

Ложкин Роман Викторович
студент 1 курса
институт экономики и управления
Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.
Носова
Россия, г. Магнитогорск
e-mail: roman25031997@bk.ru

Научный руководитель: Н.Р. Балынская
доктор политических наук, заведующая кафедры ГМУ и УП
Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.
Носова
Россия, г. Магнитогорск

КАК HR-АНАЛИТИКА ПОВЫШАЕТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ПРИБЫЛЬНОСТЬ

***Аннотация:** В данной статье разбираются возможное применение HR-аналитики в повышении производительности и прибыльности компании. И влияние этих двух факторов друг на друга.*

Ключевые слова: HR-аналитика; эффективность сотрудников; прибыльность компании; производительность компании; Текучесть кадров; стандарты качества; ченнелинг.

Lozhkin Roman Viktorovich
1st year student
Institute of economics and management
Magnitogorsk State Technical University G.I. Nosova
Russia, Magnitogorsk

Scientific adviser: N.R. Balyn
doctor of political science,
head of the department of state medical university and up
Magnitogorsk State Technical University G.I. Nosova
Russia, Magnitogorsk

HOW HR-ANALYTICS INCREASES PRODUCTIVITY AND PROFITABILITY

***Abstract:** This article deals with possible application of HR-analytics in increasing productivity and profitability of the company. And the influence of these two factors on each other.*

Keywords: HR analytics; employee performance; company profitability; company productivity; employee turnover; quality standards; channeling.

Аналитика в HR быстро становится тенденцией в корпоративном мире благодаря своим глубоким процессам, которые обеспечивают основу для формулирования решений для различных проблем [1]. Согласно отчету Modern Distribution Management, руководители компаний полагаются на аналитику, чтобы получить более «действенную информацию и идеи»

При этом две из наиболее часто возникающих проблем в корпоративной сфере – это производительность труда сотрудников и прибыльность компании.

Многие люди считают, что истинная сущность компании - это ее сотрудники. Но не все одинаковы, и бывают случаи, когда определенные факторы влияют на производительность сотрудника. Эти факторы варьируются от внутренних до внешних. Кроме того, продуктивность сотрудников прямо пропорциональна прибыльности компании, поэтому, когда страдает один, так же страдает и другой. Таким образом, обсуждаемая ниже аналитика может применяться к обоим аспектам.

Применение HR-аналитики

В статье Forbes рассматривались восемь подмножеств HR-аналитики, которые имеют решающее значение для каждой компании. Таким образом, они образуют группу из шести подмножеств: способность, компетентность, потенциал, отток, культура и ченнелинг; остальные два-лидерство и производительность.

Способность определяет все навыки сотрудника, включая нетехнические навыки, такие как поддержание прочных рабочих отношений. Как только вы хорошо поймете возможности каждого сотрудника, вы сможете раскрыть его потенциал, что приведет к повышению производительности труда.

Компетентность, в данном случае, относится к компании. Ключевые компетенции организации могут иметь недостатки, которые затем приводят к снижению прибыльности. Чтобы лучше понять, возьмем, к примеру, Reebok.

Хотя она недавно объединилась с Adidas, сегодня с одной из крупнейших на рынке спортивной одежды компаний в мире.

Среди его основных компетенций-стандарты качества (QS). При использовании анализа компетентности было обнаружено, что большая часть проблемы связана не с формулой и обработкой продуктов, а с персоналом QS. Благодаря аналитике компания расширила сферу сбора данных для одной из своих ключевых компетенций. Вскоре после этого были приняты надлежащие меры – компания разработала соответствующие кадровые программы для обеспечения высоких стандартов качества на своих пивоварнях по всему миру [2].

Потенциал относится к эффективности сотрудников. Проще говоря, более высокая эффективность означает больше работы, сделанной за определенное время.

Отток, или отток сотрудников, связан с показателями текучести кадров в компании. Высокие показатели текучести кадров могут негативно сказаться на бизнесе, поскольку они могут нарушить поток операций из-за частой смены персонала.

Google - заметная фирма, которая делает акцент на этом подмножестве аналитики. После каждого собеседования, будь то внутреннего или при приеме на работу, компания оценивает данные о том, как этот процесс повлиял как на интервьюера, так и на интервьюируемого [3]. Эта информация используется для создания новых способов проведения процесса, поскольку собеседование-это место, где начинается, растет и заканчивается срок пребывания сотрудника в должности (собеседование при приеме на работу/собеседование при продвижении по службе/собеседование при выходе).

Компания придумывает способы, как привлечь лучших кандидатов и как удержать сотрудников, которые уже считаются активами компании.

Культура, в частности корпоративная культура, является примером внешнего фактора, влияющего на производительность труда сотрудников. С

помощью аналитики можно оценить, какую часть корпоративной культуры необходимо сохранить, изменить или отменить.

Ченнелинг -это поиск лучших медиумов для поиска талантов. Собирая команду с талантами, которые дополняют друг друга, общая производительность повышается.

Что касается анализа лидерства, то существуют различные способы сбора данных.

Одним из хороших способов является проведение опросов, чтобы позволить вашим сотрудникам свободно выражать себя, не передавая свою личность. В статье Элис Ван Хартен, посвященной Менло-коучингу, озаглавленной “решение вопросов лидерства в вашей заявке на получение степени MBA”, обсуждалось, как эффективно справляться с элементом лидерства, и делились такими вопросами, как: “что вы делали в своей роли, чтобы решить проблемы?” или “как вы работали с людьми, которые не были членами вашей команды?” такие вопросы дадут вам ценную информацию о том, как развить лидерские качества в ваших сотрудниках. Эффективные лидеры делают компанию процветающей, процветающей и, следовательно, прибыльной.

И последнее, но не менее важное, - это производительность. Обратная связь важна для того, чтобы дать каждому сотруднику представление о том, как он работает. Что еще более важно, данные, которые вы получаете с помощью анализа производительности, позволяют вам оценить, какие тренинги или инструменты необходимы вашим сотрудникам для максимизации их потенциала.

Список литературы:

1. Левичев Ю, Ворогушен Е. HR-аналитика основные тенденции, вызовы и практики // PwC. 2018. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/hr-analytics.pdf> (дата обращения: 20.04.2021 г.).

2. Хашер А: Внедрение HR-аналитики: пошаговый подход // Harvard business review. 20.01.2018. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://www.analyticsinhr.com/blog/hr-analytics-implementation-step-by-step-approach/>. (дата обращения: 20.04.2021 г.).

3 Вулпен Э.В. 14 примеров показателей HR // Harvard business review. 2018 [Электронный ресурс] // Режим доступа URL: <https://hbr-russia.ru/marketing/marketingovaya-strategiya/p14869> (дата обращения: 20.04.2021 г.).