



# МЕСТО ПК- АНАЛИТИКИ

## В ОПЕРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ И ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Докладчик:

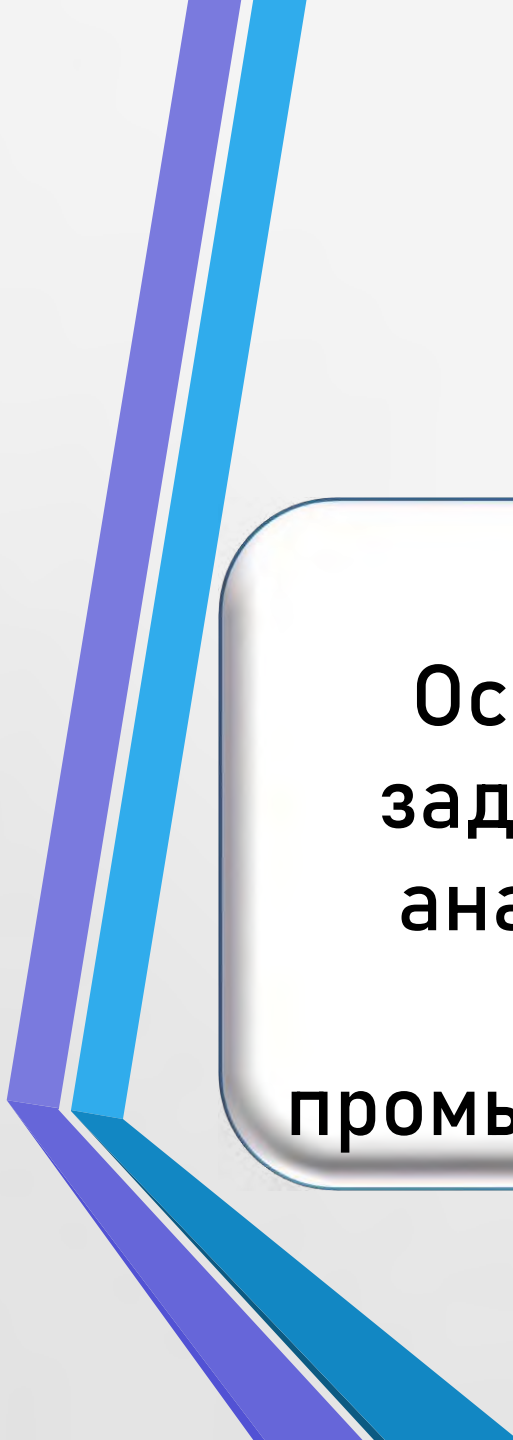
**ПАНЬКО Юлия Владимировна**

доцент, кандидат экономических наук,  
доцент кафедры «Экономическая теория и  
менеджмент»


Российского университета транспорта

**HR-аналитика  
– это  
совокупность  
методов бизнес-  
оценки  
рекрутинговых  
процессов.**

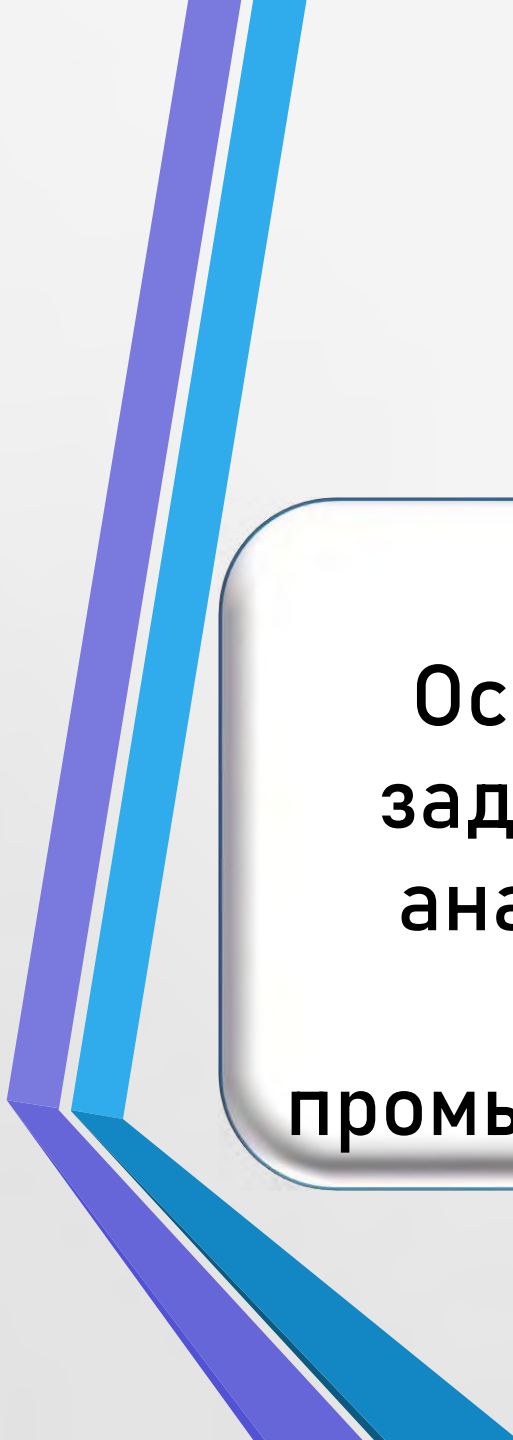
*Традиционно HR-аналитика рассматривается как инструмент бизнес-оценки рекрутинговых процессов, который помогает HR и рекрутеру оценить затраты и риски, подобрать подходящих кандидатов и больше времени уделить общению с соискателями и сотрудниками.*




**Основные  
задачи HR-  
аналитики  
в  
промышленности:**




**анализ процессов найма,  
обучения и мотивации  
персонала;**



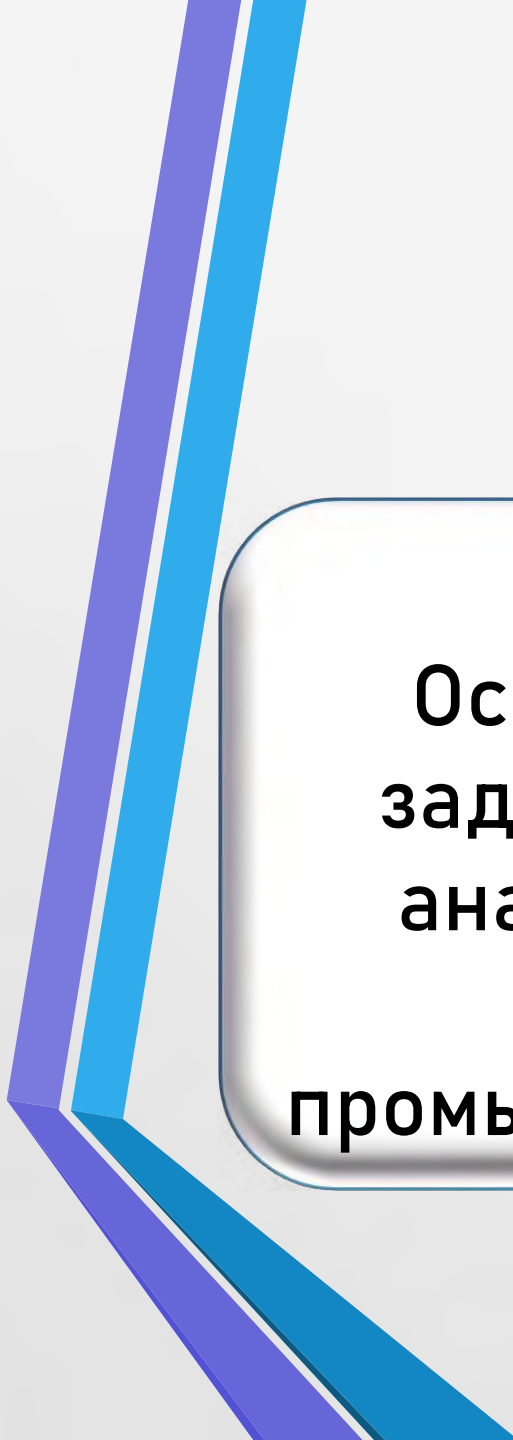
**Основные  
задачи HR-  
аналитики  
в  
промышленности:**




**анализ процессов найма, обучения  
и мотивации персонала;**




**выявление кадровых рисков,  
прогнозирование будущих  
проблем и поиск путей их  
минимизации или устранения;**



**Основные  
задачи HR-  
аналитики  
в  
промышленности:**



**анализ процессов найма, обучения  
и мотивации персонала;**



**выявление кадровых рисков,  
прогнозирование будущих проблем  
и поиск путей их минимизации или  
устранения;**



**деятельность, направленная  
на увеличение эффективности  
работы персонала**

Цифровая  
трансформация  
экономического  
пространства может  
способствовать  
расширению  
возможностей  
HR-аналитики

## Основные характеристики цифровой трансформации:

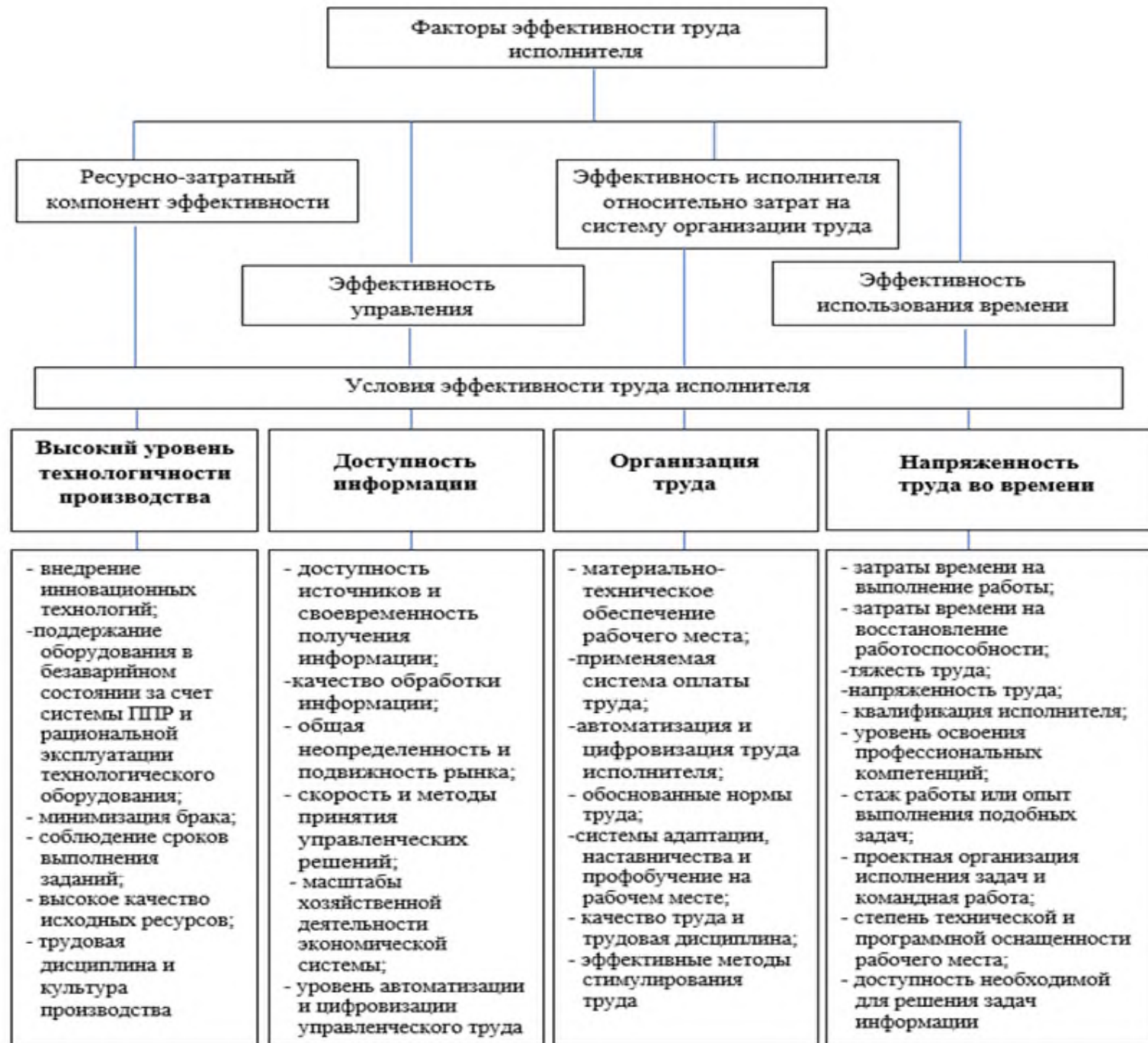
- максимальная оцифровка всех активов бизнеса и общества;
- возрастание роли информационных активов как основных ресурсов эффективного функционирования экономических систем;
- сквозное проникновение информационных технологий во все сферы жизнедеятельности общества и формирование единого глобального цифрового пространства;
- радикальные изменения подходов к управлению экономическими системами;

Цифровая  
трансформация  
экономического  
пространства может  
способствовать  
расширению  
возможностей  
HR-аналитики

## Основные характеристики цифровой трансформации:

- необходимость полного пересмотра и изменения структуры и содержания знаний и навыков современного цифрового работника, с существенным наращиванием навыков владения информационными технологиями, вне зависимости от базовой профессии исполнителя;
- появление целой группы новых профессиональных областей, необходимых для сопровождения деятельности предприятия в цифровой среде и снижение потребности в ряде профессий, функции которых могут быть полностью автоматизированы или заменены искусственным интеллектом.

Анализ трудовой деятельности работников современных предприятий позволяет выявить укрупненные группы факторов, влияющих на эффективность трудовой деятельности.

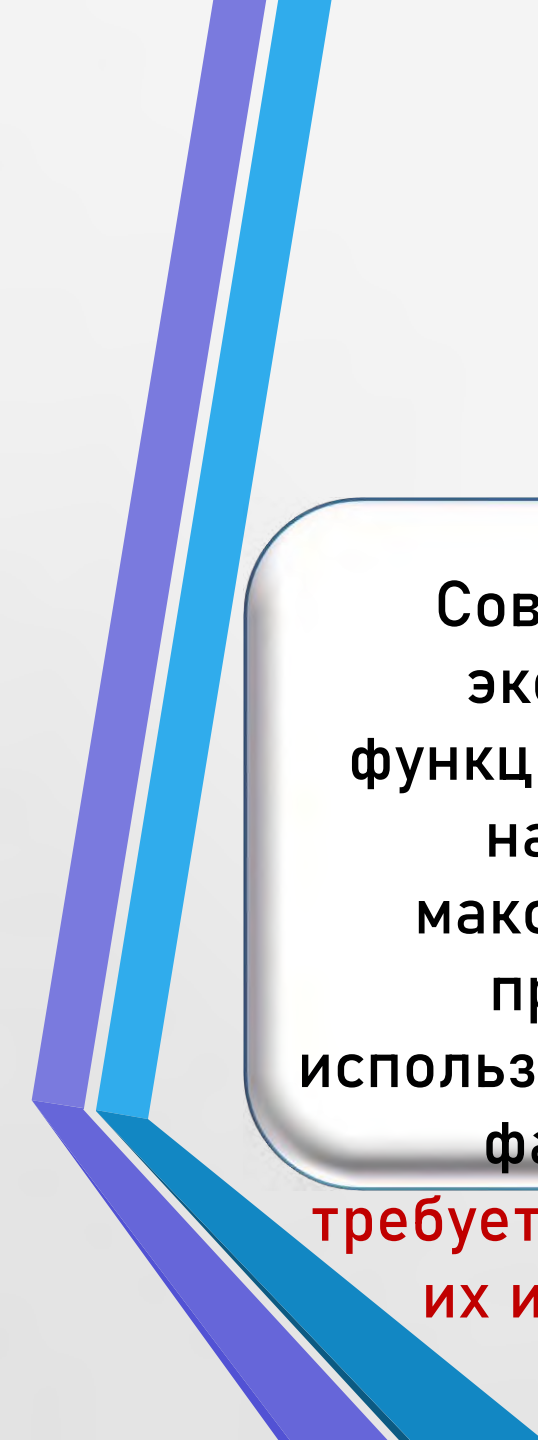




Анализ трудовой деятельности работников современных предприятий позволяет выявить укрупненные группы факторов, влияющих на эффективность трудовой деятельности.

- ✓ Структурные
- ✓ Пространственные
- ✓ Отраслевые
- ✓ Конкурентные
- ✓ Кадровые
- ✓ Управленческие
- ✓ Организационные
- ✓ Правовые
- ✓ Диалектические
- ✓ Концептуальные.

*Как можно видеть, большинство перечисленных факторов могут быть охарактеризованы качественно, однако их сложно использовать в системе управления в целях обеспечения роста эффективности труда, в связи с отсутствием количественного измерения.*



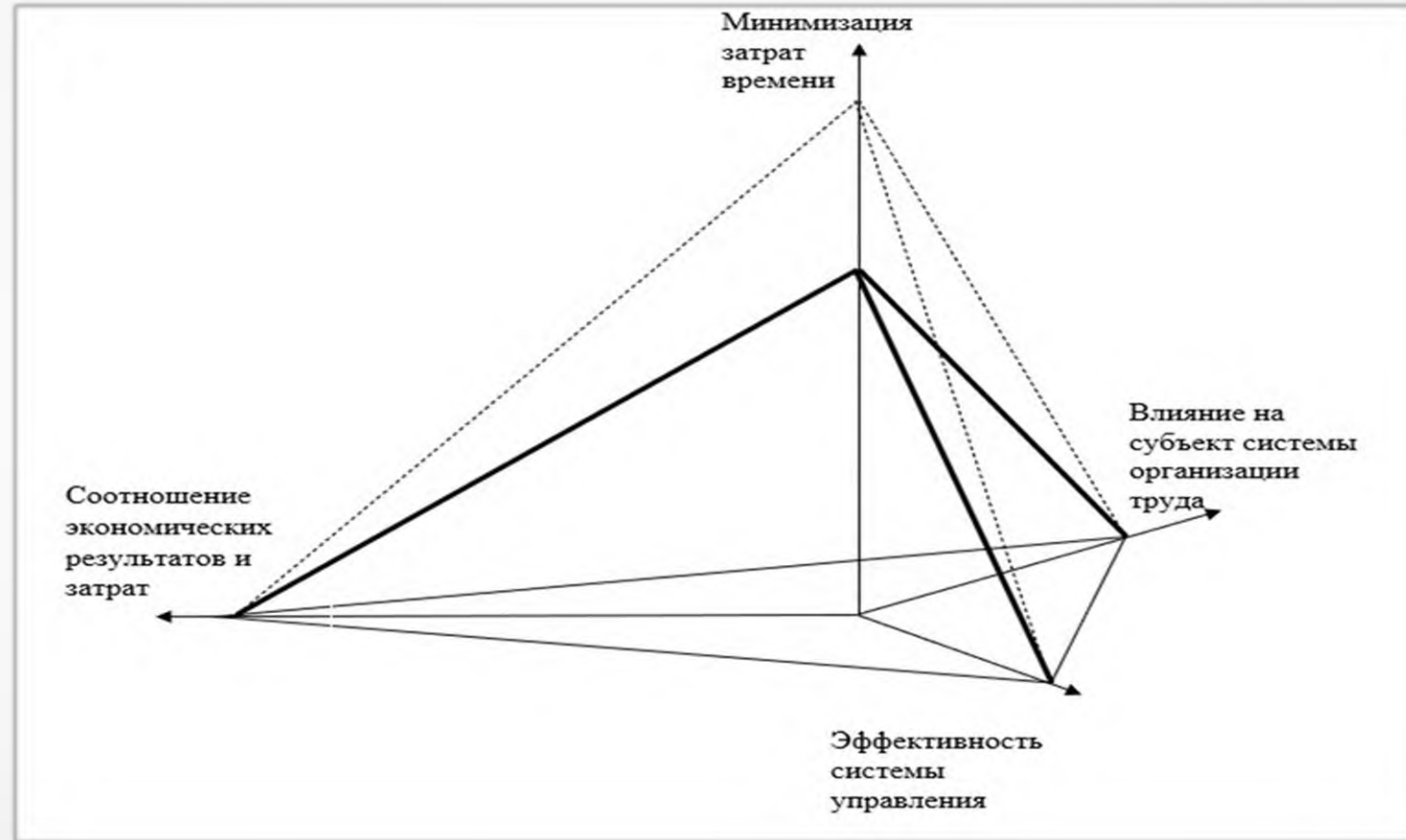
Современная  
экономика,  
функционирующая  
на уровне  
максимальных  
пределов  
использования любых  
факторов,

**требует возможности  
их измерения.**

## Пирамида факторов эффективности работы персонала в промышленности

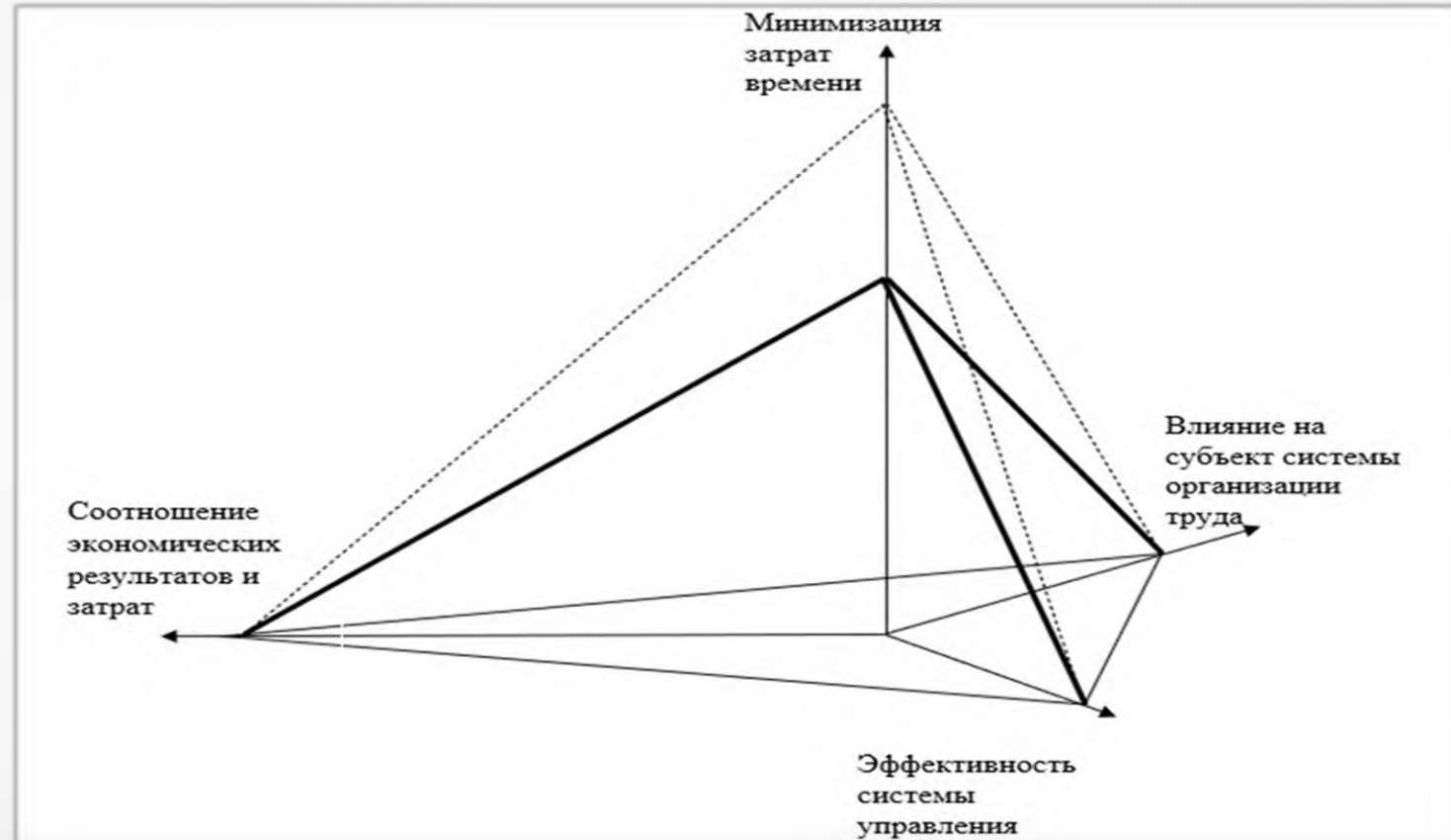
Современная экономика, функционирующая на уровне максимальных пределов использования любых факторов,

требуется возможность их измерения.



## Пирамида факторов эффективности работы персонала в промышленности

Современная экономика, функционирующая на уровне максимальных пределов использования любых факторов, **требует возможности их измерения.**



*Формирование новых факторов эффективности труда, сопровождаемых системой критериев и методикой их измерения, является необходимым условием дальнейшего совершенствования систем управления трудом и обеспечения роста трудовой эффективности современного предприятия.*

На этапе, когда закрепление за работником функций и задач может осуществляться с учетом фактора времени и оценки трудоемкости решения каждой задачи, **HR-**

**аналитика становится ценнейшим инструментом управления.**

### ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА:

за счет использования цифрового рабочего места работник получает дополнительный ресурс времени для выполнения производственных задач. Временем выполнения работы становится весь фонд времени, без разделения на перерывы между рабочими днями.

### ПРОБЛЕМА:

организация учета реального времени осуществления трудовой деятельности работника.

### РЕШЕНИЕ:

технология функционально-стоимостного анализа позволит оптимально сбалансировать резерв времени работника и количество выполняемых им функций и задач, с учетом их трудоемкости

На этапе, когда закрепление за работником функций и задач может осуществляться с учетом фактора времени и оценки трудоемкости решения каждой задачи, **HR-аналитика становится**

**ценнейшим инструментом управления.**

### ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА:

за счет использования цифрового рабочего места работник получает дополнительный ресурс времени для выполнения производственных задач. Временем выполнения работы становится весь фонд времени, без разделения на перерывы между рабочими днями.

### ПРОБЛЕМА:

организация учета реального времени осуществления трудовой деятельности работника.

### РЕШЕНИЕ:

технология функционально-стоимостного анализа позволит оптимально сбалансировать резерв времени работника и количество выполняемых им функций и задач, с учетом их трудоемкости

### ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА:

качественное исполнение задач, отсутствие ошибок и неточностей выполнения функций работника

### ПРОБЛЕМА:

отсутствие системы текущего контроля, что требует от работника более компетентного подхода к выполнению трудовых задачи недопущения ошибок, которые будут выявлены только после выполнения задания, что потребует дополнительных усилий на устранение связанных с ними последствий.

### РЕШЕНИЕ:

более точная дифференциация функций по уровням подготовленности исполнителей, что в настоящее время может быть учтено через применение профессиональных стандартов.



На этапе, когда закрепление за работником функций и задач может осуществляться с учетом фактора времени и оценки трудоемкости решения каждой задачи, **HR-**

**аналитика становится ценнейшим инструментом управления.**

### ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА:

Владение современными цифровыми технологиями на уровне, достаточном для обеспечения выполнения своих должностных обязанностей и закрепленных за работником задач.

### ПРОБЛЕМА:

низкая IT-компетентность большинства исполнителей увеличивает нагрузку на службы техподдержки и часто приводит к перераспределению выполнения задач за счет большей нагрузки на более компетентных работников. с ними последствий.

### РЕШЕНИЕ:

переход к грейдовой системе оплаты труда. Это тем более необходимо, так как изменение статуса фактора времени делает невозможным продолжение применения повременной оплаты труда.

На этапе, когда закрепление за работником функций и задач может осуществляться с учетом фактора времени и оценки трудоемкости решения каждой задачи, **HR-аналитика становится ценнейшим инструментом управления.**

### ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА:

Владение современными цифровыми технологиями на уровне, достаточном для обеспечения выполнения своих должностных обязанностей и закрепленных за работником задач.

### ПРОБЛЕМА:

низкая IT-компетентность большинства исполнителей увеличивает нагрузку на службы техподдержки и часто приводит к перераспределению выполнения задач за счет большей нагрузки на более компетентных работников. с ними последствий.

### РЕШЕНИЕ:

переход к грейдовой системе оплаты труда. Это тем более необходимо, так как изменение статуса фактора времени делает невозможным продолжение применения повременной оплаты труда.

### ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА:

техническая оснащенность удаленного рабочего места.

### ПРОБЛЕМА:

Недостаточно современная и функциональная личная цифровая техника не позволяет работнику своевременно и качественно выполнять производственные задания

### РЕШЕНИЕ:

улучшения технического оснащения удаленного рабочего места ключевых сотрудников за счет финансовой поддержки предприятия



*Задачи HR аналитики — повысить эффективность управления персоналом за счет сбора статистической информации и анализа текущего положения внутри организации и на рынке в целом, выявления слабых мест, прогнозирования и принятия своевременных решений.*

Развитие цифровой среды значительно повышает роль HR-аналитики как одного из современных цифровых инструментов управления, который, с одной стороны **уже демонстрирует успешность применения** на отдельных этапах системы работы с персоналом, с другой стороны, - **содержит большой потенциал по повышению эффективности** как самой работы с персоналом непосредственно, так и по обеспечению повышения эффективности труда персонала современных промышленных предприятий путем аналитического выявления резервов и возможностей.

**ПАНЬКО**  
**Юлия**  
**Владимировна**

*доцент, кандидат  
экономических наук, доцент  
Кафедры «Экономическая  
теория и менеджмент»  
Российской Открытой  
Академии транспорта РУТ*  
[panko\\_iulia@bk.ru](mailto:panko_iulia@bk.ru)

**БЛАГОДАРЮ**  
**ЗА**  
**ВНИМАНИЕ**