

Иготти Ирина Николаевна

кандидат экономических наук, доцент
Санкт-Петербургский государственный лесотехнический
университет имени С.М. Кирова
Санкт-Петербург, Россия

**ИСТОЧНИКИ HR-АНАЛИТИКИ: ПРИМЕНЕНИЕ ОПРОСОВ И ИССЛЕДОВАНИЙ
В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ****Аннотация**

В статье исследуются вопросы HR-аналитики. Подробно рассмотрены источники аналитики, в том числе проведение опросов и исследований и их применение в учебном процессе для приобретения знаний и навыков. Результатом исследования являются опросы и исследования обучающихся по выбранной проблеме в рамках изучения дисциплины «HR – менеджмент и безопасность». Сделан вывод о том, что внедрение опросов, а также их исследований в учебный процесс позволит подготовить обучающихся к практической деятельности в сфере HR-менеджмента организации.

Ключевые слова:

HR-аналитика, управление персоналом, социологическая экспертиза, учебный процесс

HR-аналитика представляет собой как набор знаний и навыков, так и процесс сбора, обработки и мониторинга (анализа) имеющихся данных о сотрудниках, процессах в области HR -менеджмента в организации. Цель HR-аналитики – улучшение качества процессов управления персоналом организации для повышения её эффективности. При этом используются различные инструменты и методы [3].

Основными источниками данных для HR-аналитики являются: внутрикорпоративные информационные системы; **опросы и исследования**; и платформы для поиска кандидатов на вакантную должность (к примеру, на hh.ru функционирует бесплатная система аналитики).

И конечно, в настоящее время, передовые организации не могут существовать по старым стандартам в рамках системы управления человеческими ресурсами (HR) без применения цифровых инструментов [2]. Возможностями актуальной цифровой концепции HR являются: применение современных информационных технологий и цифровых платформ (HRMS); автоматизация монотонно-рутинных задач; снижение доли ручного труда, результативное использование рабочего времени HR-специалистов; доступность к информации о персонале; **HR аналитика**; формирование отчетов с целью принятия рациональных управленческих решений; концентрация, хранение и обработка соответствующей информации о персонале организации; повышение качества коммуникаций между HR-подразделением,

руководством и персоналом; создание цифрового профиля сотрудника организации и др. [1].

В соответствии с технологией, контур управления персоналом требует постоянного внимания руководителей к получению фактической информации о состоянии трудовых (человеческих) ресурсов, о поведении работников и удовлетворенности их своим трудом, об отношении к производственной политике фирмы, общественном мнении по наиболее важным вопросам экономической деятельности, перспективам развития предприятия и т.д. Только на основе постоянной, достоверной и представительной информации обратной связи могут быть разработаны и эффективно реализованы управленческие решения. Практика процветающих фирм доказала, что дела на предприятии идут намного успешнее, когда решения принимаются не «скрытно», в узком кругу избранных, не навязываются рабочим или «внедряются» силой приказа, а предварительно всесторонне обсуждаются, учитывают мнение и интересы большинства членов коллектива. Когда они, эти решения, предельно понятны исполнителям, находят у них поддержку, не противоречат здравому смыслу и жизненным потребностям человека.

Для получения подобной информации существуют разработанные наукой способы и приемы. Некоторые из них требуют проведения специальных социально-психологических исследований в среде персонала. Одним из таких методов исследования является социологическая экспертиза - простой и достаточно универсальный способ.

Социологическая экспертиза представляет собой один из методов экспертных оценок, когда для получения итоговой информации используются мнения - оценки экспертов, чаще всего специалистов по исследуемому вопросу [4].

В данном случае в качестве экспертов выступает коллектив (или его часть) работников предприятия, цеха, отдела, какой-либо социальной группы персонала. Эти люди называются респондентами, им предлагается высказать свое мнение на интересующий руководство вопрос или проблему. В отличие от анкетного опроса для социологической экспертизы разрабатываются не объемные анкеты с многочисленными вопросами, а документ в одну страницу, в котором задан только один вопрос (т.е. названа тема, проблема), а также предлагаются несколько возможных или альтернативных вариантов решения этого вопроса. Ответ респондента — эксперта состоит в том, что он выставляет каждому из предложенных вариантов

количественные оценки в баллах, высказывая тем самым свое мнение о значимости, предпочтении того или иного варианта решения. После обработки всех заполненных листов экспертизы получается ранжированный ряд оценок, отражающих коллективное мнение данной группы экспертов по исследуемому вопросу [5].

Каждый респондент-эксперт в соответствии с указанием о порядке заполнения проставляет оценки в баллах по строкам последовательно от высшей оценки (10 баллов) к низшей (1 балл) на основании личных предпочтений значимости предложенных вариантов.

Таким образом процедура подготовки и проведения социологической экспертизы состоит из нескольких последовательных этапов, а именно:

- 1) Выбор проблемы или задачи исследования;
- 2) Подготовка к проведению экспертизы (формулировка вопроса, набор вариантов ответов);
- 3) Подбор группы экспертов (обычно в количестве 15-25 человек);
- 4) Проведение экспертизы;
- 5) Статистическая обработка;
- 6) Получение выводов и рекомендаций.

Использование опросов в учебном процессе при изучении вышеназванной дисциплины играет важную роль, так как позволяет обучающимся приобрести следующие навыки, умения и освоить соответствующие компетенции, а именно: закрепить теоретический материал; развивает практические навыки по анализу HR-метрик; анализу подвергаются реальные кейсы; умение работать в команде; применять соответствующие инструменты и технологии и др.

В рамках учебного процесса при изучении дисциплины «HR – менеджмент и безопасность» обучающимся Лесотехнического университета института лесного бизнеса и инноватики было предложено провести опросы, соответственно и исследования по предложенным проблемам:

- 1) Какие трудности современной жизни на Вас оказывают влияние в большей степени?
- 2) Какие мероприятия из предложенных для улучшения учебного процесса института лесного бизнеса и инноватики, на Ваш взгляд, необходимы в первую очередь?
- 3) Что больше всего мешает учебным занятиям студента-заочника (дневной

формы обучения) в университете?

4) Какие основные проблемы вы видите в своей текущей учебной среде?

5) Как вы оцениваете общее качество студенческой жизни?

6) Что бы вы хотели изменить в своем университете?

7) Насколько хорошо, по вашему мнению, университет готовит вас к будущей карьере?

8) Насколько вы удовлетворены качеством преподавания в вашем университете?

9) Как использование социальных сетей влияет на качество взаимоотношений с друзьями и семьей?

10) Какие факторы влияют на выбор учебного заведения?

11) Какие виды поддержки оказывают студентам учебные заведения?

12) Какие меры по защите окружающей среды наиболее поддерживаются студентами?

13) Какие факторы способствуют мотивации к физической активности и здоровому питанию?

14) Какие технологии и методы делают дистанционное обучение наиболее эффективным?

15) Какие факторы мотивируют студентов вести здоровый образ жизни?

16) Какие финансовые барьеры наиболее значимы для студентов?

17) Какие социальные факторы вызывают наибольший стресс у студентов?

18) Какие семейные традиции и ценности играют роль в выборе профессии?

19) Как можно повысить экологическую осведомленность среди молодежи?

В опросах принимали участие студенты, знакомые, работающие студенты, их коллеги и др. категории. В качестве инструментов при проведении опросов по выбранной проблеме использовалась Google Форма и Яндекс Форма, фрагменты представлены на рис. 1.

Ниже будут приведено несколько примеров результатов опросов и исследований, проведенных студентами СПбГЛТУ 3 курса.



Рисунок 1 – Google Форма опросника

При обработке полученных ответов по проблеме: «Какие социальные факторы вызывают наибольший стресс у студентов?» получены следующие результаты (табл. 1). Опрос проводили Явная Анастасия и Смирнова Ксения.

Таблица 1 – Обработка результатов

Средний балл	Ранг влияния	Содержания ответов
8,61	1	Страх перед будущим: Неопределенность в отношении рынка труда, экономической нестабильности и проблем взрослой жизни.
6,39	2	Финансовый напряжение: растущие расходы на обучение, задолженность по студенческим кредитам и необходимость работы во время обучения.
5,44	3	Социальная изоляция: Отсутствие социальных связей, одиночество и ощущение отключения от жизни кампуса.
5,22	4	Семейные ожидания: давление со стороны членов семьи относительно выбора карьеры, успеваемости или будущих целей.
4,67	5	Конкурс: Интенсивная конкуренция за стипендии, стажировки и даже социальные возможности.
4,67	6	Социальное сравнение: Чувство неадекватного или давления с воспринимаемым успехом и социальной жизнью сверстников.
4,56	7	Академическое давление: Постоянное давление для достижения успеха, достижения высоких классов и попадать в конкурентные колледжи.
3,94	8	Отсутствие систем поддержки: Ограниченный доступ к ресурсам психического здоровья, консультирования или группы поддержки.
1,89	9	Политические и социальные беспорядки: Воздействие глобальных событий и национальных вопросов, которые могут быть вызывающими беспокойство.
1,11	10	Издавательство и кибербуллинг со стороны одноклассников.

При обработке полученных ответов по проблеме: «Какие факторы мотивируют студентов вести здоровый образ жизни?» получены следующие результаты (табл. 2). Опрос проводили Халявина Анастасия и Беляев Даниил.

Таблица 2 – Обработка результатов

Средний балл	Ранг влияния	Содержания ответов
8,50	1	Желание улучшить физическую форму
8,31	2	Стремление к самосовершенствованию
8,18	3	Стремление снизить риск возникновения заболеваний
7,37	4	Возможность продлить свою жизнь
7,31	5	Осознание важности заботы о ментальном здоровье
5,68	6	Шанс найти друзей по интересу
5,56	7	Пример авторитетных людей
4,93	8	Информация о пользе здорового образа жизни из социальных сетей и медиа
4,05	9	Участие в спортивных соревнованиях
4,05	10	Повышение продуктивности

При обработке полученных ответов по проблеме: «Как вы оцениваете общее качество студенческой жизни?» получены следующие результаты (табл. 3). Опрос проводила Алексеева Каролина.

Таблица 3 – Обработка результатов

Средний балл	Ранг влияния	Содержания ответов
8,62	1	Хороший моральный климат в коллективе
7,81	2	Устраивающие меня условия обучения
7,75	3	Меры социальной поддержки для студентов
6,00	4	Возможность обеспечения договоренности с преподавателями
5,25	5	Получение достаточного количества отдыха
5,06	6	Возможность разнообразного проведения общественных мероприятий
4,31	7	Высокий уровень компетентности преподавателей
2,62	8	Уровень профессиональной подготовки
2,12	9	Увлеченность в учебный процесс
2,11	10	Общее развитие в процессе обучения

Также опросы и исследования студентами проводились и по рабочим проблемам (в своих организациях, где они работают). Представленные выше исследования интересны, приоритеты ответов порой не предсказуемые и неожиданные. Полученные

результаты исследований требуют тщательного анализа и являются темой дальнейшего исследования.

Таким образом, внедрение опросов и соответственно их исследований в учебный процесс в контексте HR-аналитики позволит организовать обучающихся к практической работе в условиях цифрового и аналитически сфокусированной сферы HR-менеджмента организации.

Список использованных источников

1. Иготти, И. Н. Цифровая концепция управления человеческими ресурсами организации/ В сборнике: Научно-техническая конференция института лесного бизнеса и инноватики СПбГЛТУ по итогам научно-исследовательских работ 2023 года. Материалы научно-технической конференции. Санкт-Петербург, 2024. С. 6-10.

2. Илюхина Л.А., Богатырева И.В. Концепция управления персоналом в условиях цифровой трансформации // Креативная экономика. – 2022. – Том 16. – № 6. – С. 2445-2462. URL: <https://1economic.ru/lib/114810> (дата обращения: 07.09.2024)

3. Какие задачи решают с помощью HR-аналитики и как внедрить её в компании / [Электронный ресурс] // Skillbox : [сайт]. — URL: <https://skillbox.ru/media/management/kakie-zadachi-reshayut-s-pomoshchyu-hranalitiki-i-kak-vnedrit-eye-v-kompanii/> (дата обращения: 06.09.2024).

4. Понятие социальной экспертизы / [Электронный ресурс] // Социальная работа : [сайт]. – URL: <https://soc-work.ru/article/10> (дата обращения: 07.10.2024).

5. Соловарова Ю. Н. Социологическая экспертиза и консалтинг: учебное пособие / Ю.Н. Соловарова; Минобрнауки России, Казан. нац. исслед. технол. ун-т. – Казань: Изд-во КНИТУ, 2023. – 84 с.