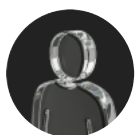


17 марта 2025

# HR-аналитика

## Что такое HR-аналитика

**HR-аналитика** – это сфера, которая сочетает в себе методы анализа данных, психологию и управление персоналом для повышения эффективности работы компании. Специалисты в этой области помогают руководству принимать обоснованные решения, касающиеся найма, обучения, развития и удержания сотрудников.



Алексей Свердлов  
Директор направления  
«Аналитические решения»

*«Данные – это новая валюта бизнеса, а HR-аналитика – это способ инвестировать эту валюту в развитие человеческого капитала».*

## Ключевые метрики в HR-аналитике: как их отслеживать и использовать для повышения эффективности

Они помогают не только оценивать текущую ситуацию в компании, но и прогнозировать будущие потребности, оптимизировать процессы и повышать общую эффективность работы. Давайте рассмотрим, какие метрики существуют, как их отслеживать и как они могут помочь HR-специалистам.



## 1. Уровень текучести кадров (Turnover Rate)

Показатель, отражающий процент сотрудников, покинувших компанию за определенный период.

### Как отслеживать

Регулярный учет увольнений и приемов на работу в HR-системах.

### Польза

Позволяет выявить проблемные зоны в удержании сотрудников и разработать стратегии для их уменьшения.

## 2. Время на закрытие вакансии (Time to Fill)

Среднее время, затрачиваемое на закрытие вакансии с момента её открытия.

### Как отслеживать

Использование рекрутинговых платформ и систем отслеживания кандидатов (ATS).

### Польза

Помогает оптимизировать процесс подбора персонала и снизить затраты на рекрутинг.

## 3. Уровень вовлеченности сотрудников (Employee Engagement)

Показатель, отражающий степень заинтересованности и приверженности сотрудников компании.

### Как отслеживать

Проведение регулярных опросов и анкетирований, анализ отзывов и обратной связи.

### **Польза**

Высокий уровень вовлеченности напрямую влияет на продуктивность и удовлетворенность сотрудников.

## **4. Производительность труда (Employee Productivity)**

Оценка эффективности работы сотрудников в зависимости от поставленных целей.

### **Как отслеживать**

Использование KPI, отчетности и программ для управления задачами.

### **Польза**

Помогает определить наиболее продуктивные команды и сотрудников, а также выявить области для улучшения.

## **5. Коэффициент удержания сотрудников (Retention Rate)**

Процент сотрудников, оставшихся в компании за определенный период.

### **Как отслеживать**

Анализ данных о кадровом составе с использованием HR-аналитических инструментов.

### **Польза**

Высокий коэффициент удержания свидетельствует о стабильности и благоприятной атмосфере в компании.



Антон Бобров  
Директор направления  
«Корпоративных HR сервисов»

*«Метрики позволяют перевести 'мягкие' аспекты управления персоналом в 'жесткие' цифры, с которыми можно работать».*

## Как HR-метрики помогают в работе специалистов

Вот несколько способов, как HR-аналитика помогает специалистам:

### Принятие стратегических решений

Анализ данных позволяет HR-менеджерам разрабатывать долгосрочные стратегии по развитию персонала и управлению талантами.

### Оптимизация затрат

Метрики помогают выявлять неэффективные процессы и сокращать издержки, связанные с подбором и обучением персонала.

### Улучшение корпоративной культуры

Понимание вовлеченности и удовлетворенности сотрудников способствует созданию более благоприятной рабочей среды.

### Прогнозирование кадровых потребностей



Аналитика помогает предугадать будущие потребности в персонале и заранее готовиться к изменениям на рынке труда.

## Каким компаниям нужно внедрять HR-аналитику?

- **Крупные корпорации.** В больших организациях, где численность сотрудников исчисляется тысячами, HR-аналитика помогает систематизировать данные о персонале и принимать обоснованные решения на основе фактов, а не интуиции. Это особенно важно для управления сложными структурами и распределенными командами.
- **Компании в стадии роста.** Для быстроразвивающихся компаний HR-аналитика становится ключевым инструментом для понимания потребностей в новых кадрах и оптимизации процессов найма. Она помогает определить, какие отделы требуют усиления и как лучше распределить ресурсы.
- **Технологические компании.** В условиях высокой конкуренции за таланты технологические компании должны использовать все доступные инструменты для привлечения и удержания лучших специалистов. HR-аналитика позволяет выявить факторы, влияющие на удовлетворенность сотрудников и их желание оставаться в компании.
- **Организации с высокой текучестью кадров.** Для компаний, сталкивающихся с частыми увольнениями, аналитика помогает выявить причины текучести и разработать стратегии по ее снижению.

## Как внедрить HR-аналитику в компании?

Внедрение требует четкого плана и понимания специфики бизнеса. **Вот основные этапы этого процесса:**

1. **Определение целей и задач.** На первом этапе важно определить, какие конкретные задачи должна решать HR-аналитика. Это могут быть улучшение процесса найма, снижение текучести кадров, повышение вовлеченности сотрудников и т.д.
2. **Сбор данных.** Необходимо собрать все доступные данные о персонале, включая информацию о найме, обучении, производительности и удовлетворенности сотрудников. Важно обеспечить качество и полноту данных для последующего анализа.
3. **Выбор инструментов и технологий.** На рынке существует множество решений для HR-аналитики, начиная от простых программ для визуализации данных и заканчивая сложными платформами с элементами искусственного интеллекта. Выбор инструментов должен основываться на потребностях компании и доступном бюджете.
4. **Анализ данных.** На этом этапе происходит непосредственный анализ собранных данных. Используются различные методы статистического анализа, прогнозирования и моделирования для выявления закономерностей и трендов.
5. **Интерпретация результатов и принятие решений.** Полученные данные необходимо интерпретировать и представить в удобной для понимания форме. На основе аналитики разрабатываются рекомендации и принимаются управленческие решения.
6. **Мониторинг и корректировка.** После внедрения аналитики важно регулярно отслеживать результаты и вносить необходимые корректировки. Это позволит адаптироваться к изменениям и поддерживать эффективность HR-стратегий.

## Инструменты и методы HR-аналитики

HR-аналитика использует различные инструменты и методы для сбора, обработки и анализа данных о персонале. Это могут быть опросы удовлетворенности, анализ текучести кадров, оценка эффективности

обучения и многое другое. Современные аналитические [BI-системы](#) позволяют автоматизировать сбор данных и предоставляют глубокие инсайты для стратегического планирования.

- Использование алгоритмов машинного обучения для прогнозирования текучести кадров.
- Анализ социальных сетей сотрудников для улучшения командной работы и коммуникации.
- Оценка влияния программ обучения на производительность работы.

## Программное обеспечение для HR-аналитики

На рынке существует множество программных решений для HR-аналитики, таких как Tableau, Power BI, SAP SuccessFactors и другие. Они позволяют не только собирать и анализировать данные, но и визуализировать их для лучшего понимания.

Инструмент	Особенности	Применение
Tableau	Мощная визуализация данных	Создание дашбордов для отчетности
Power BI	Интеграция с продуктами Microsoft	Анализ данных в реальном времени
SAP SuccessFactors	Комплексное решение для HR	Управление талантами и аналитика

## Импортозамещение HR сервисов

Но с уходом зарубежного программного обеспечения, внедрение импортного ПО стало практически недоступным. Поэтому предлагаем вам ознакомиться с нашей картой импортозамещения HR инструментов и сервисов.

Программное обеспечение	Зарубежные платформы	Российские аналоги
Кадровый учет и делопроизводство, расчет зарплат, отчетность, НДФЛ и взносы с оплаты труда, штатное расписание, подбор и адаптация сотрудников, KPI, обучение, HR-аналитика	SAP HR, SAP SuccessFactors, Oracle HCM, Workday	1С:Зарплата и управление персоналом, K-Team
Сервисы для сотрудника	SAP HR, SAP Success Factors, HCM	Битрикс24, K-Team
Кадровый документооборот	IBM FileNet, OpenText, Documentum, Microsoft SharePoint	Авандок, HR-link, Битрикс24, K-Team
Управление рабочим временем персонала	Kronos WFM, Infor WFM, Teleopi, Verint	Verme, Optisystems, Битрикс24, K-Team

## Лучшие практики и примеры HR-аналитики



Применение HR-аналитики позволяет компаниям достигать значительных успехов в управлении персоналом. Рассмотрим несколько примеров лучших практик и их результаты.

## **Кейс 1: Разработали систему кадровых показателей и HR-дашборды для РЖД**

Разработали единую для всех [HR-служб РЖД](#) методологию анализа и визуализации показателей, настроили сбор данных из множества источников, создали дашборды для топ-менеджмента и линейных пользователей. Система предоставляет готовые показатели по кадровому портрету сотрудников, отклонениям от плана, работе с кадровым резервом и движению персонала, собирает данные по обучению, развитию, оценке и трудовой дисциплине сотрудников.

## **Кейс 2: Создали интерактивную панель для мониторинга и контроля ключевых показателей в Научно-Техническом Центре «Газпром нефти»**

[Дашборд](#) охватывает данные семи бизнес-областей – о финансах, персонале, командировках, поручениях, системе непрерывных улучшений, технологических проектах и планерке генерального директора. Система интегрирована с корпоративными источниками данных - 1С:ЗУП, 1С:ERP, MS SharePoint, WebTutor, IBM Lotus Domino и др. – и сокращает время на сбор, консолидацию и обработку данных. В конечном итоге BI-платформа повысила прозрачность деятельности предприятия и эффективность управления.

## **Кейс 3: Создали корпоративный портал на платформе Bitrix24 для СТД «Петрович»**

Новый [интранет](#) стал центром для коммуникаций компании с сотрудниками, а также служит своего рода внутренней социальной сетью и имеет встроенные инструменты для совместной работы.

## **Кейс 4: Добавили HR инструменты для учета рабочего времени на платформе «1С-Битрикс24» для банка «Санкт-Петербург»**

[Разработали](#) специальную форму учета, настроили порядок утверждения изменений, автоматизировали процесс ознакомления с графиками, добавили возможность выгружать отчеты по введенным данным. Удалось снизить вероятность ошибок и сделать процесс более прозрачным и управляемым.

## **Как стать HR-аналитиком**

Для того чтобы стать HR-аналитиком, необходимо обладать набором определенных навыков и знаний. Это включает в себя понимание методов анализа данных, знание HR-процессов и умение работать с соответствующими инструментами.

- Получение образования в области статистики, психологии или управления персоналом.
- Развитие аналитических навыков и умение работать с большими данными.
- Изучение программного обеспечения для визуализации данных и HR-аналитики.

## **Необходимые навыки**

HR-аналитик должен уметь анализировать и интерпретировать данные, обладать навыками критического мышления и внимания к деталям. Также важно умение общаться с коллегами из других отделов и презентовать результаты анализа.

## Путь карьерного роста

Карьерный путь HR-аналитика может включать начальные позиции, такие как ассистент по управлению персоналом, и впоследствии переход на роли старшего аналитика, менеджера по аналитике и даже директора по HR-аналитике.

## Образовательные программы и курсы

Существует множество курсов и программ, как онлайн, так и оффлайн, которые помогут получить необходимые знания и навыки для работы в HR-аналитике.



Антон Бобров  
 Директор направления  
 «Корпоративных HR сервисов»

*«Карьера в HR-аналитике требует постоянного обучения и развития, так как рынок и технологии постоянно меняются».*

## Заключение: будущее HR-аналитики

HR-аналитика продолжает развиваться, и в будущем мы увидим еще больше инноваций в этой области. Использование искусственного интеллекта, [машинного обучения и больших данных](#) позволит HR-специалистам еще более точно прогнозировать тенденции и повышать эффективность работы с персоналом.