

Утверждаю

_____ О.С. Васютин

**Программа для ЭВМ
Грейдер**

Руководство пользователя

2022

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	3
1.1. НАЗНАЧЕНИЕ	3
1.2. СИСТЕМНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ	3
1.3. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О СЕРВИСЕ	3
ГЛАВА 2 ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ	4
2.1 ПРАВА ДОСТУПА	4
2.2 АВТОРИЗАЦИЯ В СЕРВИСЕ	4
ГЛАВА 3 КАК РАБОТАТЬ В ГРЕЙДЕР	5
3.1 СОЗДАНИЕ МАТРИЦЫ ОЦЕНКИ	5
3.2 СОЗДАНИЕ ЗАДАЧИ НА ОЦЕНИВАНИЕ СОТРУДНИКА	6
3.3 ПРОВЕРКА ЗАДАЧИ СОТРУДНИКОМ HR И ЗАПУСК ОЦЕНИВАНИЯ	8
3.4 ВЫПОЛНЕНИЕ ЗАДАНИЙ ИЗ ЗАДАЧИ ОЦЕНКИ	9
3.5 ПРОСМОТР СТАТУСА ЗАДАЧИ	9
3.6 ЗАВЕРШЕНИЕ ОЦЕНИВАНИЯ И СТАТИСТИКА РЕЗУЛЬТАТОВ	10
3.7 ИСТОРИЯ ОЦЕНИВАНИЯ	12

Глава 1 Общие сведения

1.1. Назначение

Программный продукт – программа для ЭВМ Грейдер (далее – Сервис, Грейдер) предназначен для автоматизации процессов управления персоналом в части оценки сотрудников организации.

1.2. Системные требования

Минимальные требования для работы с Сервисом:

- Минимальные технические требования
 - 1 CPU – Intel Pentium4 и выше или AMD Athlon II и выше
 - ОЗУ - 2 Гбайт и выше (для 64-разрядных систем — 4 Гбайт)
 - Сетевое подключение 10 Мбит
- Операционные системы:
 - MS Windows 7, 8, 8.1, 10, 11
 - Linux — (любой современный дистрибутив, например, AstraLinux, Ubuntu, Debian)
 - MacOS X: Macbook Pro (2011г. и позднее), Macbook Air (2012 г. и позднее)
- Приложения:
 - Интернет-браузеры: Яндекс.Браузер, Edge, Mozilla FireFox, Google Chrome, Safari актуальных версий

1.3. Общие сведения о Сервисе

Сервис представляет собой инструмент для организации и сопровождения системы оценки персонала компании. Сервис содержит интуитивно-понятный веб-интерфейс и инструменты настройки каталога сотрудников и распределения ролей.

Способ распространения программного продукта: zip-архив по ссылке для скачивания.

Фактические адреса размещения:

- Инфраструктуры разработки – 127030, Москва г, ул Сущёвская, д. 27, стр. 2, офис 191, помещ. 3/3/3
- Разработчиков - 127030, Москва г, ул Сущёвская, д. 27, стр. 2, офис 191, помещ. 3/3/3
- Технической и информационно-консультационной поддержки - 127030, Москва г, ул Сущёвская, д. 27, стр. 2, офис 191, помещ. 3/3/3

Глава 2 Функциональные характеристики

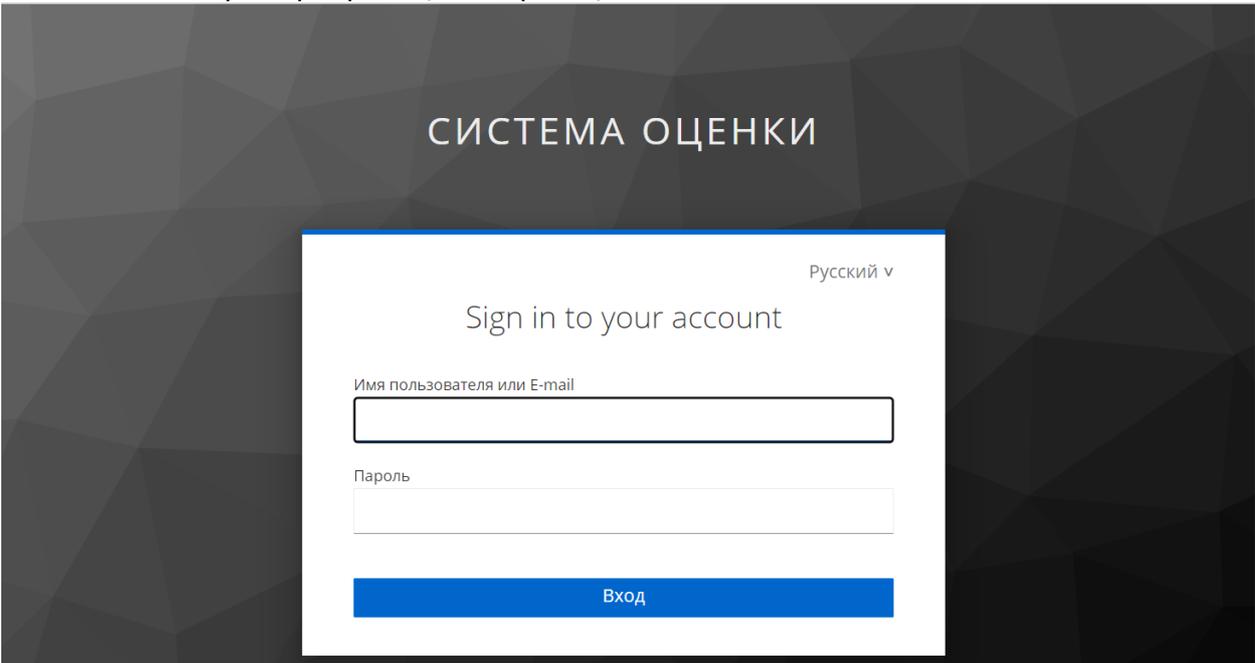
2.1 Права доступа

Доступ к разным разделам сайта регулируется в зависимости от назначенной пользователю роли. Описание ролей см. ниже.

Роль	Доступные разделы и действия	Предустановленная уЗ
Сотрудник HR	Просмотр списка сотрудников Создание/редактирование/удаление матриц оценки Подтверждение начала оценки и списка выбранных оценщиков Подтверждение результатов оценки Статус задач оценки	grader-hr
Менеджер	Просмотр матриц оценки Просмотр списка сотрудников и назначение задач оценки Просмотр назначенных ему для оценки сотрудников Оценка сотрудника по матрице Просмотр результатов оценки, подтвержденных HR	grader-manager
Сотрудник	Просмотр назначенных ему для оценки сотрудников Оценка сотрудника по матрице	grader-rater grader-rater2 grader-rater3

2.2 Авторизация в Сервисе

На главной странице сервиса localhost:8080 отображается приглашение для авторизации пользователя. Пример страницы авторизации:



СИСТЕМА ОЦЕНКИ

Русский v

Sign in to your account

Имя пользователя или E-mail

Пароль

Вход

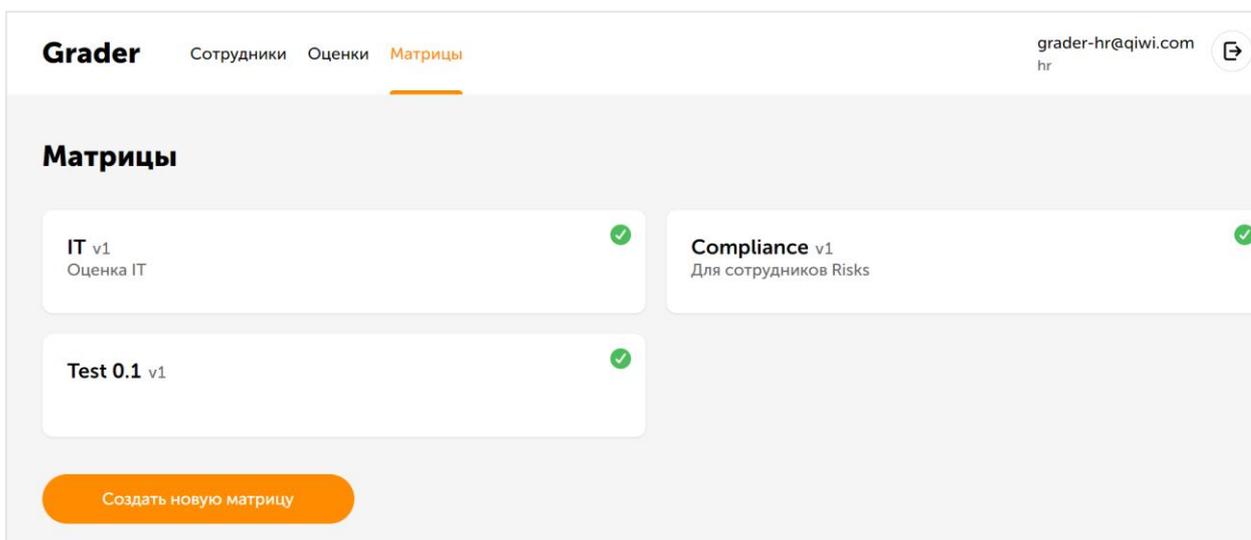
Укажите имя и пароль своей учетной записи и нажмите кнопку **Вход**.

Глава 3 Как работать в Грейдер

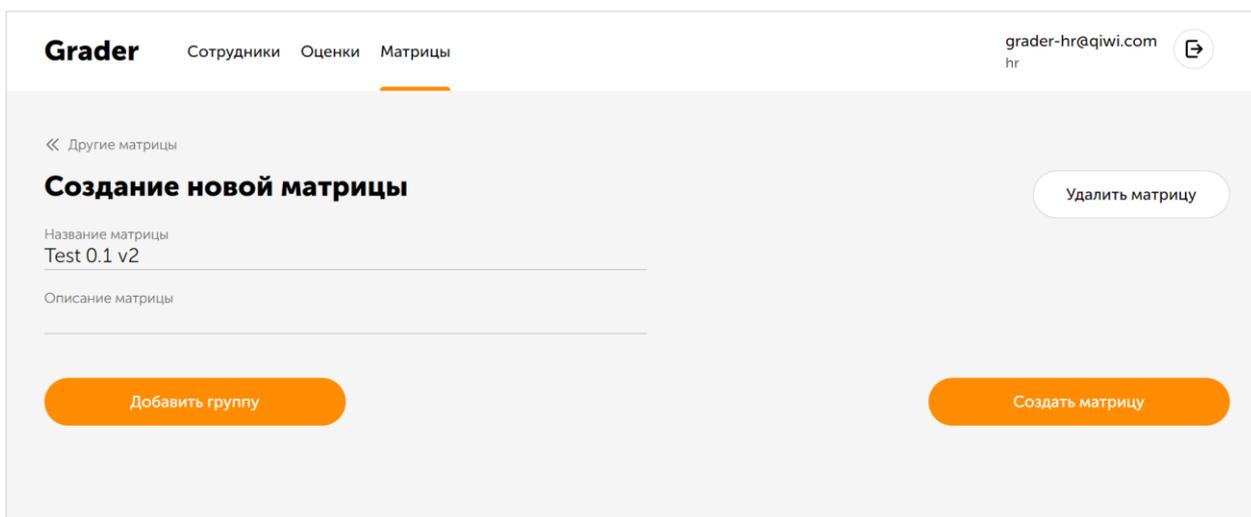
3.1 Создание матрицы оценки

Важно! Создать матрицу может только сотрудник HR.

1. Откройте вкладку **Матрицы** и нажмите кнопку **Создать новую матрицу**.



2. Укажите название матрицы. Название должно отличаться от других матриц.
3. Добавьте описание матрицы и нажмите кнопку **Добавить группу** для создания группы вопросов по оценке.



4. Заполните название группы компетенций и нажмите **+** для добавления вопроса.

Создание новой матрицы

Удалить матрицу

Название матрицы
Test 0.1 v2

Описание матрицы
Матрица оценки сотрудников отдела QA

Группа компетенций
1. Взаимодействие в команде

Добавить группу

Создать матрицу

Вы можете указать варианты вопроса для сотрудников уровня Junior, Middle и Senior:

Описание матрицы
Матрица оценки сотрудников отдела QA

Группа компетенций
1. Взаимодействие в команде

1. Вопрос

Добавить вопрос для Junior

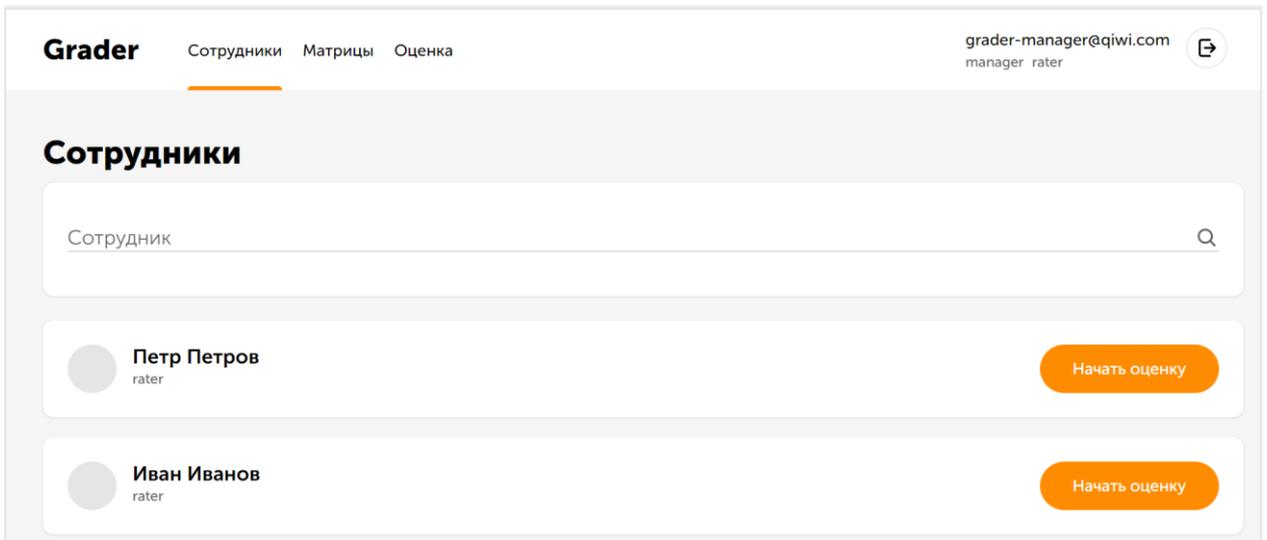
Добавить вопрос для Middle

Добавить вопрос для Senior

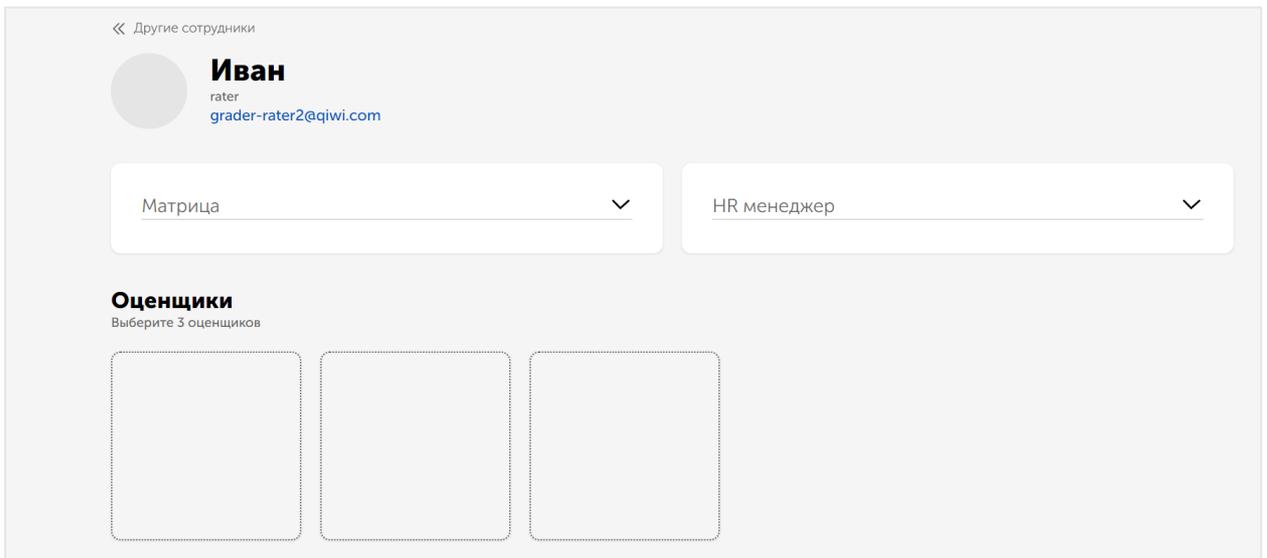
5. Продолжите заполнять вопросы и создавать группы аналогичным образом. Вы можете прерваться (например, вернуться к списку матриц или выйти из приложения) и продолжить позднее. Промежуточный вариант матрицы сохраняется. Также вы можете удалить промежуточную матрицу кнопкой **Удалить матрицу**.
6. После завершения заполнения матрицы нажмите **Создать матрицу**, чтобы сохранить ее. Вы можете перемешать вопросы или оставить порядок вопросов неизменным. **Важно!** После завершения создания матрицы ее нельзя удалить.

3.2 Создание задачи на оценивание сотрудника

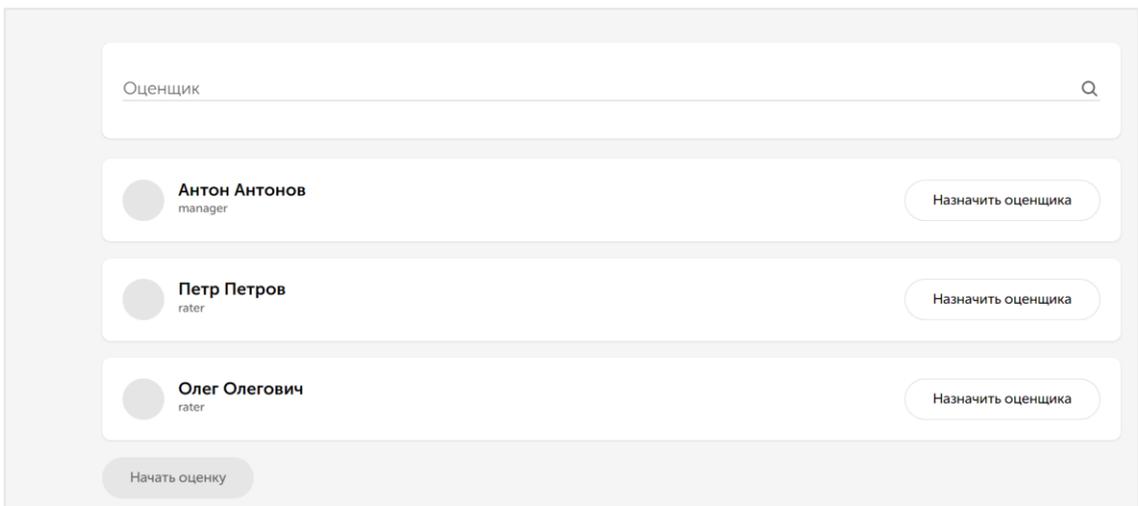
Сотрудник с ролью Менеджер заходит в интерфейс и видит список своих сотрудников:



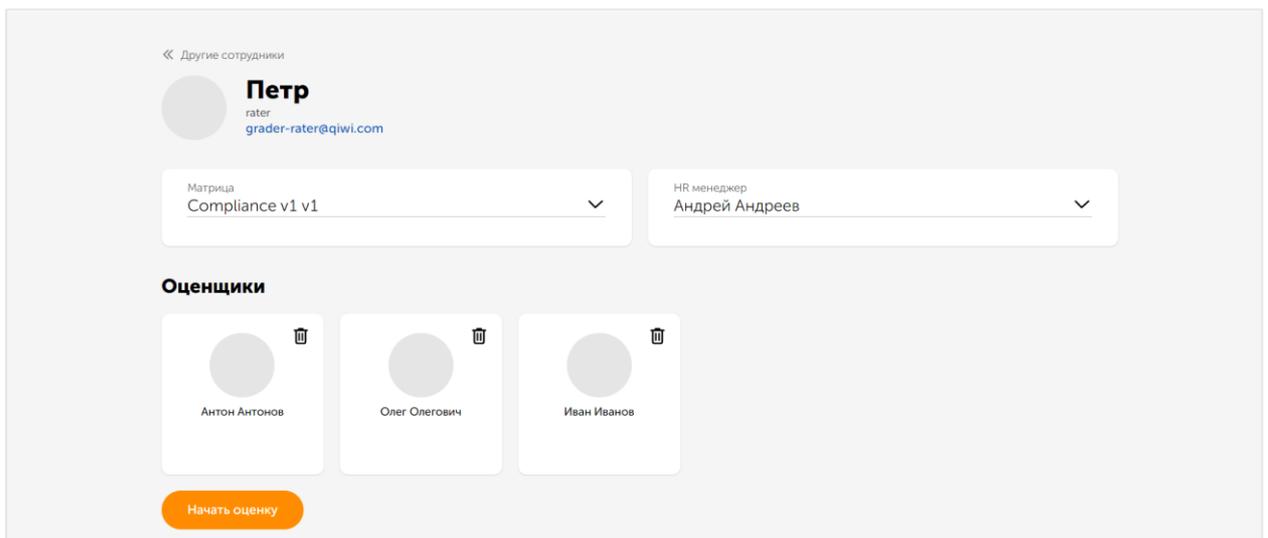
Для старта процесса оценки нажмите кнопку **Начать оценку** рядом с именем сотрудника и выберите параметры оценивания:



- **Матрица** – выберите матрицу оценивания, по которой нужно оценить ваших сотрудников.
- **HR менеджер** – выберите сотрудника HR, который будет контролировать процесс оценки и получит результат оценивания.
- **Оценщики** – добавьте трех сотрудников, которым будет назначена задача оценки. Прокрутите страницу вниз до списка сотрудников и нажимайте кнопку **Назначить оценщика** рядом с нужным сотрудником, или укажите имя сотрудника в строке поиска и также нажмите кнопку **Назначить оценщика**:

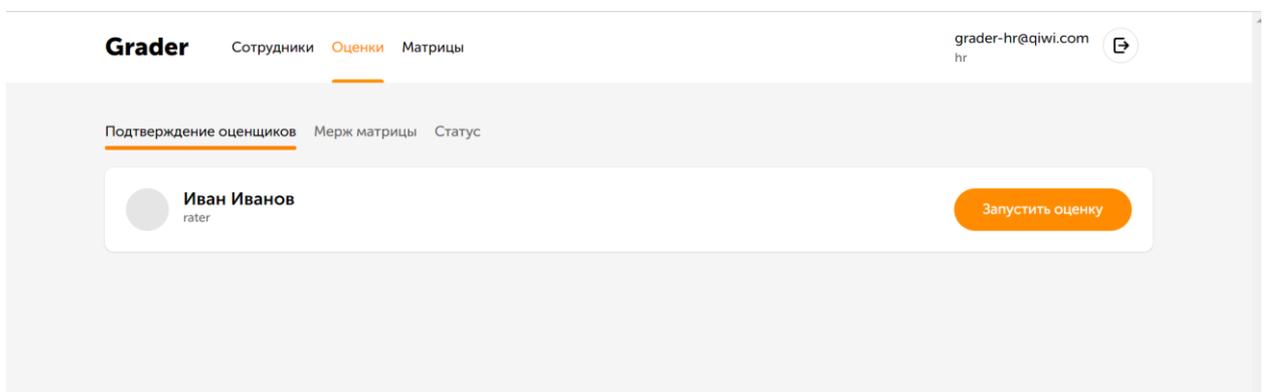


Пока не выбраны три сотрудника, кнопка **Начать оценку** будет неактивной. Когда все сотрудники выбраны, нажмите на кнопку для запуска задачи оценки.



3.3 Проверка задачи сотрудником HR и запуск оценивания

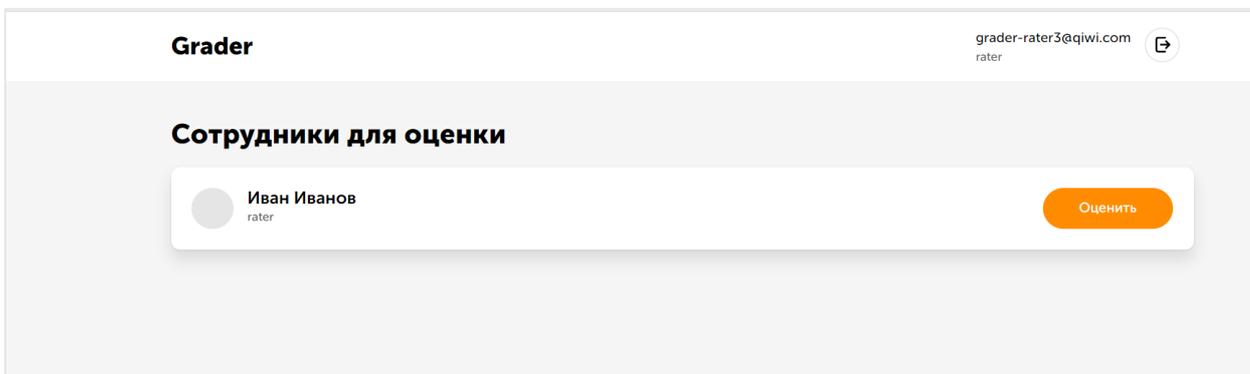
Сотрудник с ролью HR заходит в интерфейс и выбирает вкладку **Оценки** → **Подтверждение оценщиков**. На вкладке отображается список задач оценки, в которых указан этот сотрудник как менеджер HR:



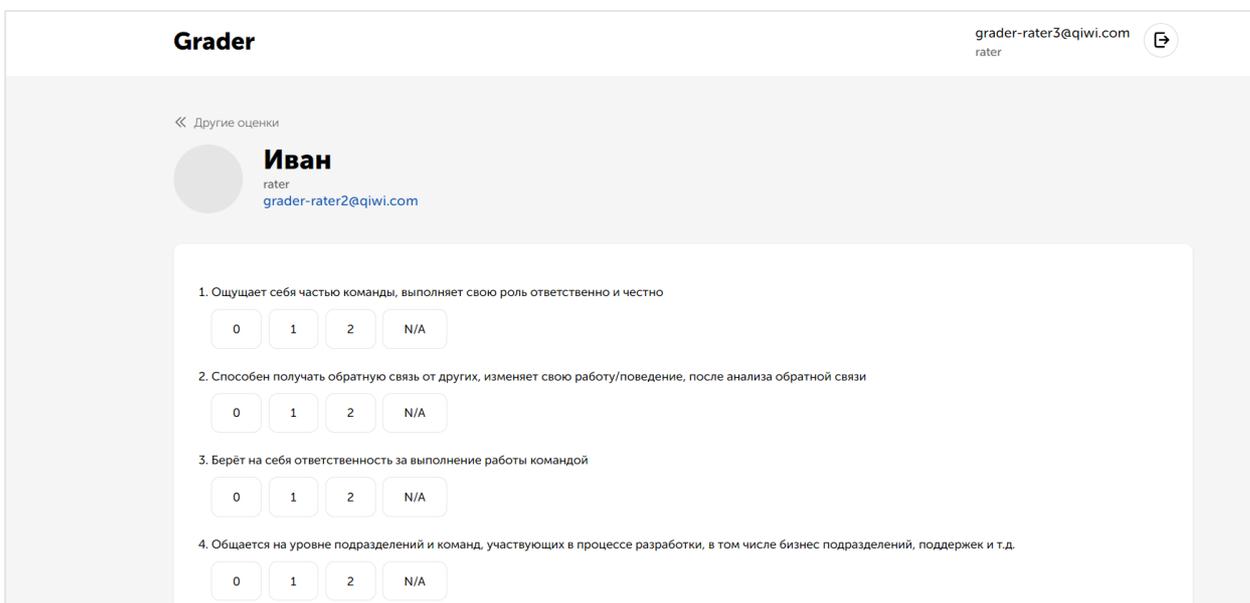
Для запуска процесса оценки нажмите **Запустить оценку**.

3.4 Выполнение заданий из задачи оценки

Оценивающий сотрудник заходит в интерфейс и сразу видит, что в списке **Сотрудники** для оценки есть записи. Это значит, что ему назначены задачи по оценке.



Нажмите **Оценить** для старта оценки. Откроется список вопросов для выбора оценки.



Отмечайте по каждому вопросу оценку (0 – не соответствует, 1 – соответствует частично, 2 – соответствует полностью) или N/A если затрудняетесь с ответом.

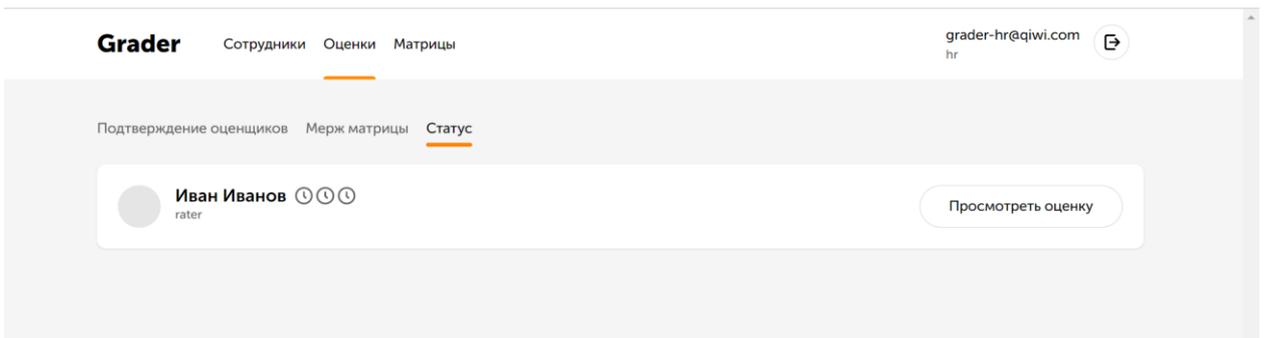
Вы можете прервать оценивание и продолжить его позднее. Промежуточные результаты сохраняются.

Оставьте комментарий для дополнения оценки.

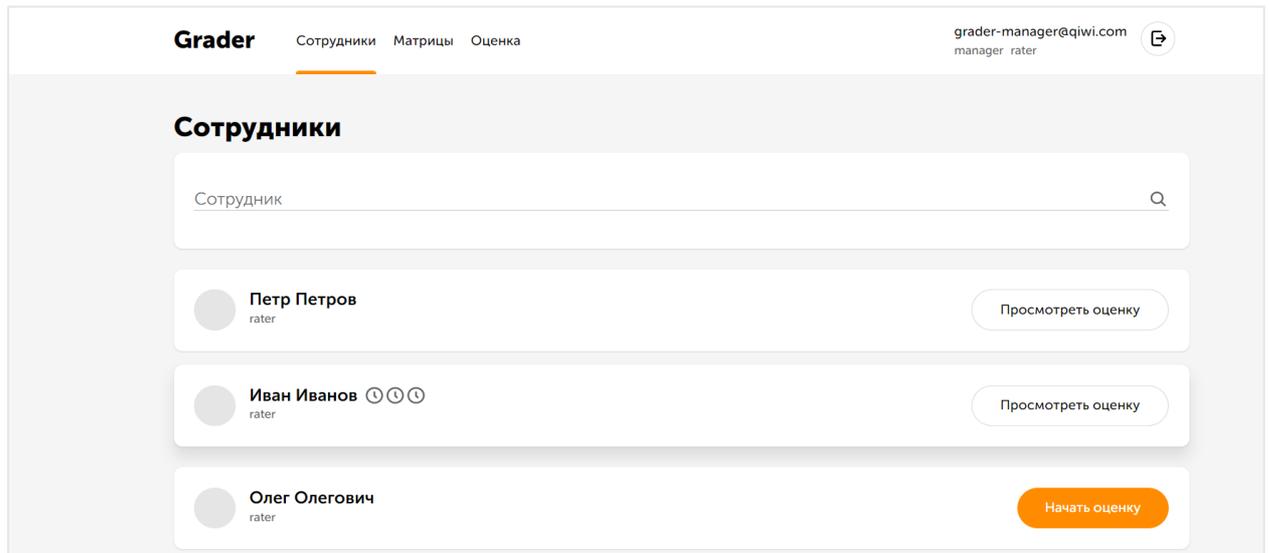
Для завершения нажмите кнопку **Отправить оценку**. **Важно!** Необходимо ответить на все вопросы.

3.5 Просмотр статуса задачи

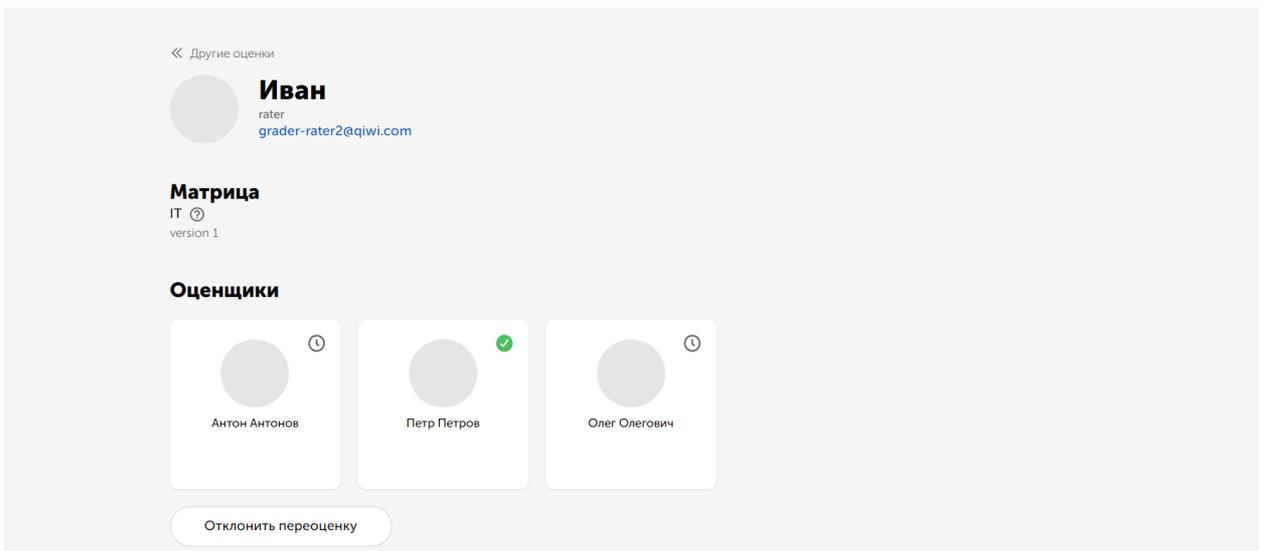
Сотрудник HR заходит в интерфейс и выбирает вкладку **Оценки** → **Статус**, далее **Посмотреть оценку**.



Сотрудник с ролью «Менеджер» может посмотреть статус оценки, нажав кнопку **Просмотреть оценку** рядом с именем сотрудника в списке сотрудников:



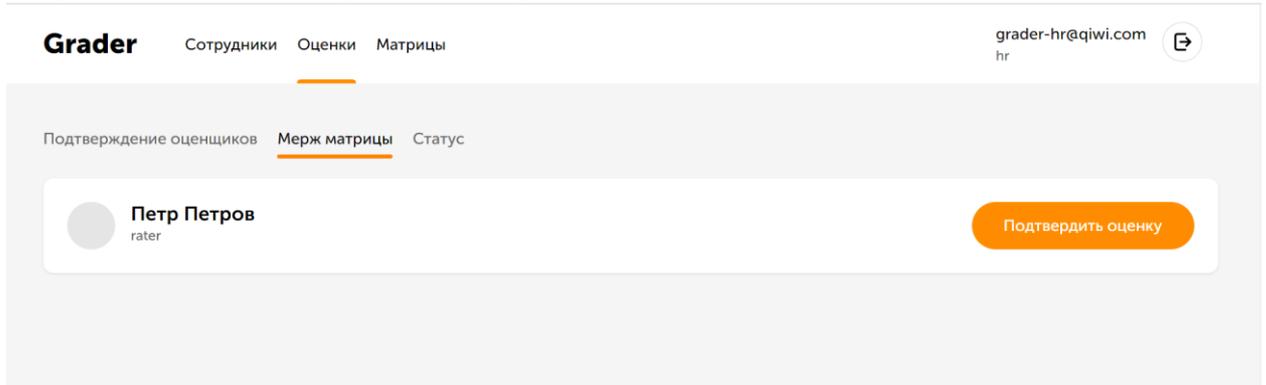
И в том, и в другом случае на странице статуса отображаются сведения об оценке, а также отметки, кто уже завершил оценку сотрудника, а кто еще не начал оценку.



3.6 Завершение оценивания и статистика результатов

Когда все назначенные на задачу оценки сотрудники завершили заполнение матрицы, для задачи становится доступен просмотр результатов и подтверждение или отклонение оценки. Эти действия выполняет сотрудник с ролью HR.

Сотрудник с ролью HR заходит в интерфейс и выбирает вкладку **Оценки** → **Мерж матрицы**, далее **Подтвердить оценку**.



Просмотрите результаты оценивания в таблице:

Grader | Сотрудники | **Оценки** | Матрицы | grader-hr@qiwi.com | hr

<< Другие оценки

Петр
rater
grader-rater@qiwi.com

Матрица по компетенциям

Вопросы	Антон Антонов	Иван Иванов	Олег Олегович	Итог
Ощущает себя частью команды, выполняет свою роль ответственно и честно	1	1	1	1
Ощущает себя частью команды, выполняет свою роль ответственно и честно	2	1	1	1

Переключите на вид итоговой матрицы по компетенциям соответствующим флажком.

Матрица по компетенциям

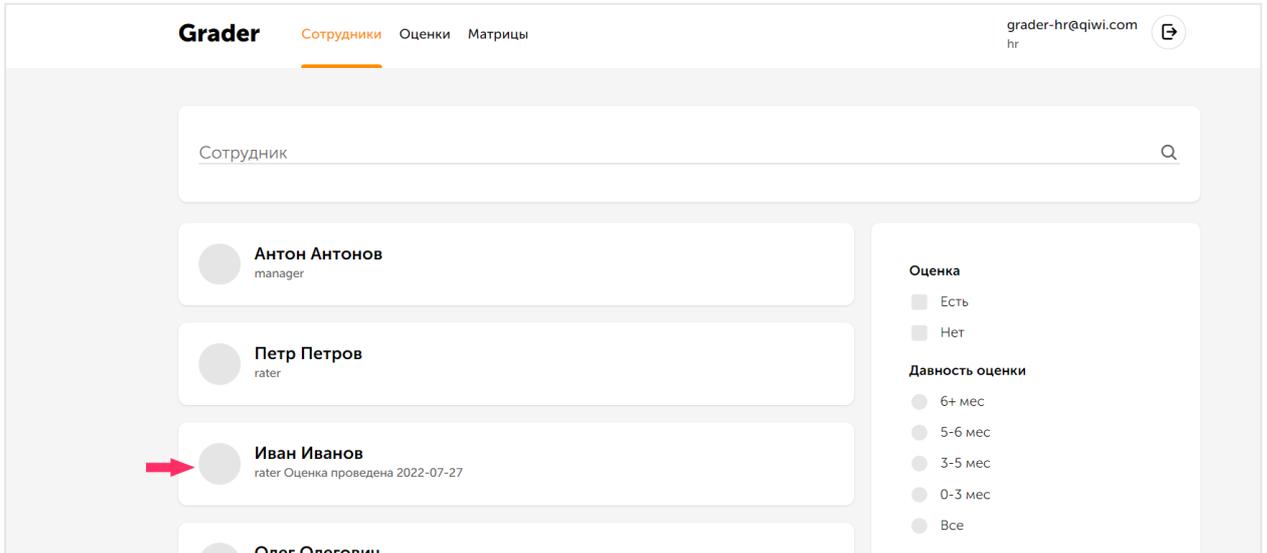
Компетенция	Junior	Middle	Senior
Роль	Ощущает себя частью команды, выполняет свою роль ответственно и честно	Ощущает себя частью команды, выполняет свою роль ответственно и честно	Берёт на себя ответственность за выполнение работы командой
Коммуникация	Общается с командой и наставниками конструктивно, открыто	Общается на уровне подразделений и команд, участвующих в процессе разработки, в том числе бизнес подразделений, поддержек и т.д.	Расширяет себя на всю компанию, а не только на уровне команды; участвует в community

● - 0 ● - 1 ● - 2 ● - N/A

Итоговая оценка и точность оценивания отображается в низу таблицы. Вы можете подтвердить или отклонить оценку.

3.7 История оценивания

Сотрудник с ролью HR или Менеджер может посмотреть историю оценивания каждого сотрудника, выбрав его в списке сотрудников:

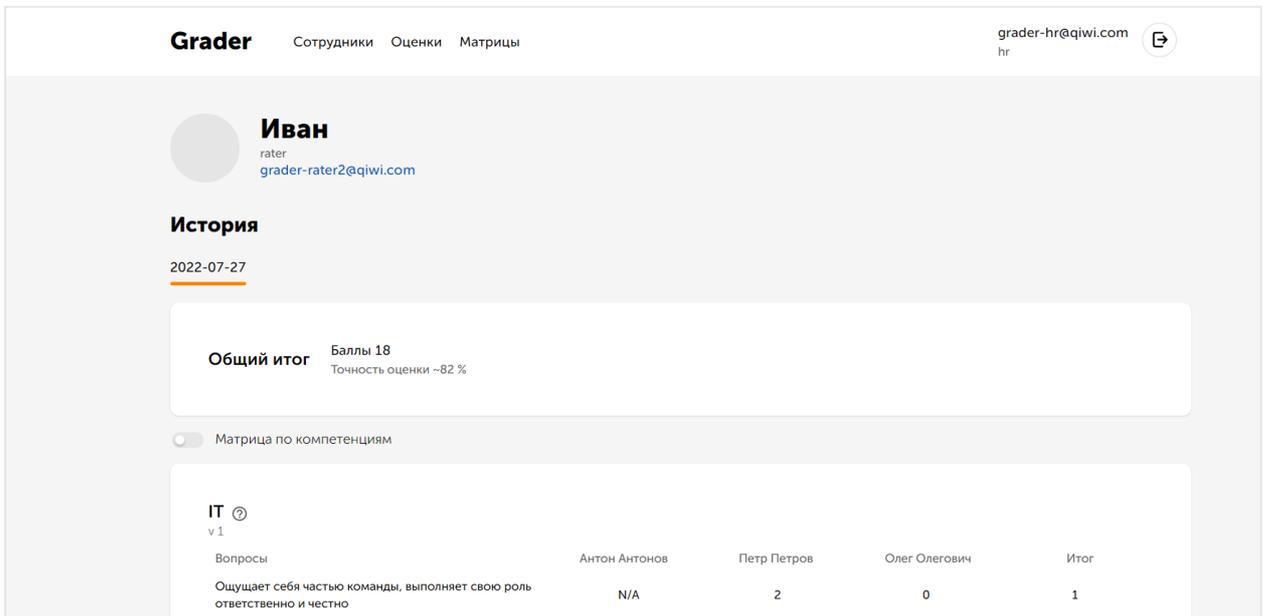


По списку сотрудников можно применить фильтр:

- Оценка есть/нет
- Давность оценки

Также в списке можно найти сотрудника, пользуясь строкой поиска.

В карточке сотрудника отображается история его оценок.



Для каждой оценки можно просмотреть матрицу в виде таблицы оценок или матрицы по компетенциям. Переключение вида выполняется соответствующим флажком.



Иван

rater
grader-rater2@qiwi.com

Начать оценку

История

2022-07-27

Общий итог Баллы **18**
Точность оценки ~82 %

Матрица по компетенциям

IT
v 1

- 0 - 1 - 2 - N/A

Компетенция

Junior

Middle

Senior

Умение работать в команде

Роль

Ощущает себя частью команды, выполняет свою роль ответственно и честно

Ощущает себя частью команды, выполняет свою роль ответственно и честно

Берёт на себя ответственность за выполнение работы командой