

6. Васяйчева В.А. Формализация управления человеческими ресурсами инновационно-активных промышленных предприятий в эпоху цифровой экономики / Международный экономический симпозиум - 2022. Материалы международных научных конференций. - СПб.: Издательство Скифия-принт, 2022. С.294-298.

7. Козлова Е. И. Влияние цифровизации на рынок труда // Вестник ЧелГУ. 2023. №10 (444). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovizatsii-na-rynok-truda-1> (дата обращения: 18.10.2024).

8. Токарева А.М. Рынок труда Российской Федерации и его особенности / А.М. Токарева // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2024. - С. 98-100.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ С ПОМОЩЬЮ ИНСТРУМЕНТОВ HR-АНАЛИТИКИ

**М.В. Давыдов**

Научный руководитель Е.П. Солодова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

В условиях быстро меняющейся бизнес-среды, стремительного развития научного прогресса и высокой конкуренции современные организации вынуждены искать эффективные инструменты для управления человеческими ресурсами.

Появление новой концепции работы с данными под названием BigData, а также ряд других аналитических технологий изменило управление персоналом, из-за чего и появилась концепция HR-аналитики. Переход к системному сбору, анализу и интерпретации данных обусловлен необходимостью принятия обоснованных управленческих решений. Благодаря HR-аналитике руководители могут уйти от интуитивных решений в сторону объективной оценки эффективности бизнес-процессов на основе данных.

Считаем необходимым в рамках данного исследования обозначить HR-аналитику как систематический подход, в котором используются количественные и качественные данные с целью выявления причинно-следственных связей между HR-практиками и ключевыми показателями бизнеса для повышения конкурентоспособности бизнеса, что достигается благодаря использованию статистических и прогностических методов.

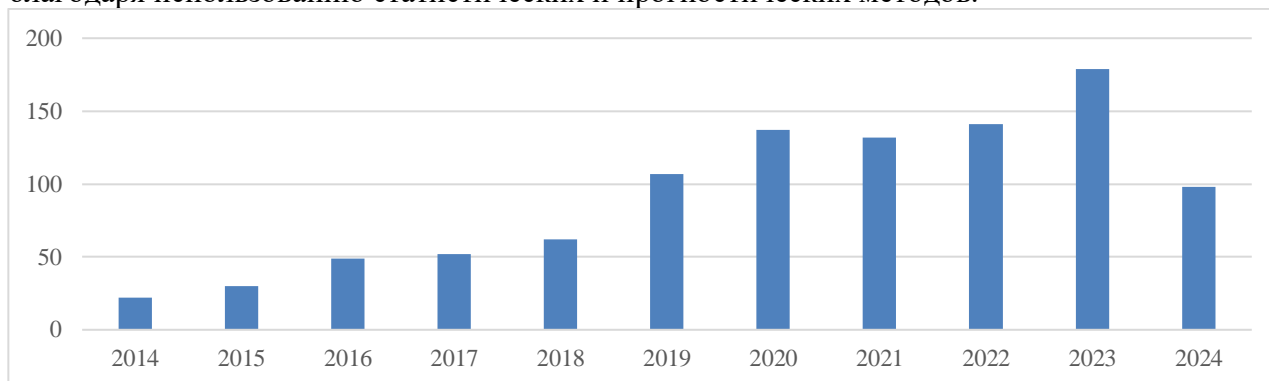


Рисунок 1. Анализ публикаций в РИНЦ по данной тематике по годам по ключевым словам

Чтобы подтвердить рост заинтересованности в HR-аналитике в научном сообществе, обратимся к динамике количества публикаций в РИНЦ на темы, связанные с HR-аналитикой. Диаграмма демонстрирует устойчивый рост интереса к HR-аналитике как научной дисциплине и ее практического применения в организациях. Такой рост обусловлен следующими факторами:

– развитие цифровых технологий, которые позволяют создавать более эффективные автоматизированные системы по сравнению с традиционными системами управления персоналом;

– рост интереса к сфере управления персоналом как научной дисциплины, управление человеческими ресурсами появилось не так давно в практике российских компаний по сравнению с иностранными организациями;

– влияние национальных проектов России, например, «Цифровая экономика», целью которого является обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере.

Ситуация на рынке труда характеризуется возрастающей конкурентностью, что обусловлено стремительным снижением уровня безработицы. По данным Министерства труда и социальной защиты РФ уровень безработицы близок к минимальным значениям за все время существования государства, а именно – 2,4 %. В условиях такого рынка организации вынуждены конкурировать между собой за высококвалифицированные кадры путем реализации различных стратегий: повышения заработных плат, улучшения условий труда и т.д. Для этого следует использовать разнообразные HR-метрики, которые дают представление об эффективности данного процесса. Данные метрики представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Ключевые метрики процесса подбора персонала

Функция управления персоналом	Влияние HR-аналитики	HR-метрики
Рекрутинг персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) HR-аналитика позволяет оценить эффективность различных источников привлечения кандидатов</li> <li>2) Сокращение времени поиска и подбора благодаря выявлению неэффективных этапов в процессе</li> <li>3) Повышение качества найма</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Стоимость найма 1 сотрудника</li> <li>– Время цикла найма</li> <li>– Коэффициент найма</li> <li>– Процент принятия предложений о работе (офферов)</li> <li>– Уровень отказа от заявок</li> <li>– Эффективность воронки подбора</li> </ul>
Адаптация персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) С помощью анализа текучести кадров среди новых сотрудников (до 1 года работы) можно предсказывать вероятность ухода новых сотрудников, а также оценивать эффективность адаптации персонала.</li> <li>2) Можно выяснить, сколько стоит компании процесс адаптации, а также сколько времени требуется для достижения сотрудником уровня оптимальной производительности</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Уровень текучести в первый год работы</li> <li>– Время выхода на продуктивный уровень</li> <li>– Стоимость достижения оптимального уровня производительности</li> <li>– Удовлетворенность от адаптации</li> </ul>
Обучение и развитие персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Оценка эффективности программ обучения</li> <li>2) HR-аналитика позволяет проанализировать различные методы обучения и выбрать наиболее оптимальные для обучающихся</li> <li>3) Оптимизация затрат на обучение, путем выбора наиболее</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– NPS тренингов</li> <li>– Посещение занятий</li> <li>– Время обучения</li> <li>– Доля завершивших обучение</li> <li>– Стоимость обучения на одного сотрудника</li> <li>– Окупаемость инвестиций в обучение (ROI)</li> </ul>

	эффективных методов и программ обучения, а также программ развития персонала	– Доля обученных сотрудников
Удержание персонала	1) Выявление факторов, повышающие риск увольнения сотрудника 2) Оценка эффективности мер по удержанию путем отслеживания ключевых показателей	– Коэффициент добровольной текучести кадров – Коэффициент недобровольной текучести кадров – Средний срок жизни сотрудников – Удовлетворенность работой

В связи с этим, для обеспечения оптимизации затрат на подбор персонала, организациям следует обратить внимание на внедрение таких инструментов и методов, которые можно обобщить и назвать как HR-аналитика. Такой подход к управлению персоналом позволяет принимать наиболее эффективные управленческие решения, основанные на объективных данных, тем самым улучшая бизнес-процессы.

Таким образом, можно сказать, что HR-аналитика становится незаменимым инструментом в условиях динамично меняющейся бизнес-среды. Систематический сбор, анализ и интерпретация данных необходимо включить в ключевые сферы управления персоналом, включая рекрутинг, чтобы принимать объективные управленческие решения, увеличивающие эффективность бизнеса. Несмотря на отсутствие единого понимания этой сферы управления персоналом, ее роль постоянно растет, исходя из динамики публикаций РИНЦ, а также из повышающегося спроса на HR-аналитиков в организации. Дальнейшее развитие цифровых технологий и накопление практического опыта способствуют дальнейшему развитию этой области.

#### Список использованных источников

1. Жукова, Д. Ю. HR-аналитика как средство поддержки принятия управленческих решений / Д. Ю. Жукова, М. И. Погребняк. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 18 (122). — С. 248-250. — URL: <https://moluch.ru/archive/122/33820/> (дата обращения: 16.10.2024).
2. Нагибина Н.И. HR-аналитика в современных условиях // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров: Сб. материалов междунар. на-уч.-практ. семинара. 13 ноября 2015 г. Воронеж: ВГУ, 2015. С. 75-77.
3. Борисова А. HR-аналитика как основа для принятия решений. [Электронный ресурс] URL: [http://www.hrmedia.ru/sites/default/files/alevtina\\_borisova.pdf](http://www.hrmedia.ru/sites/default/files/alevtina_borisova.pdf)
4. Первое исследование SHL Russia по HR-аналитике [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-elearning.ru/pervoe-issledovanie-shlrussia-po-hr-analitike/> (дата обращения: 28.11.2019).
5. H.H.D.P.J. Opatha, HR Analytics: A Literature Review and New Conceptual Model / International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 10, Issue 6, June 2020 ISSN 2250-3153
6. Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2016). An evidence-based review of HR Analytics. The International Journal of Human Resource Management, 28(1), 3–26.