

**Практики использования кадровой аналитики в системе управления  
человеческими ресурсами компаний**

**Научный руководитель – Решетникова Кира Викторовна**

***Куценко Николай Геннадьевич***

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии и менеджмента общественных процессов, Москва, Россия

*E-mail: nkywenko@gmail.com*

С развитием цифровой экономики меняется и роль специалистов по управлению персоналом, для решения задач требуется использование наиболее актуальных инструментов управления. Согласно отчету Mordor Intelligence, ожидается, что рынок кадровой аналитики покажет среднегодовой темп роста на уровне 11% в период с 2021 по 2026 годы [5].

Кадровая аналитика как процесс сбора анализа данных о человеческих ресурсах в организации помогает руководителям решать текущие и стратегические задачи: найм и адаптация персонала, формирование комфортной рабочей атмосферы и оптимизация работы коллектива, анализ потребностей компании в кадрах, мониторинг текучести кадров, что повышает эффективность деятельности отдельных сотрудников и бизнеса в целом [2]. Исследование hh.ru показало, что в 2022 году наиболее сильное внедрение автоматизированной аналитики в отечественных организациях отмечается при расчете заработной платы, премиальных и бонусных начислений (44%), поиске и найме персонала (38%), планировании кадров (37%) [3].

Использование кадровой аналитики в организации приносит пользу не только бизнесу, но и сотрудникам, которые могут развивать кадровый потенциал, согласовывать свои потребности с требованиями организации; оценивать эффективность принятых руководством управленческих решений и получать расширенную обратную связь.

Растет потребность и в сотрудниках-аналитиках, обладающих необходимыми компетенциями. Исследование hh.ru отражает тот факт, что за первые четыре месяца 2022 года российские организации разместили порядка 3,3 тысячи вакансий в сфере управления персоналом, где в качестве обязательных компетенций указано наличие навыков анализа данных в данной области и понимание кадровой аналитики в целом.

В последние годы перед руководством организаций и службами управления персоналом стоят более сложные задачи, направленные на развитие конкурентных преимуществ отечественных организаций и поиска возможностей решения стратегических бизнес-задач в сложных условиях развития рынка труда [1].

Однако в большинстве российских компании ограничиваются применением только традиционных статистических методов анализа данных в сфере управления персоналом, которые часто не учитывают перспективы развития организации и возможные изменения на рынке труда.

Вопрос, связанный с применением расширенной кадровой аналитики, действительно является актуальным: российские организации оценивают текущий уровень развития кадровой аналитики как достаточно низкий: большинство специалистов (39%) выполняет только отдельные оперативные аналитические отчеты, а также 23% опрошенных используют только превентивную кадровую аналитику [4].

Указанные условия требуют применения более гибких систем сбора и обработки данных о персонале, направленных на решение стратегических задач бизнеса и анализ внешней среды организации.

Целью данного исследования является выявление особенностей применения кадровой аналитики в системе управления человеческими ресурсами в отечественных компаниях.

Таким образом, изучение теории и практики применения кадровой аналитики в современных российских компаниях находится в фокусе внимания исследователей, деятельность которых направлена на выявление особенностей, тенденций в системе управления человеческими ресурсами и разработку рекомендаций для российских компаний.

### Источники и литература

- 1) Маслова В.М., Полевая М.В., Белогруд И.Н. и др. Технологии обучения и развития персонала в организации. Уч. /В.М. Маслова – М.: НИЦ ИФРА – М, 2020 – 256 с.
- 2) Пятшева Е. Н., Орлова А. Ф. Перспективные направления развития кадровой аналитики на предприятиях // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2023. №2. С. 30-41
- 3) Служба исследований hh.ru «Как компании используют HR аналитику» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hh.ru/article/30591> (дата обращения 24.05.2023)
- 4) Deloitte Insights: Международные тенденции в сфере управления персоналом — 2020 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/2020/human-capital-trends.html> (дата обращения: 12.09.2023)
- 5) Mordor Intelligence «Рынок ИТ-персонала: рост, тенденции, влияние covid-19 и прогнозы (2023–2028 гг.)» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.mordorintelligence.com/ru/industry-reports/it-staffing-market> (дата обращения: 24.05.2023)