

УДК 65.015.1

ДАШБОРДЫ КАК ИНСТРУМЕНТЫ ЭФФЕКТИВНОЙ HR-АНАЛИТИКИ

Петрова В.Д.

студент,

Красноярский институт железнодорожного транспорта,

Красноярск, Россия

Данилова А.С.

к.э.н., доцент,

Красноярский институт железнодорожного транспорта,

Красноярск, Россия

Аннотация

В современном мире, в условиях цифровизации необходимо быстро реагировать на изменения и применять соответствующие инструменты, которые способствуют повышению эффективности деятельности организации в целом. Именно цифровая трансформация HR-процессов позволяет повысить производительность процессов по организации работы с персоналом, а грамотно выстроенная система HR-аналитики с использованием цифровых инструментов позволяет оперативно реагировать на возникающие проблемы и принимать рациональные управленческие решения.

В данной статье раскрывается вопрос актуальности использования цифрового инструмента HR-аналитики – дашборд; описаны: сущность понятий «HR-аналитика» и «дашборд», рекомендации по использованию дашбордов, преимущество и основные метрики дашбордов, а также их виды.

Ключевые слова: HR-процессы, цифровая трансформация, HR-аналитика, дашборды, персонал.

DASHBOARDS AS EFFECTIVE HR ANALYTICS TOOLS

Petrova V.D.

student,

Krasnoyarsk Institute of Railway Transport

Krasnoyarsk, Russia

Danilova A.S.

PhD, Associate Professor,

Krasnoyarsk Institute of Railway Transport

Krasnoyarsk, Russia

Annotation

This article presents the relevance of the topic of using such an HR analytics tool in the context of digital transformation as a dashboard. The essence of HR analytics is presented, as well as the reason for using dashboards in the HR analytics system, their advantages and basic metrics are considered. In the modern world, in the conditions of digitalization, it is necessary to react quickly to changes and apply appropriate tools that contribute to improving the efficiency of the organization as a whole. It is precisely because of the digital transformation of HR processes that the methods of working with personnel are being improved, the experience of foreign countries is being introduced. The dashboard building system is a multifunctional and convenient tool for tracking and analyzing company data, which will allow you to respond to emerging problems in a timely manner.

Keywords: HR processes, digital transformation, HR analytics, dashboards, personnel.

Современный мир - это мир «цифры». Цифровизация коснулась всех сфер деятельности организаций, исключение не стали и HR-процессы. Актуальность цифровой трансформации HR-процессов связана с потребностью улучшения

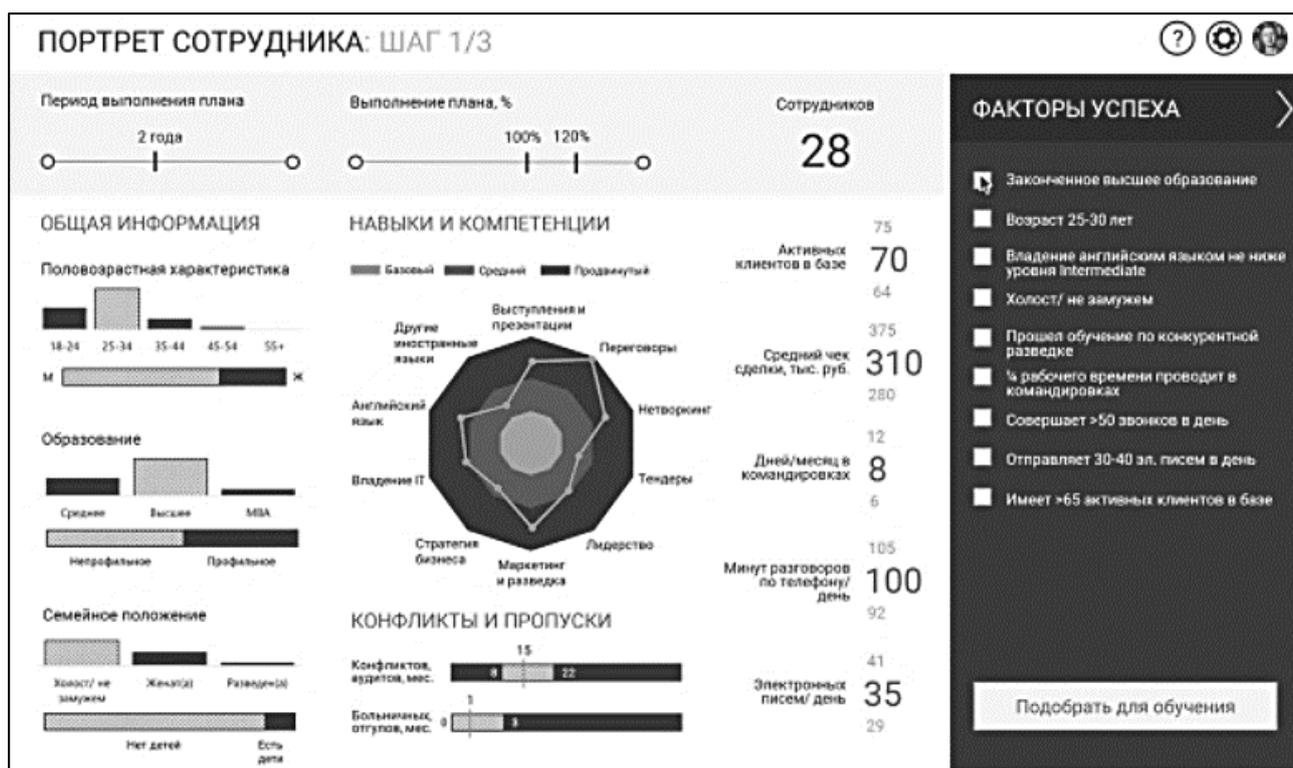
методов работы с персоналом, в том числе внедрением опыта зарубежных стран. Наиболее востребованным HR-процессом в последнее время является HR-аналитика [2, 5]. HR-аналитика – совокупность методов, направленных на анализ данных по средствам аналитики, статистики, а также обработки данных. HR-аналитика дает возможность произвести оперативный анализ процессов, а также выявить слабые стороны и быстро принять рациональное решение. HR-аналитика может быть произведена в бумажном виде, включая в себя определенные формы отчетов, которые также могут использоваться для анализа всех имеющихся данных. Но так как мы говорим о цифровых инструментах, все больше набирают обороты форматы личных кабинетов как сотрудников, так и HR-специалистов.

В качестве эффективного инструмента для HR-аналитики выступает построение дашбордов. Дашборд представляется как интерактивная аналитическая панель, с помощью которой можно выявить изменения и проанализировать тенденции развития. Смысл в том, что на одном экране расположены все ключевые метрики, показатели цели или процессов [3].

Дашборды позволяют объединять данные и обобщать основную информацию по различным параметрам. Они не просто визуализируют основные показатели, но позволяют отслеживать тенденции для разных временных отрезков. В этом основное преимущество дашбордов в сравнении с другими инструментами визуализации.

По сути, HR-аналитику можно разделить на две составляющих: HR-аналитика для сотрудников и для специалистов. Если говорить про сотрудников, использование дашбордов позволит каждому лично видеть свою профессиональную карьеру, свое профессиональное дальнейшее развитие, то есть можно использовать данные тестирования, обучения, оценки возможности для попаданий в кадровый резерв, профессиональные и личностные компетенции для построения дашбордов в формате портрета сотрудника (рис. 1).

HR-аналитика для специалистов представляет большой функционал, поскольку использует отчетность по всему штату сотрудников, соответственно он может составлять общую статистику по персоналу, а также рекомендовать сотрудников в кадровый резерв, он более грамотно может выстраивать программу профессионального развития в части обучения, видеть прогресс сотрудников по результатам аттестации и т.д.



Источник: https://talentcode.ru/dashboard_examples

Рис. 1 – Составление портрета сотрудника на примере использования дашбордов [6]

Дашборды являются интерактивными, легко настраиваются пользователем. Ведение отчетности по всем сотрудникам организации одна из главных задач HR-подразделений. Дашборды предлагают три главных преимущества для работников отдела кадров [1].

Во-первых, систематическое наблюдения за отчетностью по процессам управления персоналом предоставляет возможность HR-менеджерам

своевременно реагировать на разного рода отклонения за счет отслеживания ключевых показателей, которые непосредственно связаны с трудовыми ресурсами. К тому же, можно определять новые тенденции и перспективу на ранних стадиях, а появление проблем выявлять и устранять заблаговременно, прежде чем они повлияют в значительной мере на организацию.

Во-вторых, с помощью HR-отчетности можно поспособствовать оптимизации работы HR-менеджеров в целом. HR-отчеты оповещают менеджеров о предстоящих событиях в организации. Например, когда в отделе маркетинга высокая текучесть кадров и продолжительным сроком найма нового сотрудника, то скорее всего, руководителям следует разработать стратегию по удержанию сотрудников, оповещать их о рисках длительного времени, которое необходимо на замену уволенных.

В-третьих, HR-отчетность предлагает алгоритм для мониторинга ключевых проблем в открытом доступе. Контролируя проблемные области, HR-менеджеры могут укреплять свои позиции на пути совершенствования системы HR-аналитики.

Существует множество метрик для создания дашбордов: трудовой стаж, пол, возраст, уровень образования, тип функции, FTE: Full-Time Equivalent (количество отработанных одним работником часов, деленное на основу, принимаемую за полное время), активные сотрудники, текучесть, новые приемы, отсутствия, стоимость отсутствий, стоимость рабочей силы, стоимость обучения, стоимость подбора и т.д [4]. Также существует несколько различных видов дашбордов, каждый из которых отвечает за разные функции (таблица 1).

Таблица 1 – Виды дашбордов и их функции [7]

Вид	Функция
Стратегические дашборды	<ul style="list-style-type: none"> - Контроль показателей - Контроль расходов - Контроль выполнения персонала своих обязанностей - Аналитика прихода и ухода персонала из компании
Аналитические дашборды	<ul style="list-style-type: none"> - Показ результатов деятельности на основе реальных данных - Обоснование решений по применению HR-инструментов - Снижение % горящих вакансий

Оперативные дашборды	- Выявление мотивации и производительности сотрудников - Понимание кого и куда развивать, как мотивировать - Анализ деятельности сотрудников
----------------------	--

Таким образом, система построения дашбордов является многофункциональным и удобным инструментом для отслеживания и анализа данных компании, который позволит своевременно реагировать на возникающие проблемы. Данный инструмент подойдет для любого бизнеса и значительно упростит ведение HR-аналитики. Для разработки эффективного дашборда необходимо выбрать важные данные, определить структуру дашборда, выбрать метрики и элементы визуализации, а также персонализировать представленный контент.

Библиографический список:

1. Быстрова, И. В. Основные направления кадрового менеджмента в 2020– 2022-х годах / И. В. Быстрова // Исследования молодых ученых: материалы XXXIV Междунар. науч. конф. (г. Казань, март 2022 г.). — Казань: Молодой ученый, 2022. – С. 7-13.
2. Горейло, В. А. Развитие системы управления организацией в условиях цифровой трансформации: оценка персонала / В. А. Горейло, А. С. Данилова // Управление в современных системах : Сборник трудов X Всероссийской (национальной) научно-практической конференции научных, научно-педагогических работников и аспирантов, Челябинск, 15 декабря 2020 года / Науч. редакторы А.В. Молодчик, Д.В. Валько. – Челябинск: Южно-Уральский технологический университет, 2020. – С. 127-133. – EDN GCEYPR..
3. Зотова И.В. Методы управления персоналом в условиях цифровой трансформации (на примере ПАО сбербанк России) / И.В. Зотова, Г.М. Магомедова // Инновационная наука. 2019. №3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-upravleniya-personalom-v->

usloviyah-tsifrovoy-transformatsii-na-primere-pao-sberbank-rossii (дата обращения: 20.04.2022).

4. Лебедева Т.Е. HR: тенденции развития в цифровой экономике / Т.Е. Лебедева, Е.Е. Егоров // Московский экономический журнал. 2018. №5 (3) [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/hr-tendentsii-razvitiya-v-tsifrovoy-ekonomike>. (дата обращения: 20.04.2022).

5. Ломоносова Н.В. Состояние и перспективы использования цифровых HR-инструментов российскими компаниями / Н.В. Ломоносова, Е.А. Якимова // Открытое образование. 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-i-perspektivy-ispolzovaniya-tsifrovyyh-hr-instrumentov-rossiyskimi-kompaniyami>. (дата обращения: 10.06.2022)

6. Примеры интерактивных дашбордов// https://talentcode.ru/dashboard_examples (дата обращения: 10.06.2022)

7. Что такое дашборды, какие они бывают и как их строить? – Текст: электронный // Редакция Яндекс Практикума. – URL: <https://practicum.yandex.ru/blog/chto-takoe-dashbord/> (дата обращения: 10.06.2022)

Оригинальность 81%