

Модель внедрения HR-аналитики с применением дашбордов в систему управления персоналом

Model for introducing HR analytics using dashboards into the personnel management system

Получено: 11.09.2023

УДК 338.242; 331.1

Одобрено: 28.09.2023

Опубликовано: 25.10.2023

Чуланова О.Л.

Д-р экон. наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом Сургутского государственного университета, руководитель студенческого научного кружка «Инновационные технологии в управлении персоналом» кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом Сургутского государственного университета, Сургутский государственный университет, г.Сургут
e-mail: chol9207@mail.ru

Chulanova O.L.

Doctor of Economics, Professor of the Department of State and Municipal Administration and Personnel Management of Surgut State University, Head of the Student Scientific Circle "Innovative Technologies in Personnel Management" of the Department of State and Municipal Administration and Personnel Management of Surgut State University, Surgut State University, Surgut
e-mail: chol9207@mail.ru

Валеева Э.Р.

Студент 4 курса направление «Управление персоналом», член студенческого научного кружка кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом «Инновационные технологии в управлении персоналом» Сургутский государственный университет, РФ, г.Сургут
e-mail: elval1102@mail.ru

Valeeva E.R.

4th year student in the field of "Personnel Management", member of the student scientific circle of the Department of State and Municipal Administration and Personnel Management "Innovative Technologies in Personnel Management" Surgut State University, RF, Surgut
e-mail: elval1102@mail.ru

Аннотация

В статье представлены возможности дашборда, как эффективного инструмента эффективной HR-аналитики. Авторы рассматривают дашборд как визуальную страницу в виде панели, на которой автоматически отображаются все необходимые данные (информация о персонале, их задачи, графики, показатели эффективности работы персонала и т.д.) для контроля над различными управленческими процессами и принятии грамотного решения на основе имеющейся информации. В данной системе можно получить сразу несколько отчётов по деятельности персонала в организации, выявить как

глобальные, так и локальные проблемы в организации на основе автоматического анализа данных для оперативного принятия грамотного управленческого решения. В статье представлена сравнительная характеристика программных обеспечений для построения дашбордов в HR-аналитике. Проведен анализ критериев применения программных обеспечений при построении дашбордов в HR-аналитике. Авторами представлены основные достоинства и риски применения дашбордов в HR-аналитике. Представлены результаты авторского исследования об актуальности применения инструментов HR-аналитики в управлении персоналом. Данное исследование проводилось с целью выявления роли дашборда в аналитике данных организации для качественного мониторинга и контроля над различными управленческими процессами и принятии грамотного решения по кадровым вопросам предприятия. В статье представлена разработанная авторами логическая схема процесса разработки и внедрения HR-аналитики в систему управления персоналом (формирования и развития эмоциональной компетентности руководителей и HR-специалистов с помощью дашбордов). Рассмотрены отраслевые особенности организаций, в которых, по мнению авторов исследования, будет актуально применение HR-аналитики эмоционального состояния (на уровне объективных физиологических показателей) с использованием дашбордов. В статье представлена модель внедрения HR-аналитики в управление персоналом с применением дашбордов (для формирования и развития эмоциональной компетентности руководителей и HR-специалистов).

Ключевые слова: HR-аналитика, дашборды в HR-аналитике, возможности применения и риски применения дашбордов, исследование инструментов HR-аналитики, модель внедрения HR-аналитики в управление персоналом.

Abstract

The article presents the capabilities of a dashboard as an effective tool for effective HR analytics. The authors consider a dashboard as a visual page in the form of a panel, which automatically displays all the necessary data (information about personnel, their tasks, schedules, personnel performance indicators, etc.) to control various management processes and make an intelligent decision based on the available information. In this system, you can receive several reports on the activities of personnel in the organization at once, identify both global and local problems in the organization based on automatic data analysis for promptly making competent management decisions. The article presents a comparative description of software for building dashboards in HR analytics. An analysis of the criteria for using software when constructing dashboards in HR analytics was carried out. The authors present the main advantages and risks of using dashboards in HR analytics. The results of the author's research on the relevance of using HR analytics tools in personnel management are presented. This study was conducted to identify the role of the dashboard in the analytics of an organization's data for high-quality monitoring and control over various management processes and making competent decisions on personnel issues of the enterprise. The article presents, developed by the authors, a logical diagram of the process of developing and implementing HR analytics in the personnel management system (formation and development of the emotional competence of managers and HR specialists using dashboards). The industry specific features of organizations are considered in which, according to the authors of the study, the use of HR analytics of the emotional state (at the level of objective physiological indicators) using dashboards will be relevant. The article presents a model for introducing HR analytics into personnel management using dashboards (for the formation and development of the emotional competence of managers and HR specialists).

Keywords: Key words: HR analytics, dashboards in HR analytics, possibilities and risks of using dashboards, research of HR analytics tools, model for introducing HR analytics into personnel management.

Введение. Актуальность темы исследования заключается в том, что на сегодняшний день HR-аналитика играет важную роль, как в жизни организации, так и в некоторых отраслевых аспектах жизни человека. Она способствует выявлению проблем персонала на предприятии, их анализу и в дальнейшем разработке мер и мероприятий по улучшению качества работы персонала и организации в целом. На первый взгляд, кажется, что главной задачей HR-аналитики является анализ проблем или задач, которые возникают в организации. Но спектр её возможностей гораздо шире и охватывает другие отрасли, что в своей совокупности образует отраслевую HR-аналитику. HR-аналитика включает в себя несколько процессов, которые в совокупности образуют целую систему по улучшению работы персонала и продвижению организации на новый уровень. С развитием цифровых технологий аналитика стала набирать обороты, ведь анализировать деятельность организации может не только человек, но и специальная компьютерная программа, которая содержит в себе все необходимые алгоритмы для качественного анализа задачи или проблемы.

Цель исследования: разработка логической схемы и модели внедрения HR-аналитики с применением дашбордов в систему управления персоналом для формирования и развития эмоциональной компетентности руководителей и HR-специалистов.

Задачи:

- ✓ провести исследование эффективности использования HR-аналитики в управлении персоналом с применением умной панели дашборд;
- ✓ проанализировать результаты исследования использования дашбордов в HR-аналитике в управлении персоналом;
- ✓ разработать логическую схему и модель внедрения HR-аналитики с применением дашбордов в систему управления персоналом для формирования и развития эмоциональной компетентности руководителей и HR-специалистов.

Объект исследования: умная панель дашборд, как инструмент HR-аналитики в управлении персоналом для оценки эмоциональной компетентности персонала.

Предмет исследования: процесс использования дашбордов в HR-аналитике.

Теоретической и информационной базой исследования выступили работы отечественных и зарубежных авторов, которые занимались проблемой изучения HR-аналитики в системе управления персоналом, а также результаты исследования данной технологии.

Методы исследования: анализ научной литературы, метод обобщения, системный метод, а также сравнительный и статистический метод исследования.

Элементы научной новизны состоят в разработке логической схемы и модели внедрения HR-аналитики для формирования и развития эмоциональной компетентности руководителей и HR-специалистов с применением дашбордов в систему управления персоналом в условиях современных вызовов.

В крупных организациях удобство является одним из главных критериев при оформлении HR-отчетов или просто отчётности по работе организации, сбора информации, распределении данных, к примеру, о персонале, построений графиков и распределений задач между работниками. HR-отчёты нужны для того, чтобы выявить проблемные зоны, проанализировать их, разработать план и программу по устранению этих недочётов, а также разработать рекомендации по улучшению системы управления персоналом в той или иной организации [1].

Поэтому на помощь в грамотном принятии управленческих решений и удобном распределении всех необходимых данных, задач и программ для создания HR-отчёта пришла так называемая умная панель «дашборд», с помощью которой на основе анализа данных можно спрогнозировать решение на определённый период времени.

В качестве эффективного и результативного инструмента HR-аналитики выступает

построение дашборда (табл. 1).

Таблица 1

Различные авторские трактовки понятия «дашборд» (составлено авторами)

Авторы	Сущность понятия «дашборд»
Крупина В.В., Михаэлис С.И.	Дашборд (от англ. dashboard – приборная панель) – это визуальное представление данных, сгруппированных по смыслу на одном экране для более легкого визуального восприятия информации [2].
Рыжкина Д.А.	Дашборд – страница с итоговым отчётом, где отображается основная информация и динамика данных [3].
Голованова О.С.	Дашборд – это визуальная панель руководителя или компании, на которой отражены критически важные метрики и КРІ с целью контроля достижения поставленных целей [4].

Таким образом, можно сказать, что дашборд представляет собой визуальную страницу в виде панели, на которой автоматически отображаются все необходимые данные (информация о персонале, их задачи, графики, показатели эффективности работы персонала и т.д.) для контроля над различными управленческими процессами и принятии грамотного решения на основе имеющейся информации.

Дашборд способствует объединению всех необходимых данных в одном месте и обобщению основной информации по различным параметрам. Они не просто визуализируют основные показатели, но позволяют отслеживать тенденции для разных временных отрезков. HR-аналитика по своей сути делится на два базовых направления в сфере управления персоналом: аналитика для сотрудников и аналитика для специалистов. Первое направление подразумевает построение дашбордов для того, чтоб сотрудник видел свою профессиональную карьеру, его развитие по карьерной лестнице и профессиональные компетенции на основе данных его обучения и аттестации. Второе направление предусматривает изучение общей статистики персонала по всему штату сотрудников в организации, что в дальнейшем может помочь выстроить новую систему адаптации, аттестации персонала, его обучения, развития, а также возможность создания кадрового резерва [5].

Руководитель организации или структурного подразделения может видеть готовые отчеты по всем ключевым показателям непосредственно на мониторе персонального компьютера, ноутбука или планшета, в зависимости от того, где создана та или иная панель дашборда. Также в эту панель могут вноситься изменения [6]. В данной системе можно получить сразу несколько отчётов по деятельности персонала в организации, выявить как глобальные, так и локальные проблемы в организации на основе автоматического анализа данных для оперативного принятия грамотного управленческого решения.

Многие организации до сих пор прибегают к такой концепции создания отчётов, как всеми известная программа Excel, которая в отличие от дашборда, ограничена в возможностях визуализации и автоматизации. В дашборде используется интерактивная, графическая панель, отражающая важную информацию, которая отслеживает укомплектованность, производительность и результативность работников и структурных подразделений, рабочее время, текучесть персонала. Ведь хорошая визуализация данных помогает более эффективно выявлять различные проблемные зоны и пути их устранения, а также способствует оптимизации по набору компетентных работников, усовершенствование системы стимулирования для повышения мотивации персонала к работе и удержанию квалифицированных специалистов [7].

Среди основных программных инструментов для наглядного и визуального построения дашбордов в HR-аналитике используются такие цифровые программы как: Tableau, Power BI, Visier и др.

Для сравнения эффективности данных программ, проведём сравнительную характеристику трёх популярных программных обеспечений, которые используются организациями для построения дашбордов (табл. 2).

Таблица 2

Сравнительная характеристика программных обеспечений для построения дашбордов в HR-аналитике (составлено авторами)

Название программного обеспечения	Характерная особенность программного обеспечения
Tableau	Пользуется популярностью среди большинства организаций, извлекает данные из разных источников, а затем в реальном времени создаёт с помощью ряда инструментов аналитические панели для мониторинга различных кадровых процессов [8].
Power BI	С помощью данной программы есть возможность сравнивать данные по нужным для HR-специалиста периодам, а также определять периоды спадов и активности различных кадровых процессов [9].
Visier	Является также одним из надёжных инструментов HR-аналитики, который позволяет организациям контролировать работников и понимать их на протяжении всего жизненного цикла сотрудника, начиная с приёма на работу и заканчивая увольнением [8].

Также для более наглядного сравнения выявим критерии, по которым сможем понять, при каких условиях мы можем применять, а при каких нет то или иной программное обеспечение (табл. 3).

Таблица 3

Критерий применения программных обеспечений при построении дашбордов в HR-аналитике (составлено авторами на основе [10], [11])

Название программного обеспечения	Критерии применения программных обеспечений	
	При каких условиях применяем	При каких условиях не применяем
Tableau	<ul style="list-style-type: none"> - Применяется при необходимости настраивать и изменять дашборды, быстро извлекая из разных источников. - Необходимость быстрого создания и изменения дашбордов. - Для поддержки отчётности и аналитических функций. - Для визуализации данных. 	<ul style="list-style-type: none"> - Не применим при обработке больших объёмов данных и запуске мощных аналитических запросов - Нет высокого уровня безопасности.
Power BI	<ul style="list-style-type: none"> - Для визуализации данных. - Для интеграции с другими приложениями Microsoft. - Для быстрой визуализации данных в виде графиков, таблиц, диаграмм. - Для работы с данными, размещёнными в облаке. 	<ul style="list-style-type: none"> - Нет высокого уровня безопасности. - Невозможность связать данные между собой, если они находятся в разных источниках и форматах.
Visier	<ul style="list-style-type: none"> - Для необходимости осуществления анализа и прогнозирования человеческих ресурсов. - При работе с системой управления 	<ul style="list-style-type: none"> - Не рекомендуется для малого бизнеса в связи с высокой стоимостью и сложностью настроек.

Название программного обеспечения	Критерии применения программных обеспечений	
	При каких условиях применяем	При каких условиях не применяем
	трудовыми книжками и зарплатой - Для контроля над расходами на персонал. - Для визуализации данных.	- Не подходит, если требуется работать с данными в реальном времени. - Полезен только для HR-отдела, поэтому для других процессов доступ ограничен.

Следовательно, можно заметить, что выбор программного обеспечения зависит от стратегических целей и задач, которые ставит перед собой организация для повышения качества выполняемых работ.

Как и любой другой инструмент HR-аналитики, дашборд имеет свои преимущества и недостатки. Преимуществами использования дашборда в системе управления персоналом являются:

1) Используется для анализа данных о сотрудниках организации для улучшения индивидуальных и организационных показателей [12].

2) Возможность анализировать множество данных с высокой скоростью, что также препятствует возникновению такого неблагоприятного явления, как путаница во время анализа.

3) Дашборд способствует оповещению руководителей о предстоящих событиях в организации для оперативного принятия всех необходимых мер и предупреждения сотрудников о насущной ситуации в организации [5].

4) Содержит в себе все необходимые данные и выводит их в виде графика, а также контролирует важные управленческие процессы в организации.

5) Удобен для руководителей, так как все показатели выводятся на один экран монитора компьютера.

Безусловно, данный инструмент имеет и свои недостатки:

1) Как и любая другая техническая программа, она может быть подвержена сбоям в своей работе по различным причинам, а также вирусной атаки на компьютер.

2) Потребуются затраты для того, чтоб обучить руководителей работать с данной программой.

3) Из предыдущего пункта вытекает то, что не все руководители смогут быстро обучиться и адаптироваться к данной программе, поэтому также потребуются и временные затраты.

4) Нежелание сотрудников обучаться этому инструменту и пользоваться им.

5) Затраты на создание или покупки программ для создания дашбордов.

Таким образом, дашборд может быть полезен и эффективен в системе управления персоналом, так как способен совмещать в себе сразу несколько данных и решать проблемы и задачи, которые встают перед организацией, а также является эффективным инструментом для создания HR-аналитики, а в дальнейшем и отчётности.

В рамках исследования, посвящённого актуальности применения инструментов HR-аналитики в управлении персоналом, был проведён опрос, заточенный на изучение актуальности применения инструментов HR-аналитики. Данное исследование проводилось с целью выявления роли дашборда в аналитике данных организации для качественного мониторинга и контроля над различными управленческими процессами и принятии грамотного решения по кадровым вопросам предприятия. В опросе было представлено 11 вопросов, 3 из которых были вопросы, связанные с полом, возрастом и образованием респондентов с целью выявления того, какая категория людей больше всего преобладала в опросе. Остальные вопросы были представлены с множественным выбором ответов, где респонденты могли выбрать один или несколько вариантов ответа. Результаты опроса

отражены ниже.

В опросе приняло участие 152 респондента различной возрастной категории, среди которых 75,6% респонденты представители женского пола и 24,4% представители мужского пола. Что касается возраста, то большинство респондентов составила категория людей до 30 лет (68,9%) и наименьшая категория людей разделились на 30-50 лет (15,6%) и больше 50 лет (15,6%).

Если говорить об уровне образования респондентов, то 76% респондентов имеют высшее образование-бакалавриат, 13% – среднее профессиональное образование, 9% – высшее образование-специалитет, магистратура, 2% – среднее общее образование (рис. 1).

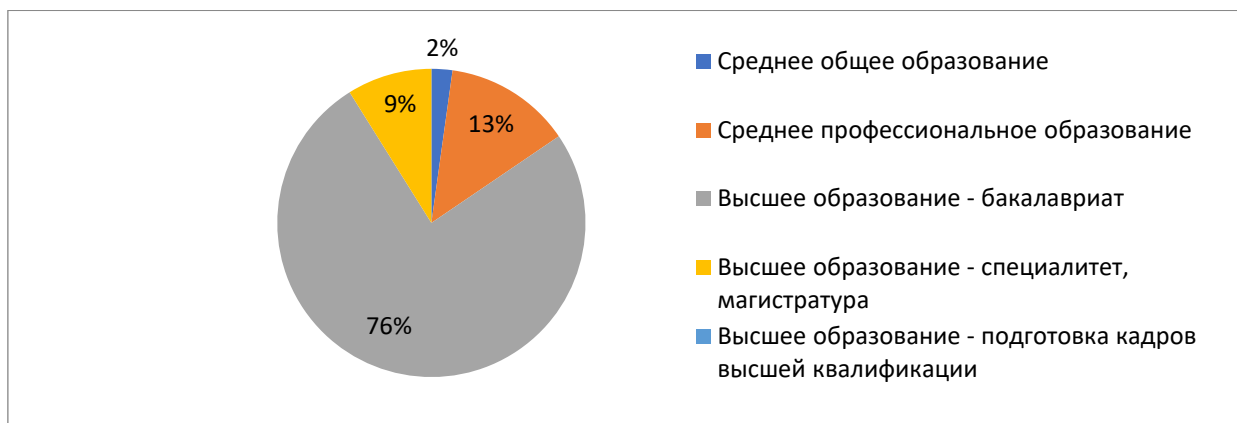


Рис. 1. Уровень образования респондентов, % (разработано авторами на основе исследования)

Первым делом предполагалось узнать у респондентов, разделяют ли они интерес к тому, что анализирует HR-аналитика и какие инструменты она использует в своей работе. 79% респондентов ответили, что разделяют интерес к HR-аналитике и считают её эффективной технологией в работе организации, а 21% выразили не интерес к данной технологии. Это говорит о том, что данная тема является актуальной и набирает популярность среди кадровых технологий (рис. 2).

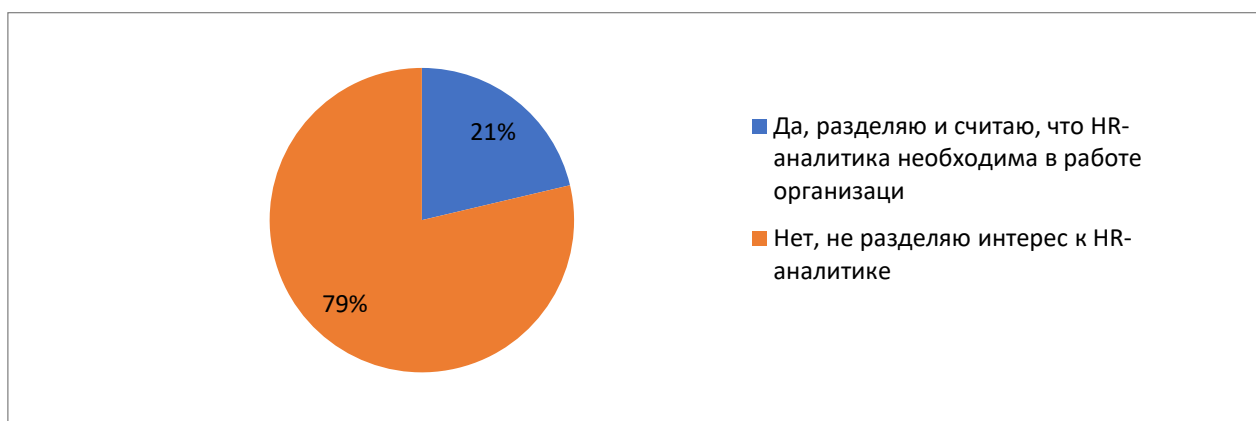


Рис. 2. Разделяют ли респонденты интерес к тому, что анализирует HR-аналитика и какие инструменты она использует в своей работе, % (разработано авторами на основе исследования)

Среди основных данных для HR-аналитики, которые анализируются организацией для выявления проблемных точек или решения конкретных задач в области управления персоналом наибольшее число респондентов выделили следующие данные, которые учитывались бы, в первую очередь, при анализе персонала: данные об эффективности работы сотрудников (73,3% опрошенных); данные о персонале (71,1% опрошенных);

данные об удовлетворенности сотрудников (68,9% опрошенных), что говорит о том, что HR-аналитика направлена на контроль и мониторинг качественных и количественных показателей о персонале (рис. 3).



Рис. 3. Данные, которые респонденты учитывали бы, в первую очередь, при анализе персонала, % (разработано авторами на основе исследования)

Следующим шагом предполагалось выяснить, разделяют ли респонденты интерес к такому инструменту HR-аналитики, как дашборд, который представляет собой визуальную страницу в виде панели, на которой автоматически отображаются все необходимые данные для контроля над различными управленческими процессами и принятии грамотного решения на основе имеющейся информации. Большинство опрошенных ответили, что они действительно разделяют интерес к данному инструменту и считают его эффективным помощником для HR-специалистов (89% опрошенных), другие же выразили не интерес к дашбордам, что говорит о том, что для респондентов актуальны другие виды инструментов HR-аналитики. Результатом данного вопроса было выявление актуальности данного инструмента и его дальнейшей популяризации среди HR-отделов (рис. 4).

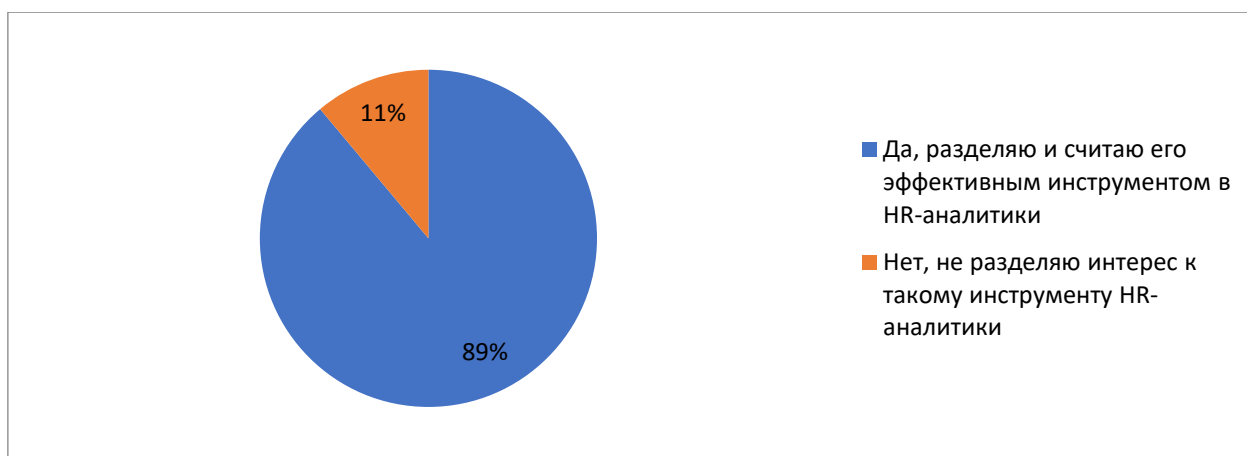


Рис. 4. Разделяют ли респонденты интерес к такому инструменту HR-аналитики, как дашборд, % (разработано авторами на основе исследования)

Далее респондентам был представлен список различных трактовок понятия «дашборд», где предполагалось выявить, какое понятие, по мнению респондентов, наиболее точно отражает его основную сущность. Для 40% опрошенных дашборд представляет собой инструмент для визуализации данных, а для 36% опрошенных дашборд является отличным инструментом для обработки данных. Следовательно, можно сделать вывод, что дашборд отлично подходит для визуального отображения данных на панели монитора и их качественной обработки (рис. 5).

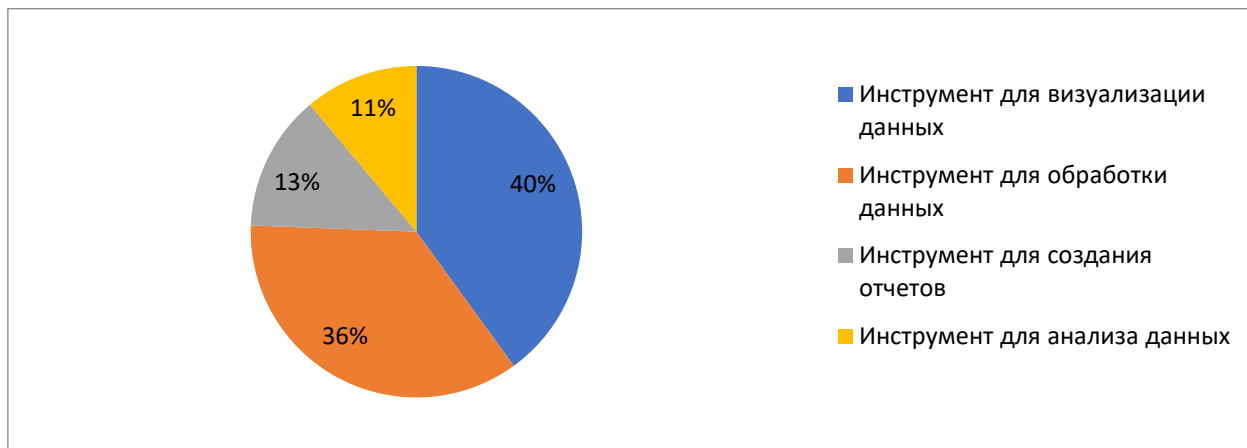


Рис. 5. Понятие, которое, по мнению респондентов, наиболее точно раскрывает дашборд, как инструмент HR-аналитики, % (разработано авторами на основе исследования)

Многие организации до сих пор прибегают к такой концепции создания отчётов, как всеми известная программа Excel, поэтому респондентам предлагалось выявить основные отличия дашборда от Excel. 44% опрошенных предпочли тому, что дашборд является удобным и наглядным способом представления данных, где у работодателя есть быстрый доступ к ключевым показателям без необходимости анализировать большие объемы данных, а в Excel является более гибким инструментом для обработки и анализа данных, где можно создать сложные отчеты и документы с большим набором формул и функций. 40% опрошенных заявили, что дашборды предназначены для визуализации данных и представления их в удобном для понимания виде, а Excel предназначен для обработки и анализа больших объемов данных, создания отчетов и работы с формулами и функциями. Это говорит о том, что отличие дашбордов заключается в их функциональном разнообразии (рис. 6).

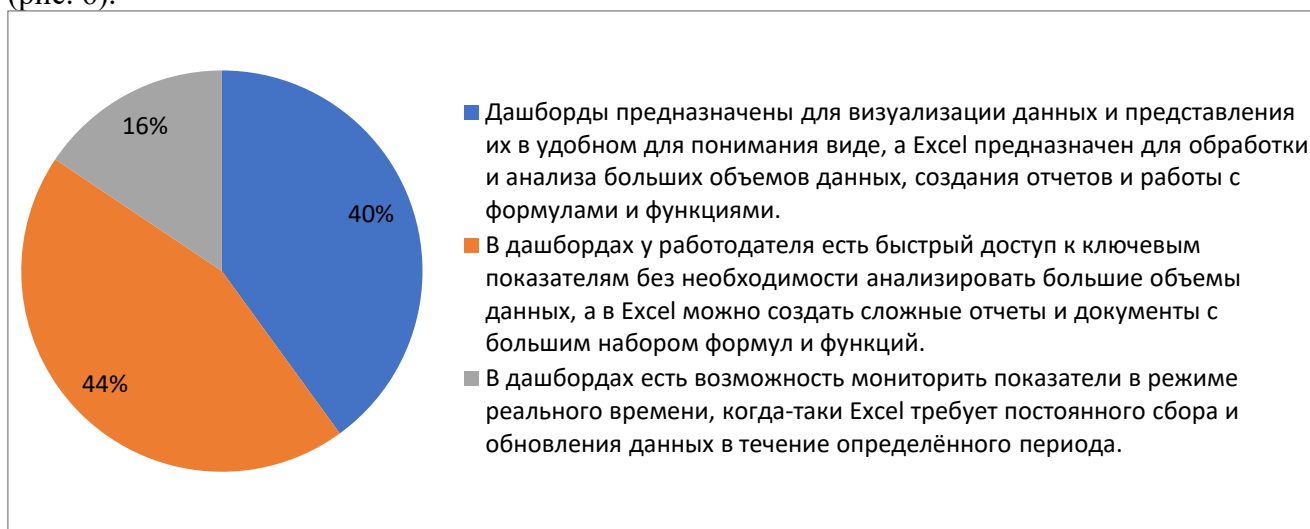


Рис. 6. Отличительные черты, по мнению респондентов, дашбордов от Excel, % (разработано авторами на основе исследования)

Среди множества программных инструментов для наглядного и визуального построения дашбордов в HR-аналитике респондентам был приведён список данных компьютерных программ для выбора той, которой, по их мнению, организация смогла бы построить эффективный дашборд для качественного анализа данных. Среди безопасных и популярных программных обеспечений респонденты предпочли Tableau (68,9% опрошенных), Power BI (55,6% опрошенных) и Visier (53,3% опрошенных). Это свидетельствует о многообразии выбора программных обеспечений в условиях цифровизации общества и обеспечения гарантии того, что HR-аналитика будет проведена качественно (рис. 7).

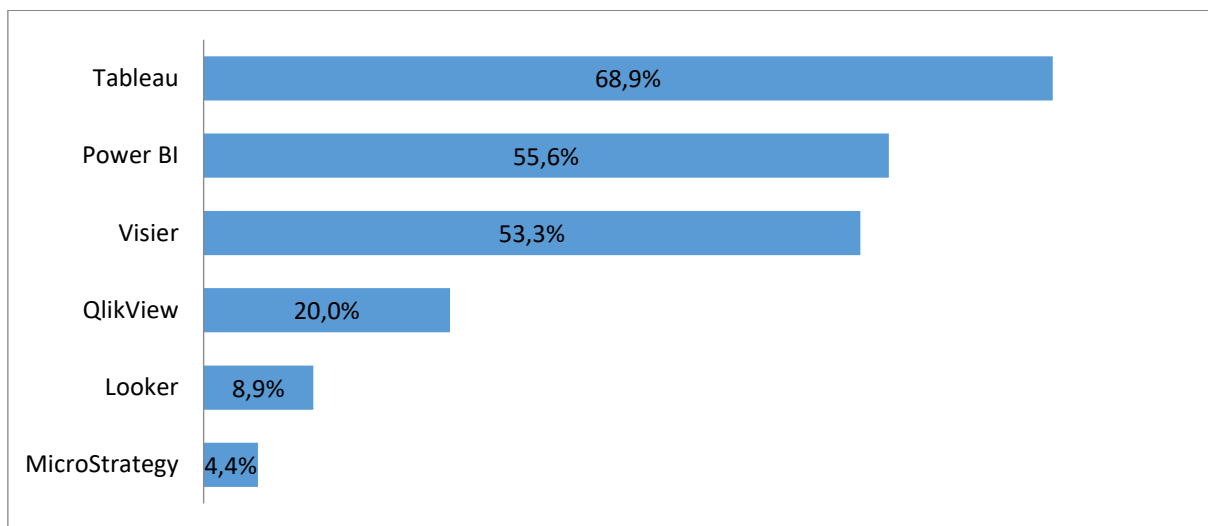


Рис. 7. Программы, которым респонденты смогли бы доверить построение дашбордов, % (разработано авторами на основе исследования)

Заключительным шагом опросника стало определение основных преимуществ и рисков при использовании дашбордов в HR-аналитике.

Среди сильных преимуществ построения дашбордов для HR-аналитики были выделены 3 главных преимущества: возможность анализировать множество данных с высокой скоростью, что также препятствует возникновению такого неблагоприятного явления, как путаница во время анализа (68,9% опрошенных); дашборд способствует оповещению руководителей о предстоящих событиях в организации для оперативного принятия всех необходимых мер и предупреждения сотрудников о насущной ситуации в организации (68,9% опрошенных); содержит в себе все необходимые данные и выводит их в виде графика, а также контролирует важные управленческие процессы в организации (82,2% опрошенных) (рис. 8).



Рис. 8. Преимущества построения дашбордов, по мнению респондентов, в системе HR-аналитики, % (разработано авторами на основе исследования)

Среди возможных рисков при построении дашбордов в HR-аналитике были выделены 3 следующих главных риска: Как и любая другая техническая программа, она может быть подвержена сбоям в своей работе по различным причинам (71,1% опрошенных); не все руководители смогут быстро обучиться и адаптироваться к данной программе, поэтому также потребуются и временные затраты (66,7% опрошенных); потребуются затраты для того, чтоб обучить руководителей работать с данной программой (64,4% опрошенных) (рис. 9).



Рис. 9. Риски построения дашбордов, по мнению респондентов, в системе HR-аналитики, % (разработано авторами на основе исследования)

Таким образом, можно сделать общий вывод по проведенному авторскому исследованию: HR-аналитика является перспективной технологией в анализе и мониторинге данных, а в дальнейшем и разработки рекомендаций по грамотному принятию управленческих решений. Одним из мощных инструментов, пользующееся популярностью среди многих HR-специалистов, является построение дашбордов, которые в своём большинстве используются для визуализации и обработки данных, а также имеет приоритетные отличия от других цифровых продуктов. Построение дашбордов возможно в различных программных обеспечениях, что увеличивает круг его возможностей во много раз. Помимо преимуществ, которые были выделены выше, дашборд имеет риски, которые могут усложнить работу HR-специалистам. Но риски приемлемы везде, поэтому со временем возможна их минимизация, что поспособствует популяризации дашбордов, где руководители будут отдавать предпочтение именно данному инструменту HR-аналитики.

Разработка модели внедрения HR-аналитики с применением дашбордов для формирования и развития эмоциональной компетентности руководителей и HR-специалистов.

В результате нашего исследования была выявлена актуальность и значимость такого инструмента HR-аналитики, как дашборд, с помощью которого можно визуализировать, обрабатывать и анализировать данные для разработки отчётов и рекомендации по эффективному принятию управленческих решений. Вместе с тем, активную популярность набирает эмоциональный интеллект, которые включает в себя не только понимание собственных эмоции, но и эмоции других людей, на основе которых можно регулировать множество как кадровых, так и организационных процессов [13, 14]. Поэтому для полного и тщательного анализа и понимания эмоционального состояния персонала с целью выявления проблемных точек по кадровым и организационным вопросам организации предлагается применить HR-аналитику эмоционального интеллекта при помощи дашбордов и специальных браслетов, которые будут предложены каждому сотруднику.

Такая HR-аналитика поможет HR-специалистам понять, какие факторы влияют на

производительность труда и рабочий настрой сотрудников, а также поможет в принятии обоснованных решений для улучшения условий труда и удовлетворенности сотрудников. Кроме того, такие браслеты можно использовать для контроля за здоровьем сотрудников и профилактики возможных заболеваний, которые ухудшают общее состояние сотрудника.

Для наглядного понимания того, как будет разрабатываться данная концепция, представим этапы разработки HR-аналитики для формирования эмоционального интеллекта с помощью дашбордов в виде логической схемы (рис. 10).

Таким образом, проект по внедрению HR-аналитики эмоционального интеллекта с помощью дашбордов является многоступенчатым процессом, в котором необходимо учитывать множество аспектов управленческой среды.

HR-аналитика эмоционального интеллекта с использованием дашбордов может использоваться для оценки эмоционального состояния сотрудников и помощи в решении основных проблем, таких как стресс, бессонница или депрессия, что в своей совокупности плохо влияет на работоспособность и эмоциональное состояние сотрудника. Данная программа сможет отслеживать такие показатели, как частота сердечных сокращений, уровень активности и качество сна. Затем данные обрабатываются для анализа и принятия решений и отображаются на информационных панелях в виде дашборда.

Как и многие другие разработки, данная программа обладает, как и преимуществами, которые ставят её в приоритет, так и рисками, которые могут привести к сбою работы всего комплекса системы.

К преимуществам внедрения HR-аналитики эмоционального интеллекта с помощью дашбордов можно отнести:

1) Возможность на основе базовых показателей (пульс, частота дыхания) выявить эмоциональное состояние сотрудника и на основе этого разработать рекомендации по минимизации рисков, которые могут возникнуть во время трудовой деятельности.

2) Выявление промежутков времени, где отмечался подъём и спад работоспособности сотрудника.

3) Улучшение качества найма, где происходит оценка кандидата на его стрессоустойчивость, добросовестное отношение к работе и умение работать в команде.

4) Выстраивание грамотной системы адаптации вновь прибывшего работника, так как будет учитываться его эмоциональное и социально-психологическое состояние во время стажировки.

5) В конце рабочего дня каждый сотрудник отчитывается по своему состоянию браслету, что заставляет сотрудника чувствовать по отношению к себе заботу со стороны организации.

6) Возможность собирать данные по каждому сотруднику и обрабатывать их в быстрые сроки.

Среди рисков данной программы можно выделить:

1) Недостаток данных, ведь эмоциональный интеллект требует большого объема данных, которые можно собрать только с помощью различных методов исследования, таких как опросы, интервью и оценка эффективности. Неполные или недостаточные данные могут привести к неточным выводам и неправильным решениям.

2) Потребуется затраты на обучение HR-специалистов данной программе, что приведёт к ещё одному риску – это нежелание обучаться данной программе.

3) Не все сотрудники организации будут готовы делиться своими персональными данными и вносить данные о своём эмоциональном состоянии и его переживаниях в течение дня.

4) Высокие затраты на внедрение программы.

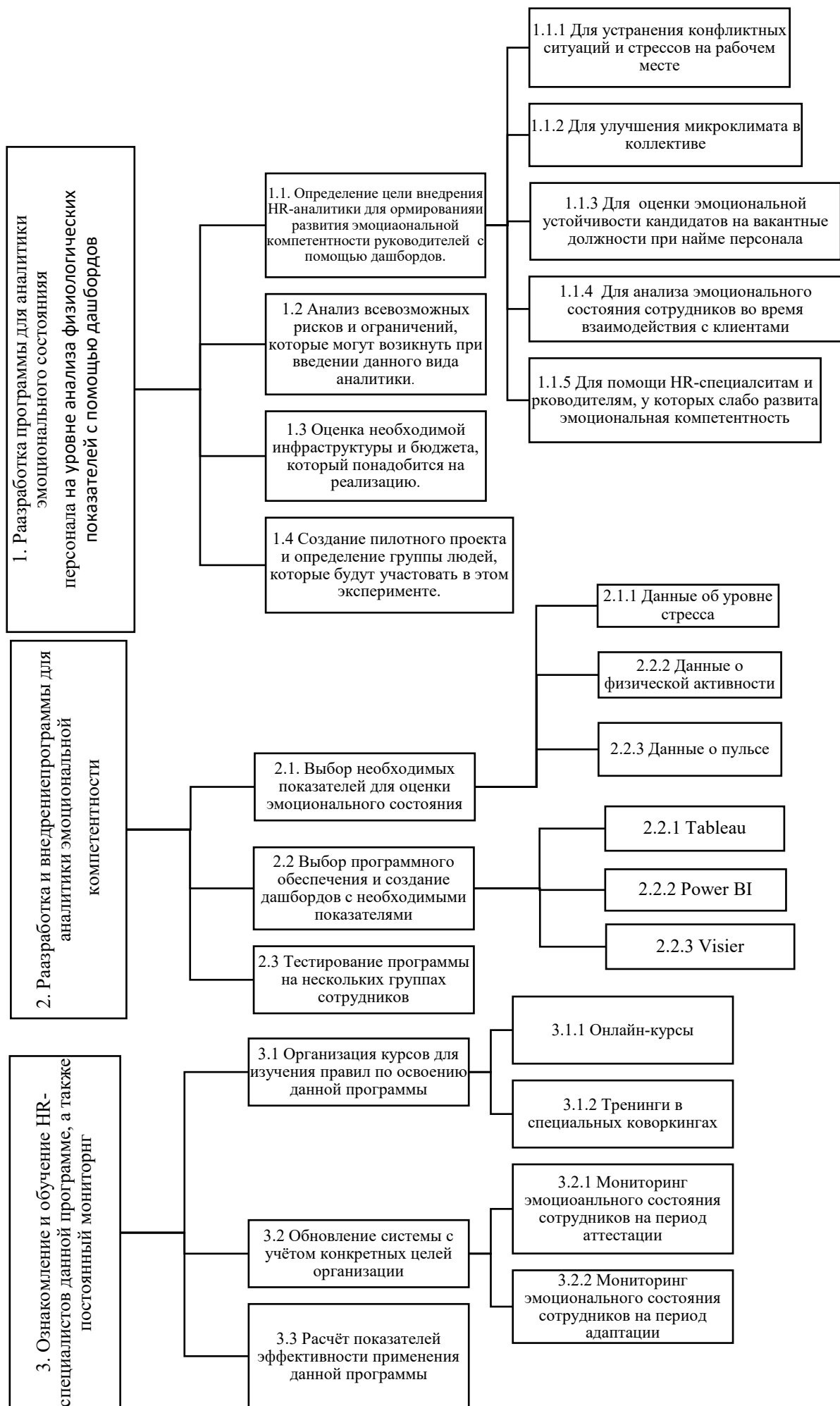


Рис. 10. Логическая схема процесса разработки и внедрения HR-аналитики формирования и развития эмоциональной компетентности руководителей и HR-специалистов с помощью дашбордов (разработано авторами)

Данная программа не является полноценной системой для считывания эмоционального состояния, а является хорошим помощником, на основе данных которой HR-специалисты смогут контролировать ситуацию или обстановку в организации и считывать эмоциональное состояние персонала для принятия эффективных управленческих решений и роста предприятия в целом.

Разработка модели внедрения HR-аналитики в систему управления персоналом с применением дашборда для формирования и развития эмоциональной компетентности руководителей

Внедрение HR-аналитики эмоционального интеллекта с помощью дашбордов является сложным процессом и многоэтапным процессом, в котором нужно учитывать не только ресурсы, которые необходимы для реализации данного проекта, но и риски, которые могут возникнуть в процессе разработки и препятствовать её полноценной работе.

Процесс использования HR-аналитики эмоционального состояния на уровне анализа физиологических показателей с помощью дашбордов начинается с того, что браслет надевается на запястье сотрудника. Браслет собирает данные о физиологических показателях, таких как частота сердечных сокращений, уровень гормонов стресса и температура тела для дальнейшей обработки данных.

Самым популярным аналогом подобных цифровых браслетов является уникальный электронный браслет от Moodbeam, который по большей части многими организациями используется для аналитики эмоционального состояния сотрудников, работающих на удалённой работе. Данная модель браслета разработана из силикона, поэтому у организации не будет проблемы с выбором размера для каждого сотрудника, что заметно упрощает работу HR-специалистам и руководителям при оформлении браслетов. Подобные браслеты способны отслеживать эмоциональное состояние сотрудников на больших расстояниях, поэтому им не составит труда контролировать эффективность работы сотрудников, которые работают на самом предприятии.

Затем эти данные передаются в систему аналитики, которая использует алгоритмы машинного обучения для анализа данных и определения эмоционального состояния сотрудника. Результаты анализа отображаются на информационной панели дашборд, что позволяет HR-специалистам и руководителям предприятий получить представление об эмоциональном здоровье сотрудников и принять грамотное решение, используя в работе развитие эмоциональной компетентности персонала.

На информационных панелях могут отображаться различные показатели, такие как уровень стресса, уровень концентрации, уровень усталости и настроение. Эти метрики могут быть представлены в виде графиков, таблиц и диаграмм, что позволяет HR-специалистам оперативно оценивать эмоциональное состояние сотрудников и принимать меры по улучшению ситуации в организации. Например, если информационная панель показывает, что определенная группа сотрудников находится в состоянии стресса, HR-специалисты могут предложить скорректировать рабочую нагрузку для данной категории персонала.

Аналитика эмоционального состояния (на уровне объективных физиологических показателей) с использованием дашбордов может применяться во многих организациях, которым необходимо оценить эмоциональное состояние сотрудников для формирования эмоциональной компетентности руководителей и персонала:

1. Предприятия и производства, на которых работники подвергаются вредным и опасным условиям труда, например, нефтегазовая промышленность, химическая промышленность и другие отрасли производства.

2. Образовательные учреждения, которым необходимо оценивать уровень эмоциональной компетентности учителей, воспитателей и учащихся.
3. Медицинские учреждения, требующие высокого качества медицинского персонала и эмоциональной устойчивости.
4. IT-компании с напряжёнными условиями труда и сжатыми сроками, а также сильным чувством ответственности.
5. Финансовые компании, основной задачей которых является контроль финансовых рисков, где необходимы высокие требования к эмоциональному интеллекту.

Для наглядного представления того, как будет выглядеть механизм работы HR-аналитики эмоционального интеллекта (на уровне объективных физиологических показателей) с помощью дашбордов и как это будет влиять на развитие эмоциональной компетентности руководителей и HR-специалистов, предлагаем визуализацию данной модели (рис. 11).

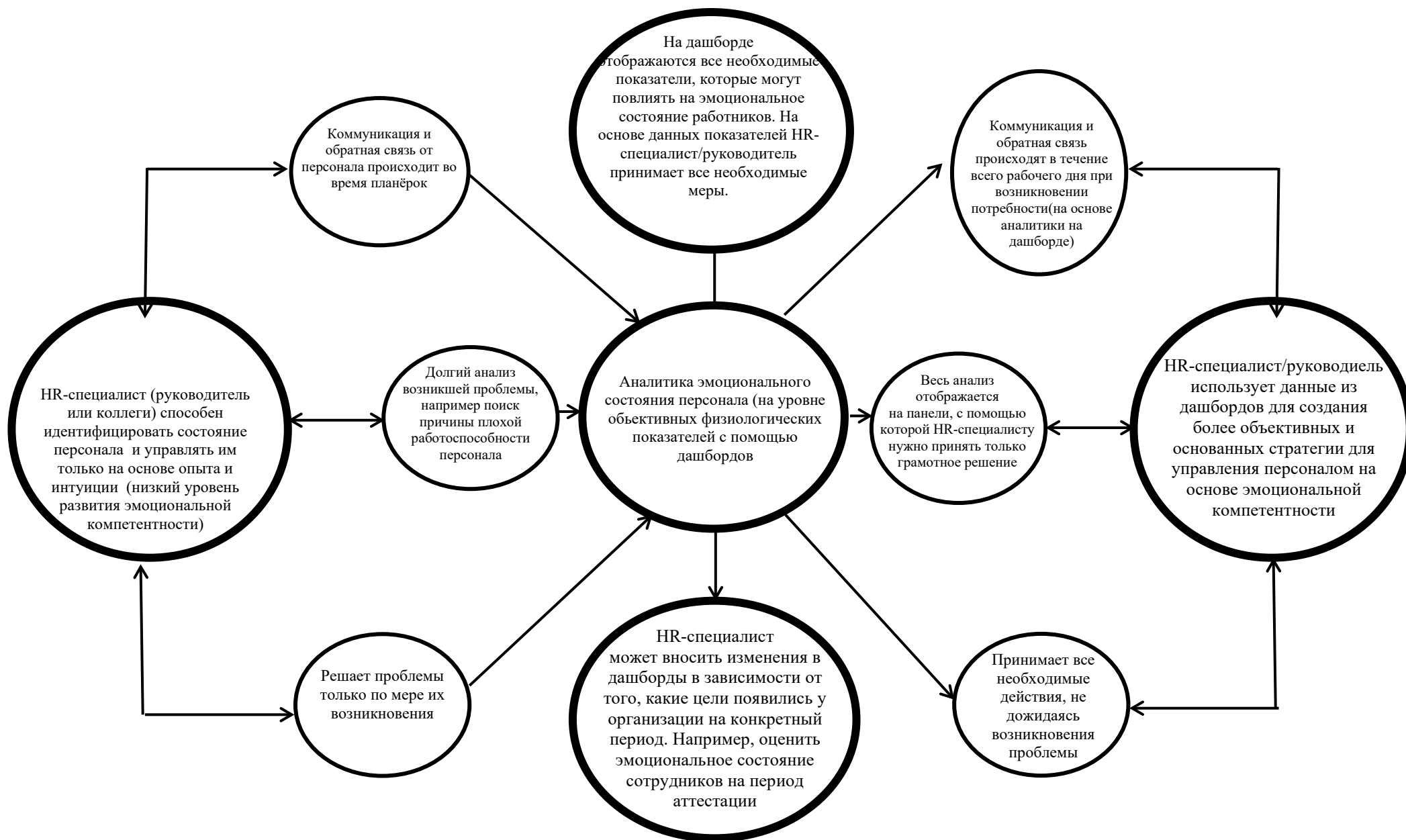


Рис. 11. Модель внедрения HR-аналитики в систему управления персоналом с применением дашборда для формирования и развития эмоциональной компетентности руководителей и HR-специалистов (разработано авторами)

Таким образом, данная технология станет отличным помощником в идентификации и стабилизации эмоционального состояния персонала, в принятии грамотных управленческих решений на основе эмоциональной компетентности руководителей и в упрощении множества организационных и кадровых процессов, что позволит организации заявить о себе в новых масштабах при найме, развитии и удержании персонала.

Литература:

1. HR-Portal – Что такое HR-dashboard и HR-отчет? Примеры, визуализации и советы как это сделать, 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/chto-takoe-hr-dashboard-i-hr-otchet-primery-vizualizacii-i-sovety-kak-eto-sdelat> (Дата обращения: 17.12.2022)
2. Крупина, В. В. Визуализация данных средствами дашбордов / В. В. Крупина, С. И. Михаэлис // Информационные технологии и математическое моделирование в управлении сложными системами. – 2019. – № 2(3). – С. 41-52. – EDN OYWNRE.
3. Рыжкина, Д. А. Дашборд. Полезные советы / Д. А. Рыжкина // Аллея науки. – 2017. – Т. 1. – № 9. – С. 341-343. – EDN WHZLCM.
4. Голованова, О. С. Дашборд - цифровой инструмент повышения эффективности управления человеческим капиталом / О. С. Голованова // Инновационные технологии, экономика и менеджмент в промышленности : сборник научных статей по итогам второй международной научной конференции, Волгоград, 21–22 января 2021 года / Научно-производственное предприятие «Медпромдеталь». Том Часть 2. – Волгоград: ООО «Конверт», 2021. – С. 93-95. – EDN PMOYBM.
5. Петрова, В. Д. Дашборды как инструменты эффективной HR -аналитики / В. Д. Петрова, А. С. Данилова // Вектор экономики. – 2022. – № 6(72). – EDN EFPIRC.
6. Данышев, Р. В. Автоматизация и оптимизация в управлении персоналом с использованием системы дашборд / Р. В. Данышев // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития : Сборник научных статей 3-й Межрегиональной научно-практической конференции, Курск, 11 ноября 2021 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2021. – С. 120-124. – EDN DASCNM.
7. Кирилина, К. А. Цифровые технологии в системе управления человеческими ресурсами российских компаний / К. А. Кирилина, Т. Г. Мясоедова // Успехи в химии и химической технологии. – 2022. – Т. 36. – № 5(254). – С. 20-22. – EDN WCOMYW.
8. Блог про HR-аналитику – Что такое People Analytics? Базовое руководство, 2021. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edwvb.blogspot.com/2021/08/chto-takoe-people-analytics-bazovoe-rukovodstvo.html> (Дата обращения: 17.12.2022)
9. Mirapolis – Основные возможности для HR-аналитики в Power BI. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mirapolis.ru/blog/osnovnye-vozmozhnosti-dlya-hr-analitiki-v-power-bi/> (Дата обращения: 17.12.2022)
10. SMMplanner – 5 популярных сервисов для создания дашбордов, 2021. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://smmplanner.com/blog/6-populiarnykh-siervisov-dlia-sozdaniia-dashbordov/> (Дата обращения: 17.12.2022)
11. VC.RU – Программы мониторинга и контроля работы сотрудников за компьютером: ТОП-26 систем учета рабочего времени, 2023. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vc.ru/u/332756-internet-agentstvo-intec/608977-programmy-monitoringa-i-kontrolya-raboty-sotrudnikov-za-kompyuterom-top-26-sistem-ucheta-rabochego-vremeni-v-2023> (Дата обращения: 17.12.2022)
12. Колотилина, М. А. Цифровизация процессов управления персоналом / М. А. Колотилина, А. С. Сорокин // Устойчивое развитие, экоинновации и "зеленые" экономика и технологии : III Всероссийская научно-практическая конференция с

международным участием, посвященная 90-летию СГЭУ: сборник материалов и докладов, Самара, 19 мая 2021 года / Под редакцией С.В. Афанасьева, Т.С. Кобзарь, С.В. Сердюковой. – Самара: Государственное бюджетное учреждение культуры "Самарская областная универсальная научная библиотека", 2021. – С. 130-136. – DOI 10.24412/ci-36578-2021-3-130-136. – EDN IETRND.

13. Кустова, А. В. Эмоциональный интеллект как основа управленческой компетентности в информационном обществе / А. В. Кустова // Информационное развитие России: состояние, тенденции и перспективы : Сборник научных статей международной научно-практической конференции, Орел, 25–26 октября 2017 года. – Орел: Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2018. – С. 36-40. – EDN VVMORY.
14. Чуланова, О. Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации / О. Л. Чуланова. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2019. – 217 с. – (Научная мысль). – ISBN 978-5-16-010723-3. – EDN OQBDUM.