

Особливості застосування HR – метрик в діяльності підприємства

Петраш Валерія Олександрівна, студентка
ORCID 0009-0005-1765-6676

Науковий керівник: Трофименко Олена Олексіївна, д.е.н., професор
КПІ ім. Ігоря Сікорського, Україна

Застосування HR – метрик в HR-аналітиці є важливим інструментом для управління персоналом, що надає можливість об'єктивно надати оцінку ефективності застосування людських ресурсів і знайти нові можливості для збільшення економічної ефективності компанії. Основні показники ефективності дають можливість HR – фахівцям інформацію, потрібну для більш точного розуміння ефективності HR – процесів на різних етапах життєвого циклу працівника. Це надає можливість HR – командам своєчасно зрозуміти де знаходяться зони, які потребують ретельної перевірки та роботи, задля підтримання та покращення високого рівня залученості працівників та утримання ключових фахівців.

У 2017 році компанія Deloitte проводила дослідження, яке показало, що дохід компаній, які застосовують HR – аналітику, більший на 82 %, ніж у компаній, що її не застосовують, а також, застосування HR – метрик може призвести до збільшення продуктивності праці на 10–20 %, зниження витрат на персонал на 15 – 20 % [1].

Компанія KPMG провела дослідження HR 2H14 COE Pulse Survey, де вони показали, які складові керівництва людським капіталом є основними.



Рисунок 1– Основні складові управління людським капіталом

Розроблено автором на основі джерела [2]

Массачусетський Технологічний Інститут і International Business Machines (MIT та IBM) провели дослідження, яке довело, що аналітика людських даних, яку може застосовувати компанія надає шанс збільшити чистий операційний дохід на 24 %.

Велика кількість провідних світових компаній застосовує HR – аналітику для отримання різноманітних даних, що можуть покращити різні показники, наприклад, компанія GOOGLE застосовує HR – аналітику для отримання інформації стосовно результатів будь – якої співбесіди та визначає найбільш продуктивні джерела найму. Також, велика кількість компаній застосовують інструменти HR-аналітики для аналізу чинників утримання високоєфективних робітників. При цьому, не кожна компанія має можливість та ресурси для введення комплексної системи HR – аналітики. Проте вони можуть розпочати застосовувати, прості у розрахунках, HR – метрики. Серед таких показників можна виділити такі:

Вартість найму (cost per hire) – це середня вартість найму нового робітника. Щоб розрахувати вартість найму, необхідно додати зовнішні та внутрішні витрати на найм та поділити отримане значення на валову кількість нових працівників за певний період. Даний показник розраховують для того, щоб мати точне бачення вартості найму нових робітників для компанії, з метою оптимізації бюджету компанії [3].

Тривалість найму (time to hire) – це кількість днів між підписанням контракту з новим робітником та стартом вакансії. Для його обчислення, потрібно додати необхідний час на кожен новий найм та поділити це все на чисельність нових робітників за визначений період. Цей показник доцільно розраховувати з метою оцінювання продуктивності роботи рекрутингової команди компанії, для визначення ефективності процесу найму та формування бачення про складність закриття вакансії [3].

Дохід на робітника (revenue per employee) – це коефіцієнт, який показує, яку суму коштів приносить в середньому для компанії. Щоб визначити даний показник потрібно загальний дохід компанії за певний період поділити на кількість робітників. Це необхідно для розуміння чи розсудливо компанія користується своїми ресурсами [3].

Плинність персоналу (employee turnover) – є одним з основних показників, що свідчить про успіх бізнесу, демонструє кількість осіб, що залишили компанію за визначений період. Якщо кількість звільнених осіб поділити на загальну кількість робітників та помножити на 100 %, то буде отримано показник плинності персоналу. Він потрібний задля визначення факторів, які сприяють плинності та усунути їх [3].

Індекс лояльності персоналу (employee net promoter score) – даний індекс надає оцінку можливості того, що робітник надасть позитивну рекомендацію компанії, що вплине на рейтинг роботодавця. Індекс лояльності персоналу визначається шляхом опитування серед робітників та за результатами аналізу отриманих відповідей. Перевагою використання даного показника є розуміння зворотнього зв'язку від працівників компанії [3].

Показники, в основі яких розрахункові дані, мінімізують прийняття рішень, що засновані на випадковостях та людському факторі. Основними факторами правильності показників є релевантний підбір саме для певної компанії потрібних HR – метрик, контроль показників, аналіз їх стану та динаміки, інтерпретація результатів аналізу. Крім того, необхідно забезпечити надійність і достовірність даних, які використовуються для розрахунку HR – метрик.

Компанії, що застосовують HR-метрики для управління персоналом, мають кращі показники економічної ефективності, ніж компанії, які не використовують HR-метрики. HR-метрики дозволяють компаніям оцінити ефективність використання людських ресурсів, виявити можливості для підвищення ефективності та покращити управління персоналом.

Звичайно, застосування HR – метрик для збільшення доходу компанії вимагає певних зусиль та витрат. Однак, важливо забезпечувати системний підхід щодо формування HR-метрик, що дозволить підвищити економічну ефективність компанії.

Література:

1. Deloitte's Bersin Finds Effective Use of People Analytics Is Strongly Related to Improved Talent and Business Outcomes. (2023, November 22) <https://www.prnewswire.com/news-releases/deloittes-bersin-finds-effective-use-of-people-analytics-is-strongly-related-to-improved-talent-and-business-outcomes-300553874.html>.
2. The new reality and human capital management (2023, November 22) <https://kpmg.com/ua/en/home/insights/2021/01/nova-realist-ta-upravlinnya-lyudskym-kapitalom.html>.
3. П'ять простих у розрахунку HR-метрик, які допоможуть збільшити дохід компанії. <https://forbes.ua/leadership/5-prostikh-v-rozrakhunku-hr-analitik-yaki-dopomozhut-zbilshiti-dokhid-kompanii-04022021-958>. (дата звернення: 22.11.2023).