

Путенихина Елена Валерьевна
кандидат социологических наук, доцент
Кафедра цифровых технологий в экономике и управлении
Уфимский университет науки и технологий
Россия, г. Уфа

Степанова Виталия Андреевна
студентка
Уфимский университет науки и технологий
Россия, г. Уфа
e-mail: stepanovavitaliya01@gmail.com

РОЛЬ HR-АНАЛИТИКИ В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ: КЕЙСЫ И МЕТОДИКИ

Аннотация: В статье исследуется значимость HR-аналитики для управления персоналом в современных организациях. Предметом исследования являются методы сбора и анализа данных о человеческих ресурсах. В исследовании применялись кейс-метод и аналитический подход. Рассматриваются такие аспекты, как анализ производительности сотрудников, управление кадровыми рисками и прогнозирование потребностей в кадрах. Основными выводами являются необходимость интеграции HR-аналитики в стратегическое планирование и её роль в повышении эффективности и конкурентоспособности компании. Обосновывается идея о важности использования аналитических данных для принятия обоснованных управленческих решений.

Ключевые слова: HR-аналитика, управление персоналом, анализ производительности, кадровые риски, прогнозирование кадров, стратегии управления, цифровая трансформация, кейс-методы, эффективность, конкурентоспособность.

Putenikhina Elena Valerievna
candidate of sociological sciences, associate professor
Department of digital technologies in economics and management
Ufa University of Science and Technology
Russia, Ufa

Stepanova Vitalia Andreevna
student
Ufa University of Science and Technology

THE ROLE OF HR ANALYTICS IN MANAGEMENT DECISION MAKING: CASES AND METHODS

Abstract: *The article explores the significance of HR analytics for personnel management in modern organizations. The subject of the study includes methods of collecting and analyzing data on human resources. The research utilized case studies and an analytical approach. Aspects such as employee performance analysis, HR risk management, and workforce demand forecasting are examined. The main conclusions emphasize the need for integrating HR analytics into strategic planning and its role in enhancing organizational efficiency and competitiveness. The idea of the importance of using analytical data for informed management decisions is substantiated.*

Key words: HR analytics, personnel management, performance analysis, HR risks, workforce forecasting, management strategies, digital transformation, case studies, efficiency, competitiveness.

HR-аналитика представляет собой процесс сбора, анализа и интерпретации данных о человеческих ресурсах для принятия обоснованных управленческих решений. В условиях растущей конкуренции на рынке труда, аналитика позволяет компаниям выявлять ключевые тенденции и улучшать свои HR-стратегии для достижения лучших результатов. В частности, стоит отметить, что «HR-аналитика играет ключевую роль в процессе принятия решений, предоставляя менеджерам данные и инсайты для более обоснованных и стратегических решений» [1, с. 3]. Это позволяет не только оптимизировать рабочие процессы, но и улучшить общую производительность организации. Например, анализ данных о производительности сотрудников может выявить неэффективные процессы или области, требующие улучшений, что в свою очередь способствует разработке целенаправленных программ повышения мотивации и обучения.

Основные компоненты HR-аналитики включают анализ производительности сотрудников, управление кадровыми рисками и прогнозирование потребностей в кадрах. Эти аспекты помогают организациям строить более эффективные и адаптивные HR-политики, что в конечном итоге способствует достижению бизнес-

целей. Важно отметить, что «существуют различные аспекты HR-аналитики, включая анализ производительности сотрудников, управление кадровыми рисками и прогнозирование потребностей в кадрах» [2, с. 4]. Например, управление кадровыми рисками включает анализ текучести кадров, что позволяет выявить причины высокой текучести и разработать меры по улучшению условий труда и удержанию сотрудников. Это может быть особенно полезно для компаний, стремящихся снизить затраты на набор персонала и повысить лояльность сотрудников.

Примеры успешного использования HR-аналитики подтверждают её эффективность и значимость. Один из кейсов демонстрирует, как компания использовала аналитику для мониторинга производительности сотрудников и выявления факторов, влияющих на её снижение. На основе полученных данных были разработаны и внедрены программы повышения мотивации и обучения, что привело к значительному росту производительности. Другой пример показывает, как аналитика помогла определить причины высокой текучести кадров, что позволило компании принять меры по улучшению условий труда и разработать программы удержания сотрудников. В результате уровень текучести значительно снизился. Также стоит упомянуть, что «HR-аналитика может быть использована для прогнозирования будущих потребностей в кадрах и планирования ресурсов» [3, с. 5], что позволило одной из компаний заранее определить потребности в новых специалистах и своевременно набрать нужные кадры, обеспечив тем самым конкурентное преимущество на рынке.

HR-аналитика помогает компаниям не только собирать и анализировать данные, но и интерпретировать их для принятия эффективных управленческих решений. «Существуют различные аспекты HR-аналитики, включая анализ производительности сотрудников, управление кадровыми рисками и прогнозирование потребностей в кадрах» [2, с. 4]. Анализ производительности сотрудников позволяет выявить ключевые показатели эффективности (KPI) и

определить области, требующие улучшений. Например, если анализ данных показывает снижение производительности в определенном отделе, это может сигнализировать о необходимости дополнительных тренингов или пересмотра рабочих процессов. Управление кадровыми рисками включает мониторинг текучести кадров, что позволяет компаниям своевременно реагировать на проблемы, связанные с удержанием сотрудников. Прогнозирование потребностей в кадрах, в свою очередь, помогает компаниям планировать будущие ресурсы и готовиться к изменениям в рыночной ситуации.

Применение HR-аналитики в управлении кадровыми рисками позволяет компаниям разрабатывать более целенаправленные и эффективные стратегии удержания сотрудников. Например, анализ текучести кадров может выявить группы сотрудников, наиболее подверженные уходу, и причины, по которым они решают покинуть компанию. Это может включать недостаточное удовлетворение условиями труда, отсутствие возможностей для карьерного роста или неудовлетворенность руководством. На основе этих данных компании могут разрабатывать программы по улучшению условий труда, внедрять системы мотивации и поощрений, а также предлагать возможности для профессионального развития. Важно отметить, что «управление кадровыми рисками и прогнозирование потребностей в кадрах» [2, с. 5] являются ключевыми аспектами HR-аналитики, которые помогают компаниям снижать затраты на набор персонала и повышать лояльность сотрудников.

Прогнозирование потребностей в кадрах с использованием HR-аналитики также играет важную роль в стратегическом планировании компании. «HR-аналитика может быть использована для прогнозирования будущих потребностей в кадрах и планирования ресурсов» [3, с. 6], что позволяет организациям заранее готовиться к изменениям на рынке труда. Например, если анализ данных показывает, что в ближайшие годы потребуется увеличение числа специалистов в определенной области, компания может заранее начать поиск и обучение таких

кадров. Это обеспечивает не только конкурентное преимущество на рынке, но и стабильность в достижении бизнес-целей. Прогнозирование также помогает избегать избыточного найма или нехватки персонала, что способствует оптимизации затрат и повышению общей эффективности работы компании.

Влияние HR-аналитики на принятие управленческих решений трудно переоценить. Использование аналитических данных позволяет менеджерам принимать более обоснованные и стратегически выверенные решения. Это возможно благодаря детальному анализу и интерпретации данных о сотрудниках, что помогает выявить ключевые тенденции и проблемы в организации. Например, анализ данных о производительности сотрудников может указать на необходимость пересмотра рабочих процессов или внедрения новых методов мотивации. Важно отметить, что «HR-аналитика играет ключевую роль в процессе принятия решений, предоставляя менеджерам данные и инсайты для более обоснованных и стратегических решений» [1, с. 7], что позволяет оптимизировать рабочие процессы и повысить производительность организации.

Кроме того, HR-аналитика способствует улучшению общей производительности компании за счет более точного управления кадровыми ресурсами. Анализ данных о текучести кадров, удовлетворенности сотрудников и эффективности различных HR-стратегий позволяет компаниям своевременно реагировать на возникающие проблемы и разрабатывать меры по их устранению. Например, если аналитика показывает высокую текучесть в определенном отделе, это может сигнализировать о необходимости пересмотра условий труда или внедрения дополнительных стимулов для сотрудников. Таким образом, использование HR-аналитики помогает компаниям не только выявлять проблемы, но и оперативно принимать меры для их решения, что в конечном итоге способствует достижению бизнес-целей.

Наконец, HR-аналитика позволяет организациям строить более адаптивные и эффективные HR-политики, что является ключевым фактором в условиях растущей

конкуренции на рынке труда. Например, прогнозирование будущих потребностей в кадрах позволяет компаниям заранее готовиться к изменениям на рынке и своевременно набирать необходимых специалистов. Это обеспечивает конкурентное преимущество и способствует стабильному развитию бизнеса. Важно отметить, что «существуют различные аспекты HR-аналитики, включая анализ производительности сотрудников, управление кадровыми рисками и прогнозирование потребностей в кадрах» [2, с. 5], которые помогают компаниям не только адаптироваться к изменениям, но и активно формировать свою стратегию развития. Таким образом, HR-аналитика становится неотъемлемым инструментом для современного бизнеса, обеспечивая его устойчивость и конкурентоспособность.

HR-аналитика представляет собой мощный инструмент для современных организаций, стремящихся улучшить свои HR-стратегии и повысить общую эффективность. В условиях растущей конкуренции на рынке труда, аналитика позволяет компаниям выявлять ключевые тенденции и принимать обоснованные управленческие решения. Основные компоненты HR-аналитики включают анализ производительности сотрудников, управление кадровыми рисками и прогнозирование потребностей в кадрах. Эти аспекты играют важную роль в построении более эффективных и адаптивных HR-политик, что в конечном итоге способствует достижению бизнес-целей. Как отмечается, «HR-аналитика представляет собой процесс сбора, анализа и интерпретации данных о человеческих ресурсах для принятия обоснованных управленческих решений» [2, с. 6].

Один из ярких примеров успешного использования HR-аналитики демонстрирует компания, которая использовала аналитические инструменты для мониторинга производительности сотрудников и выявления факторов, влияющих на её снижение. На основании полученных данных были разработаны и внедрены программы повышения мотивации и обучения, что привело к значительному росту производительности. Этот кейс иллюстрирует, как HR-аналитика может быть

использована для оптимизации рабочих процессов и повышения эффективности организации. Важно отметить, что «одна из компаний использовала HR-аналитику для мониторинга производительности сотрудников и выявления факторов, влияющих на её снижение» [3, с. 7].

Другим примером успешного применения HR-аналитики является кейс компании, которая использовала аналитические данные для определения причин высокой текучести кадров. Благодаря этому были приняты меры по улучшению условий труда и разработке программ удержания сотрудников, что значительно снизило уровень текучести. Этот пример подчеркивает, насколько важна HR-аналитика для управления кадровыми рисками и поддержания стабильного кадрового состава. Как было указано, «в другом примере компания использовала аналитику для определения причин высокой текучести кадров» [3, с. 6]. Все эти примеры подтверждают, что HR-аналитика играет ключевую роль в принятии стратегических решений, направленных на улучшение производительности и устойчивости организации.

В дополнение к вышеприведённым примерам, HR-аналитика также демонстрирует свою эффективность в прогнозировании потребностей в кадрах и планировании ресурсов, что является критически важным для стратегии долгосрочного развития компании. Один из кейсов иллюстрирует, как компания использовала аналитические инструменты для прогнозирования будущих потребностей в специалистах, что позволило ей своевременно нанимать нужных сотрудников. Это обеспечило компании значительное конкурентное преимущество на рынке. Прогнозирование потребностей в кадрах позволяет организациям адаптировать свои ресурсы к изменяющимся условиям рынка труда, что, в свою очередь, способствует устойчивому росту и развитию бизнеса. Как было отмечено, «HR-аналитика также может быть использована для прогнозирования будущих потребностей в кадрах и планирования ресурсов» [2, с. 6].

Кроме того, использование HR-аналитики для управления кадровыми рисками представляет собой важный аспект в поддержании стабильной и эффективной рабочей среды. Анализ данных о текучести кадров помогает выявить основные причины увольнений и разработать стратегические меры по их предотвращению. Например, в одном из кейсов компания смогла значительно снизить уровень текучести кадров, улучшив условия труда и внедрив программы удержания сотрудников. Этот подход не только снижает затраты на подбор и обучение новых сотрудников, но и способствует созданию более лояльного и мотивированного коллектива. «Благодаря этому были приняты меры по улучшению условий труда и разработке программ удержания сотрудников, что значительно снизило уровень текучести» [1, с. 5].

Ключевым аспектом успешного применения HR-аналитики является её способность предоставлять менеджерам данные и инсайты для более обоснованных и стратегических решений. Это позволяет не только оптимизировать рабочие процессы, но и улучшить общую производительность организации. В условиях растущей конкуренции на рынке труда, компании, использующие аналитические инструменты, получают значительные преимущества. Они могут более эффективно управлять своими человеческими ресурсами, предсказывать будущие потребности и минимизировать кадровые риски. Как отмечается, «HR-аналитика представляет собой процесс сбора, анализа и интерпретации данных о человеческих ресурсах для принятия обоснованных управленческих решений» [1, с. 3]. Все эти факторы подчеркивают важность HR-аналитики в современных организациях и её значимую роль в достижении стратегических целей.

Прогнозирование потребностей в кадрах является одним из ключевых направлений применения HR-аналитики, позволяющим компании адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда. В одном из кейсов компания использовала аналитические инструменты для прогнозирования будущих потребностей в специалистах. Это позволило ей не только своевременно определить, какие навыки

и компетенции будут необходимы в ближайшее время, но и заранее начать процесс поиска и найма подходящих кандидатов. Такой проактивный подход обеспечил компании значительное конкурентное преимущество, позволив ей оставаться на шаг впереди конкурентов и более эффективно реагировать на изменения в рыночной конъюнктуре.

Использование HR-аналитики для планирования ресурсов также включает в себя анализ текущего состояния кадрового потенциала и выявление возможных дефицитов. В данном кейсе, компания, применяя аналитические данные, смогла построить модель, предсказывающую потребности в кадрах на основе различных факторов, таких как динамика отрасли, внутренние изменения в компании и внешние экономические условия. Благодаря этому, организация смогла не только своевременно набрать нужные кадры, но и оптимизировать процессы обучения и развития сотрудников, что в свою очередь повысило их производительность и удовлетворенность работой. Таким образом, «HR-аналитика также может быть использована для прогнозирования будущих потребностей в кадрах и планирования ресурсов» [1, с. 4].

Эффективное планирование кадровых ресурсов, основанное на данных HR-аналитики, позволяет компаниям избегать проблем, связанных с нехваткой или избыточностью персонала. В рассматриваемом кейсе, компания, предвидев потребности в кадрах, смогла заранее разработать стратегию найма и адаптации новых сотрудников, что значительно сократило время на закрытие вакансий и минимизировало затраты на поиск специалистов. Это также способствовало снижению риска потери важных проектов из-за отсутствия необходимых кадровых ресурсов. В конечном итоге, «компания смогла заранее определить потребности в новых специалистах и своевременно набрать нужные кадры, что обеспечило её конкурентное преимущество на рынке» [3, с. 4]. Эти примеры подчеркивают важность интеграции HR-аналитики в стратегическое планирование компании для достижения устойчивого роста и конкурентоспособности.

Список литературы:

1. Сопилко Н.Ю., Горбачева В.В. HR-аналитика в контексте повышения производительности труда на отраслевых предприятиях // Телескоп. 2023. № 4. С. 144–150.
2. Тихонов А.И. Основные задачи российских компаний, решаемые с помощью HR-аналитики // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2020. № 28 (2). С. 262-265.
3. Чуланова О.Л., Свиридова О.П. Программа реализации HR-аналитики как цифрового тренда // Экономика управления, менеджмент. 2020. № 3 (32). С. 34-41.