

HR-АНАЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ КОНТРОЛЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА**Сергазин Эльдар**

магистрант, Университет Туран, Казахстан, г. Алматы

Аннотация. HR-аналитика с каждым годом приобретает все большую актуальность при осуществлении работы с персоналом. Данный аспект приводит к необходимости более детального изучения подхода к изучаемому вопросу. В данной статье описаны теоретические аспекты, показатели международной статистики, а также программы, которые могут быть использованы для оптимизации процессов HR-аналитики.

Ключевые слова: HR аналитика, персонал, сотрудники, эффективность, система, программа, компания.

HR-аналитика представляет собой использование данных и аналитических методов для оценки и улучшения управленческих решений в области управления персоналом. В условиях современного бизнеса, где конкуренция за таланты становится все более жесткой, а производительность и удовлетворенность сотрудников влияют на успех компании, эффективное использование HR-аналитики позволяет значительно повысить результативность работы персонала. В этом контексте HR-аналитика служит важным инструментом контроля эффективности сотрудников, позволяя организациям не только отслеживать ключевые показатели, но и прогнозировать потенциальные проблемы и решения для оптимизации работы.

Основной целью HR-аналитики является сбор и анализ данных о работниках, их поведении, удовлетворенности, а также о результатах их деятельности. Применение аналитики в области HR охватывает несколько ключевых аспектов:

1. Привлечение и удержание талантов. Важно не только найти подходящих сотрудников, но и создать такие условия для их работы, которые бы способствовали долгосрочной приверженности компании. Использование аналитических данных помогает улучшить процесс найма, а также оценить потенциальные риски текучести кадров [1].
2. Оценка производительности. Одним из самых распространенных аспектов HR-аналитики является анализ производительности работников. С помощью таких инструментов, как KPI (ключевые показатели эффективности) и OKR (цели и результаты), HR-аналитики могут отслеживать успехи и недостатки в работе сотрудников, что позволяет своевременно вмешиваться в процесс и корректировать действия для повышения результативности.
3. Обучение и развитие сотрудников. HR-аналитика помогает в определении потребностей сотрудников в обучении, анализирует эффективность программ обучения и развития, а также помогает установить связь между обучением и повышением производительности.
4. Удовлетворенность и вовлеченность. Определение уровня удовлетворенности сотрудников и их вовлеченности является ключевым аспектом в HR-аналитике. Через регулярные опросы и анализ обратной связи можно своевременно реагировать на проблемы, что способствует повышению лояльности и производительности.

Мировая практика показывает, что компании, активно использующие HR-аналитику, демонстрируют высокие результаты в области удержания и развития персонала. Согласно отчету McKinsey, 63% организаций, активно внедряющих HR-аналитику, заявляют о повышении производительности сотрудников. Также исследования показывают, что на 25% увеличивается вероятность привлечения и удержания талантов в тех компаниях, где активно используется анализ данных.

Примером успешного применения HR-аналитики является компания Google*. Google* использует аналитические данные для улучшения всех аспектов работы с персоналом, начиная от найма и заканчивая развитием карьерных траекторий сотрудников. Один из их известных проектов, "Project Oxyggen", использует данные для того, чтобы понять, какие качества важны для эффективных руководителей, что помогает не только в обучении, но и в подборе новых лидеров для компании.

После того как мы рассмотрели теоретические основы и современные инструменты HR-аналитики, следующим шагом будет внедрение на практике. Компании, заинтересованные в применении HR-аналитики, должны:

Проведите анализ потребностей. Важно оценить текущие задачи HR-отдела и определить, какие из них можно улучшить с помощью аналитики. Например, это может быть улучшение процесса найма, прогнозирование текучести кадров или повышение производительности [2].

Выберите подходящие инструменты. Существует множество платформ и программ для HR-анализа, и важно выбрать те, которые подходят именно вашей организации, с учетом ее целей и размеров. Например, для небольших компаний могут подойти более простые и доступные инструменты, такие как Tableau, а для крупных — системы вроде SAP SuccessFactors или Workday.

Интеграция данных. После выбора инструментов необходимо провести интеграцию с уже существующими базами данных и системами, такими как CRM, системы управления талантами и другие. Это позволит собирать всю необходимую информацию о сотрудниках и анализировать ее в одном месте.

Обучение сотрудников. Чтобы HR-аналитика работала эффективно, необходимо обучить сотрудников HR-отдела работе с новыми инструментами и правильной интерпретации полученных данных. Это важный момент, так как успешное использование аналитики напрямую зависит от компетентности персонала.

Мониторинг и корректировка. Внедрение HR-аналитики — это не разовое действие. Важно постоянно отслеживать результаты и корректировать методы анализа, чтобы получать максимально точные и полезные данные для принятия управленческих решений. [3].

В странах СНГ для внедрения и развития HR-аналитики также доступны различные программы и платформы. Они помогают автоматизировать процессы управления персоналом, анализировать данные сотрудников, прогнозировать текучесть кадров и повышать производительность. По данным таблицы 1, можно рассмотреть несколько реальных программ, которые активно используются в странах СНГ, их плюсы и минусы. Данная информация.

Таблица 1.

Примеры программ HR аналитики

1С:Зарплата и Управление Персоналом	
Плюсы:	Минусы:
Широкие функциональные возможности: 1С — это универсальная система управления персоналом, которая включает в себя модули для расчета заработной платы, учета рабочего времени, анализа производительности и планирования карьерного роста.	Сложность настройки: несмотря на функциональность, система требует профессиональной настройки и может быть сложной в освоении для пользователей без технического образования.

Интеграция с другими системами 1С: платформа интегрируется с другими продуктами 1С, что позволяет создать единую экосистему для управления бизнесом.	Ограниченная гибкость: для некоторых специфических задач HR-аналитики система может быть не такой гибкой.
МойСклад (HR-аналитика)	
Плюсы:	Минусы:
Простота использования: МойСклад Интерфейс на русском языке: удобный интерфейс на русском языке делает его доступным для пользователей из стран СНГ. Модуль для учета персонала и аналитики: система позволяет отслеживать рабочее время сотрудников, анализировать их результаты и составлять отчеты о производительности.	Ограниченная аналитика: несмотря на наличие инструментов для HR-анализа, возможности этой области ограничены по сравнению с более продвинутыми решениями. Не подходит для крупных компаний: для предприятий с большим количеством сотрудников функционал может быть недостаточным.
HR-Облако	
Плюсы:	Минусы:
Облачное решение: HR-Cloud предоставляет доступ к данным через Интернет, что удобно для компаний с удаленными командами. Аналитика и отчетность: в системе есть инструменты для создания различных отчетов и аналитики, что помогает отделу кадров отслеживать ключевые показатели эффективности (KPI). Гибкость и масштабируемость: платформа подходит как для малых, так и для крупных организаций и может быть гибко настроена в соответствии с потребностями бизнеса.	Сложности с интеграцией: некоторые пользователи сообщают о трудностях при интеграции с существующими системами, что может быть проблемой для организаций с уже настроенными процессами. Цена: стоимость облачного решения может быть высокой для небольших компаний, особенно если требуется подключить дополнительные модули.

В странах СНГ для эффективного внедрения HR-аналитики доступны различные платформы: от локальных решений, таких как 1С:Зарплата и управление персоналом и PeopleForce, до международных программ, например BambooHR. Выбор подходящей программы зависит от размера бизнеса, специфики работы, бюджета и потребностей в аналитике. У каждой из программ есть свои сильные и слабые стороны, и важно тщательно их оценивать, прежде чем принимать решение о внедрении [4].

Для определения дополнительных возможностей, некоторые компании нашего рынка используют также программы дальнего зарубежья. На сегодняшний день существует множество программ и инструментов, предназначенных для разработки и внедрения HR-аналитики. Среди наиболее популярных:

1. Workday. Эта облачная платформа предоставляет решения для управления персоналом, анализа данных и создания отчетности. Workday использует данные для прогнозирования

потребностей компании в кадрах, улучшения процесса найма и оценки эффективности сотрудников.

2. SAP SuccessFactors. Решение от SAP представляет собой облачный сервис для управления талантами и анализа данных. Оно позволяет анализировать производительность сотрудников, удержание, а также прогнозировать будущие потребности в обучении и кадровых ресурсах.

3. Tableau. Этот инструмент помогает HR-специалистам визуализировать и анализировать данные о сотрудниках с помощью удобных графиков и диаграмм. Tableau позволяет интегрировать данные из различных источников и эффективно работать с ними.

4. ADP DataCloud. Это аналитическое решение от ADP, которое помогает компаниям анализировать данные о рабочей силе, удержании сотрудников, а также следить за эффективностью трудовых ресурсов.

5. IBM Watson Talent. Эта платформа от IBM использует искусственный интеллект для анализа данных сотрудников, помогая находить наилучших кандидатов, предсказывать успех на различных должностях и повышать общую эффективность работы команды [5].

В Казахстане опыт компаний в HR аналитике постепенно растет. Многие организации начинают использовать данные для оптимизации процессов найма, оценки работоспособности сотрудников и повышения уровня удержания персонала.

Некоторые ключевые направления:

Анализ текучести кадров — выявление причин увольнений и поиск способов их снижения.

Оценка эффективности обучения — мониторинг результатов программы обучения и его влияния на производительность.

Производительность сотрудников — использование KPI для оценки и сравнения результатов работы.

Прогнозирование потребностей в персонале — анализ данных для определения будущих потребностей в кадрах.

Компании, такие как Kaspi.kz и Halyk Bank, внедряют аналитические инструменты для улучшения HR процессов и повышения конкурентоспособности.

Подводя итог, можно отметить, что HR-аналитика является мощным инструментом для управления персоналом, который помогает повысить эффективность работы сотрудников, улучшить процессы найма, обучения и удержания. Современные технологии и аналитические инструменты предоставляют HR-отделам возможность не только контролировать производительность, но и предсказывать изменения в структуре компании, оптимизировать рабочие процессы и повышать общую продуктивность. Внедрение таких решений, как Workday, SAP SuccessFactors и других, открывает новые горизонты для эффективного управления человеческими ресурсами, что является ключом к успешному развитию компании в условиях динамично меняющегося рынка.

Список литературы:

1. Яворский, Н. К. HR-аналитика как один из трендов управления персоналом // Молодой ученый. 2020. № 19 (309). С. 262-264.

2. How HR Analytics Enhance The Hiring Process? .[Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.rchilli.com/blog/straight-facts-about-hr-analytics>.– (дата обращения 25.09.2023).

3. Recruitment Analytics: Use Data to Improve Your Quality of Hire .[Электронный ресурс] Режим

доступа: <https://www.contractrecruiter.com/data-improve-quality-hire/>. – (дата обращения 25.09.2023).

4. HR Analytics: A modern tool in HR for predictive decision making .[Электронный ресурс] Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/333238246_HR_ANALYTICS_A_MODERN_TOOL_IN_HR_FOR_PREDICTIVE_DECISION_MAKING. – (дата обращения 25.09.2023).

5. Types of HR Analytics: A Comprehensive Guide.[Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.chrmp.com/typesof-hr-analytics/> (дата обращения 25.09.2023).

*По требованию Роскомнадзора информируем, что иностранное лицо, владеющее информационными ресурсами Google является нарушителем законодательства Российской Федерации – прим. ред.)