

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

## **Аналитика человеческих ресурсов как новое направление в управлении персоналом**

**Научный руководитель – Золотина Ольга Александровна**

***Филатова Александра Михайловна***

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики труда и персонала, Москва, Россия

*E-mail: fillatovaalexandra@yandex.ru*

Одним из самых необходимых условий принятия эффективных управленческих решений является наличие полной, достоверной и актуальной информации. Правильное использование информации обеспечивает компании реализацию ее стратегии и конкурентное преимущество на рынке. Выбор данных зависит от того, что ценно для компании, что отвечает ее стратегическим целям, ценностям, и бизнес приоритетам. Необходимо проводить систематический анализ, измерение и оценку тех параметров, которые повышают результативность деятельности компании. HR-аналитика обеспечивает возможность провести анализ и составить отчетность по тем данным, которые позволяют оценить эффективность стратегии управления персоналом.

HR-аналитика- "это использование различных данных для предсказания того, какие процессы управления персоналом могут способствовать улучшению результативности, к примеру, наилучшему совпадению людей и бизнес-ролей". [1]

В последнее время перед службами управления персоналом поставлены совершенно новые цели, направленные на поиск решения новых стратегических бизнес-задач и развитие конкурентных преимуществ компаний. Это и обусловило перенос внимания в деятельности управления персоналом с оперативных на стратегические аспекты.

В HR- аналитике рассчитываются группы показателей эффективности управления персоналом по следующим направлениям:

- Влияние персонала на финансовый результат деятельности организации;
- Подбор персонала;
- Обучение и развитие;
- Управление талантами;
- Мотивация и текучесть;
- Вовлеченность персонала;
- Организационная структура.

В ходе проведенного исследования в компании ГК «Издательство Просвещение» автору удалось :

- Оценить эффективность системы управления персоналом в компании, при помощи показателя роста выручки и чистой прибыли компании в расчете на 1 сотрудника;
- Выявить рост добровольной текучести персонала и резервы совершенствования;
- Разработать предложения по углубленной диагностике системы управления персоналом. В том числе, предложено провести анализ рыночных заработных плат, оценку уровня и факторов вовлеченности персонала и ,при необходимости, внести изменения в систему мотивации сотрудников.

### **Источники и литература**

- 1) Назайкинский С.В., Седова О.Л. Роль HR-аналитики в принятии управленческих решений в организациях. 2017. Электронный ресурс. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-hr-analitiki-v-prinyatii-upravlencheskih-resheniy-v-organizatsiyah> [ Дата обращения: 27.02.2021]