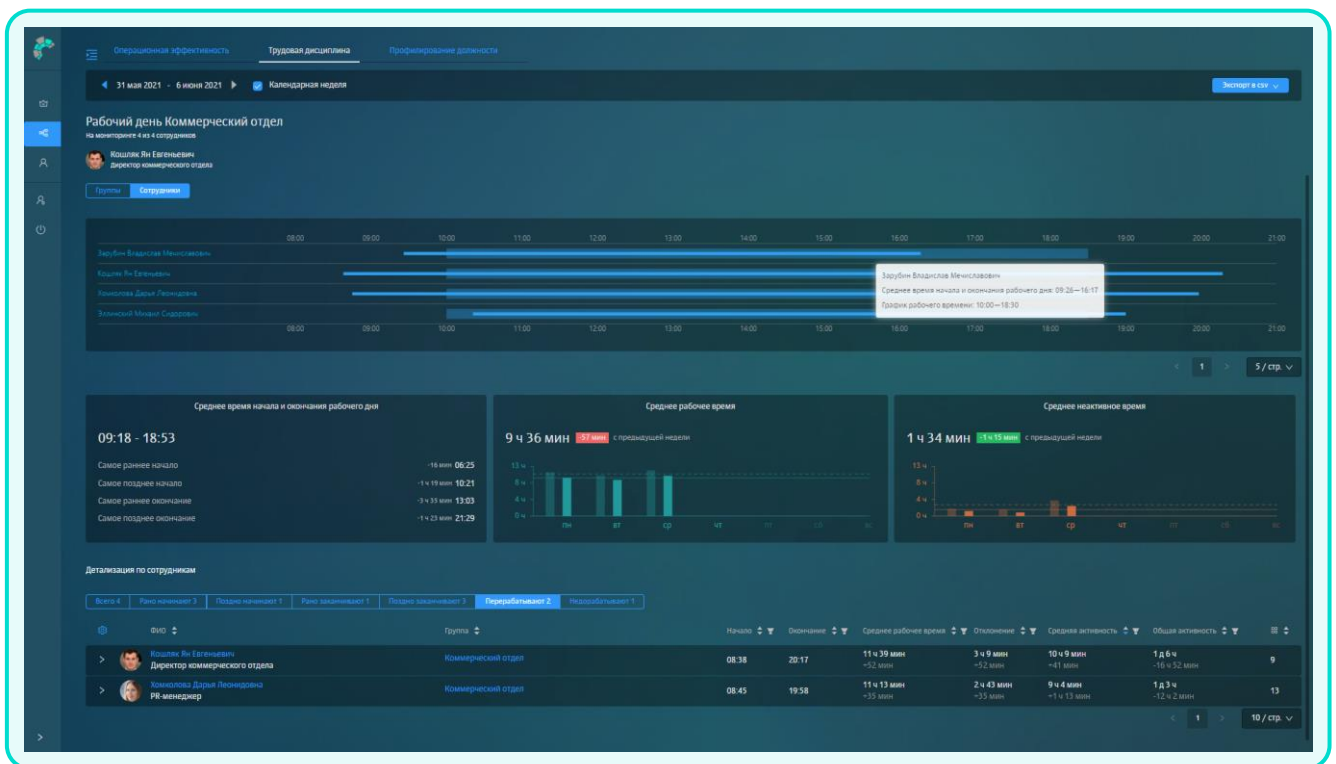


Рисунок 7. Вкладка «Операционная эффективность»

Вкладка «Профилирование должности» в разделе для руководителей внешне полностью идентична такой же вкладке в разделе для топ-менеджера. Применение этой вкладки у руководителя и топ-менеджера значительно различается.

Профили должностей дают возможность удобно классифицировать сотрудников по уровню их мотивации и компетенций, продумать их развитие, проработать ОШС в рамках своего подразделения, инициировать сокращение, аргументировать найм и создание новой должности.

The screenshot displays the 'Job Profiling' interface. The main area shows a list of jobs for 'OOO "МакроХард"'. The right-hand panel provides a detailed profile for the 'Аналитик' (Analyst) position.

Категория приложения	Время
Браузеры	4 ч 13 мин
Видеоконференции и вебинары	45 мин
Почта	35 мин
Мессенджеры и чаты	27 мин
Текстовые редакторы и просмотр документов	17 мин
Управление файлами	8 мин

Рисунок 8. Вкладка «Профилирование должности»

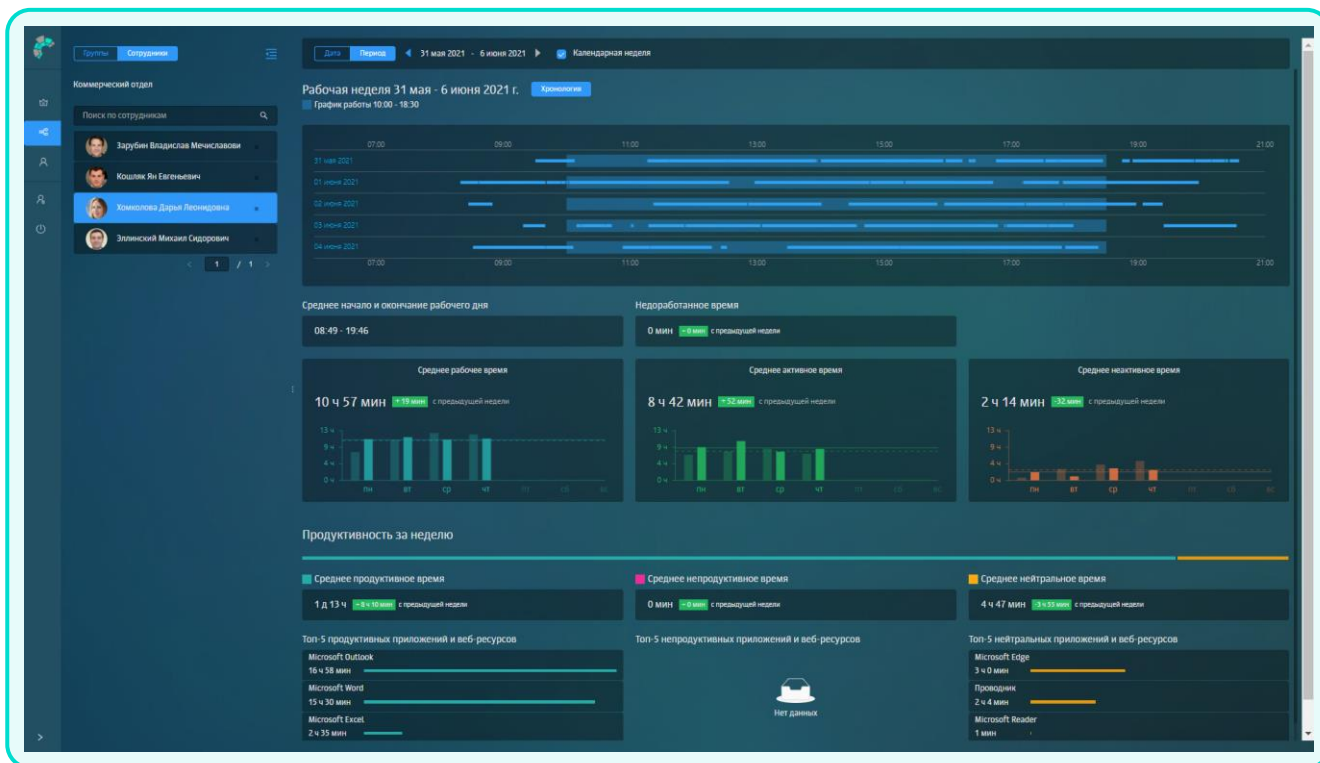


Рисунок 9. Отображение данных о конкретном сотруднике для руководителя

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.

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. 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.



## Фокус на главном

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



## 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.



## 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](mailto:solar@rt-solar.ru) — продажи и вопросы по сервису

[info@rt-solar.ru](mailto:info@rt-solar.ru) — общие вопросы

[support@rt-solar.ru](mailto: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, Долмановский пер., 70Д
- Хабаровск, ул. Серышева, 56

