

# **Применение дашбордов в работе с персоналом (на примере приемной комиссии СурГУ)**

## **Using dashboards in working with personnel (using the example of the admissions committee of Surgut State University)**

### **Смирнов Д.Р.**

Студент, обучение по направлению «Управление персоналом», член научного кружка «Инновационные технологии в управлении персоналом», БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский государственный университет», г. Сургут

### **Smirnov D.R.**

Student, studying in the direction of Human Resources Management, member of the scientific circle Innovative Technologies in Human Resources Management, Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug - Ugra Surgut State University, Surgut

### **Чуланова О.Л.**

Д-р экон. наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, руководитель научного кружка «Инновационные технологии в управлении персоналом», БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «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, Head of the Scientific Circle Innovative Technologies in Personnel Management, Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug - Ugra Surgut State University, Surgut  
e-mail: chol9207@mail.ru

### **Аннотация**

В статье авторами рассмотрены возможности применения инструментов HR-аналитики в работе с персоналом. Рассмотрены возможности применения дашбордов. Представлен опыт применения дашбордов в работе с персоналом Приемной комиссии Сургутского государственного университета. В качестве оптимизации работы авторами предложено дополнить дашборд качественными метриками.

**Ключевые слова:** HR-аналитика, инструменты HR-аналитики, дашборды, метрики.

### **Abstract**

In the article, the authors consider the possibilities of using HR analytics tools in working with personnel. The possibilities of using dashboards are considered. The experience of using dashboards in working with personnel of the Admissions Committee of Surgut State University is presented. As an optimization of work, the authors propose to supplement the dashboard with quality metrics.

**Keywords:** HR analytics, HR analytics tools, dashboards, metrics.

### **Введение**

Инструменты HR-аналитики включают в себя различное программное обеспечение, которое позволяет собирать, анализировать и визуализировать данные о персонале с целью принятия управленческих решений [1].

Рассмотрим те инструменты HR-аналитики, которые чаще всего применяют в компаниях:

- ✓ Аналитические программы: **Excel, Visier**. Применяются с целью получения базовой информации, внесения определенных показателей работников.
- ✓ Программы, которые расширяют функционал Excel: **Power BI, Tableau**. Позволяют визуализировать информацию, выявить определенные тенденции персонала.
- ✓ Инструменты для получения обратной связи и оценки сотрудников: **Qualtrics и Glint**. Собирают данные о удовлетворенности сотрудников и их мнениях о рабочей среде.
- ✓ Статистические программы, с возможностью прогнозирования, а также обработки больших объемов данных: **Python, R Studio**.
- ✓ **Дашборды** представляют собой визуальные отчеты и графики, которые отображают ключевые кадровые показатели в реальном времени, позволяют эффективно оценивать работу сотрудников, изменения и тенденции развития [2].

В настоящее время дашборды являются одним из наиболее перспективных инструментов. Использование дашборда можно разделить на две составляющие: аналитика для сотрудников и для специалистов. Дашборды для сотрудников позволяют лично видеть информацию о показателях своей деятельности, эффективности выполнения определенных задач, оценивать возможности карьерного роста или улучшать производительность с данной целью. Для специалистов данный инструмент позволяет составлять общую статистику по персоналу из разных отделов, грамотно выстраивать развитие сотрудников, внедрять программы обучения, повышения квалификации, видеть прогресс работников по результатам аттестации.

Рассмотрим определения дефиниции «дашборд» различных исследователей (табл. 1).

Таблица 1

### Определения понятия «дашборд»

| Авторы                    | Сущность понятия   |
|---------------------------|--|
| Данышев Р.В.              | Дашборд — это наиболее эффективный способ представления данных, полученных из нескольких источников, для анализа и управления системой [3].                        |
| Снегин О.В.,<br>Лыга Е.А. | Дашборд – информационно-графическая модель для визуализации и структурирования данных компании на основе аналитических систем, CRM и всевозможных БД [4].          |
| Голованова О.С.           | Дашборд – это визуальная панель руководителя или компании, на которой отражены критически важные метрики и KPI с целью контроля достижения поставленных целей [5]. |

Исходя из представленных выше определений, дашборд – это цифровая технология, полученная из нескольких источников, на которой отражены важные кадровые метрики и их динамика с целью анализа, и повышения эффективности службы управления персоналом.

Дашборды помогают визуализировать данные, делать быстрые анализы и принимать действенные решения в области управления персоналом [6]. Они являются важным инструментом для улучшения эффективности HR-процессов и повышения бизнес-результатов. В приемной комиссии СурГУ был создан дашборд, который визуализировал ключевые показатели производительности сотрудников. К ним относятся такие метрики, как звонки, чаты, очные консультации, обработанные и необработанные заявления. Дашборд отображает как производственные метрики, так и HR-метрики.

К производственным метрикам относится количество задач, которое необходимо выполнить операторам приемной комиссии. К HR-метрикам относится количество выполненных задач оператором. Дашборд также показывает, сколько задач было выполнено всего каждым сотрудником (см. рис. 1).

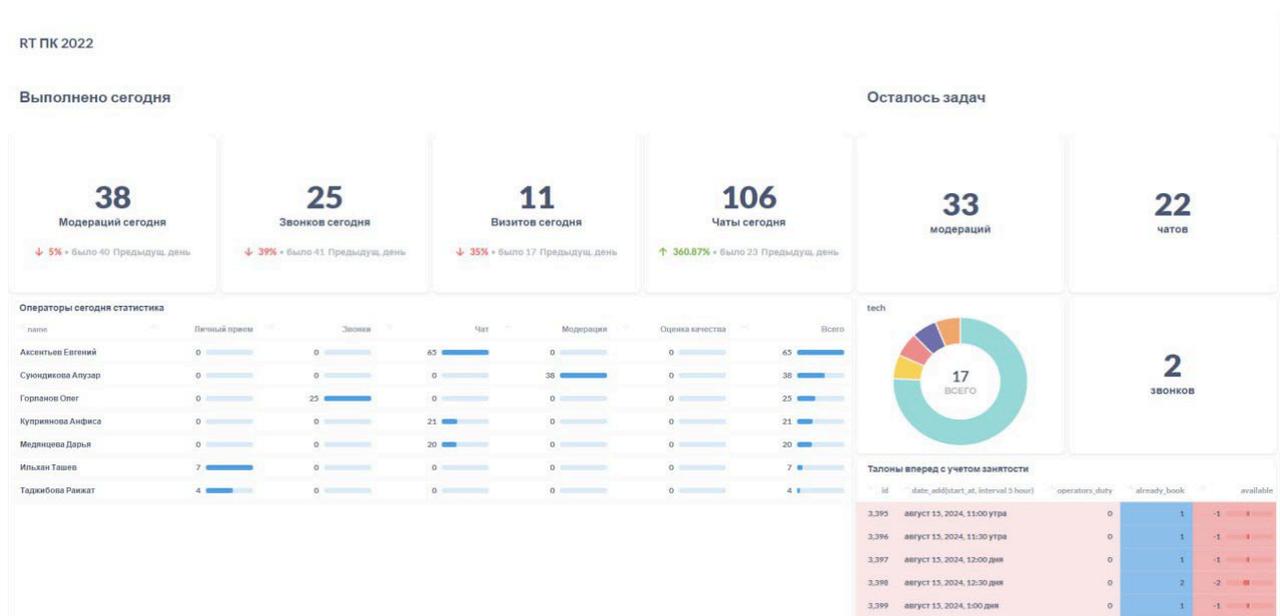


Рис. 1. Вид дашборда в приемной комиссии СурГУ

Дашборд отражает эффективность работы каждого сотрудника приемной комиссии. С помощью дашборда руководитель может сразу же увидеть, кто из сотрудников был самым производительным за смену. Также мы видим, что практически все задачи выполнены, что показывает эффективность команды сотрудников. На рассмотренном примере дашборда в приемной комиссии СурГУ проведем сравнительный анализ использования отчета и дашборда (табл. 2).

Таблица 2

### Сравнительный анализ использования отчета и дашборда

| Традиционный отчет  | Дашборд  |
|---|--|
| Статичная информация по показателям, обновление данных вручную.       | Статистические данные обновляются каждую минуту, что позволяет увидеть не только метрики показателей работников, но и кол-во оставшихся задач.   |
| Представлен в больших таблицах на несколько страниц.                  | Все нужные метрики, диаграммы для сравнения и отображения динамики умещаются на одном экране.  |
| Максимум информации в документе, дополнительные листы с детализацией. | Самые важные показатели, необходимые для принятия управленческих решений (например, какое количество сотрудников поставить на определенный процесс, например, если в очереди 5 звонков, необходимо подключить еще одного сотрудника) на основе данных. |
| Требует времени на самостоятельную обработку и получение ответов.     | Структурированная и наглядная информация представляет показатели работы в понятном виде.   |
| Большой объем ручного труда для сбора, обработки и обновления данных. | Автоматический сбор и обновление данных из подключенных источников.  |

При работе приемной комиссии СурГУ дашборд отражает только количественную эффективность каждого сотрудника: сколько задач каждый смог выполнить. Дашборд не показывает сколько задач было выполнено наиболее эффективно работы (нет метрик, соотносящих количество принятых звонков и процент принятых оригиналом из общего количества принятых звонков).

Поэтому мы предлагаем в дашборд добавить дополнительную статистику, представленную в табл. 3.

Таблица 3

**Дополнительные метрики, предложенные авторами исследования для дашборда в приемной комиссии СурГУ (составлено авторами)**

| <b>Вид работы</b>        | <b>Метрики</b>  |
|--------------------------|---|
| Очный прием абитуриента. | Число принятых заявлений (и оригиналов документов), которые подал оператор вместе с абитуриентом. |
|                          | Длительность консультации абитуриента.  |
| Модерация.               | Среднее время обработки заявления.  |
|                          | Отношение числа принятых заявлений к общему числу обработанных заявлений.                         |
|                          | Доля заявлений, обработанных с ошибками.  |
| Звонки, чат.             | Обратная связь абитуриента с оценкой выполненной работы оператором (от 1 до 5 баллов).            |
|                          | Время ожидания абитуриентом ответа оператора.   |
|                          | Длительность разговора.   |

**Литература**

1. Чуланова, О. Л. Применение HR-аналитики в контексте глобальных вызовов / О. Л. Чуланова, Э. Р. Валеева // Актуальные проблемы общества, экономики и права в контексте глобальных вызовов: Сборник материалов XXIV Международной научно-практической конференции, Москва, 03 ноября 2023 года. – Санкт-Петербург: Печатный цех, 2023. – С. 153-162. – EDN JULQSQ.
2. Петрова, В. Д. Дашборды как инструменты эффективной HR -аналитики / В. Д. Петрова, А. С. Данилова // Вектор экономики. – 2022. – № 6(72). – EDN EFPIRC.
3. 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.
4. Лыга, Е. А. Дашборд как современный инструмент ведения бизнеса / Е. А. Лыга, О. В. Снегин // Донецкие чтения 2022: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности : Материалы VII МНК, посвящённой 85-летию Донецкого национального университета, Донецк, 27–28 октября 2022 года / Под общей редакцией С.В. Беспаловой. Том 5. Часть 2. – Донецк: Донецкий национальный университет, 2022. – С. 384-386.
5. Голованова, О. С. Дашборд - цифровой инструмент повышения эффективности управления человеческим капиталом // 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.
6. Чуланова, О. Л. Модель внедрения HR-аналитики с применением дашбордов в систему управления персоналом / О. Л. Чуланова, Э. Р. Валеева // Журнал исследований по управлению. – 2023. – Т. 9, № 5. – С. 46-63. – EDN OINNOF.
7. Что такое дашборды, какие они бывают и как их строить? – Текст: электронный // Редакция Яндекс Практикума. – URL: <https://practicum.yandex.ru/blog/что-такое-dashbord/> (дата обращения: 15.10.2024).