

О НЕОБХОДИМЫХ КОМПЕТЕНЦИЯХ HR-АНАЛИТИКА

Осипова А.С.

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

Научный руководитель: к.и.н., В.И. Кабалина

В статье анализируются компетенции, необходимые для специалистов профессии «HR-аналитик». Анализ литературы показал, что специалисты данной сферы должны уметь не только анализировать различные типы HR-данных, но и презентовать эти результаты. Однако многие результаты исследований обнаруживают нехватку данных компетенций у HR-специалистов. Эмпирической базой исследования стали 25 вакансий на должность HR-аналитика с портала hh.ru. Оказалось, что наиболее часто встречающимися обязанностями стали подготовка отчетности и автоматизация HR-процессов, а MS Excel стал самым востребованным IT-инструментом.

Ключевые слова: HR-АНАЛИТИКА, КОМПЕТЕНЦИИ, АНАЛИЗ ДАННЫХ.

WHAT COMPETENCIES SHOULD HR-ANALYSTS ACQUIRE?

A.S. Osipova

National research university "Higher school of economics", Moscow, Russia

Scientific adviser: V.I. Kabalina, PhD

The report analyzes the competencies required for HR-analysts. Literature analysis revealed that HR-analysts should be able not only to analyze various types of HR data, but also to present these results. However, many findings show a lack of these competencies among HR specialists. The empirical base of the study were 25 vacancies for the position of HR analyst from the portal hh.ru. It turned out that reporting and automation of HR processes became the most frequently encountered responsibilities, and MS Excel became the most popular IT tool.

Key words: HR-ANALYTICS, COMPETENCE, DATA ANALYSIS.

В настоящее время бизнес существует в эпоху цифровой трансформации, и применение анализа данных для увеличения эффективности деятельности – это тренд, который набирает популярность с каждым годом. HR как бизнес-функция имеет большой потенциал с точки зрения внедрения практик анализа данных,

и ей только предстоит «догнать» такие управленческие функции, как маркетинг и финансы (SHRM foundation, 2016).

Впервые термин «HR-аналитика» появился в печати в 2003–2004 годах (Marler & Boudreau, 2017). Однако на практике первые попытки анализа данных в области человеческих ресурсов были сделаны еще в начале прошлого века с возникновением научной школы управления, а первая бизнес-книга, посвященная аналитике HR-показателей, была выпущена в 1984 году (Kaufman, 2014). Поэтому тезис о том, что HR-аналитика является новейшей областью как исследовательской, так и практической деятельности, будет ошибочным. Данная область уже имеет 100-летнюю историю, однако в последнее время появилось множество терминов, описывающих этот феномен. Кроме HR-аналитики в литературе можно встретить следующие понятия: аналитика рабочей силы (workforce analytics), people analytics, аналитика человеческого капитала (human capital analytics), аналитика работников (employee analytics), аналитика талантов (talent analytics) (McIver et al., 2018). Однако у всех терминов есть общее смысловое ядро, состоящее из трех элементов (Marler & Boudreau, 2017):

- сбор и анализ различных типов данных как в сфере управления человеческими ресурсами, так и в смежных функциях;
- формирование отчетности;
- поддержка управленческих решений в сфере HR.

Область приложения HR-аналитики чрезвычайно широка, в исследовании Tursunbaeva et al. (2018) предложено 14 областей ее применения: от классических функций планирования рабочей силы и оценки до управления благополучием сотрудников. Но чтобы HR-аналитика успешно функционировала в перечисленных сферах, необходимо наличие трех элементов (Marler & Boudreau, 2017):

- 1) аналитические компетенции у HR-специалистов;
- 2) вовлечение менеджмента;
- 3) IT-инструменты.

Целью настоящей работы является анализ необходимых компетенций новой профессии HR-аналитика на основе научной литературы и последующее сопоставление с реальными потребностями рынка труда на примере России.

McIver et al. (2018) выделили четыре области компетенций для специалистов в области HR-аналитики, и ими стали: математика и статистика; программирование и работа с базами данных; знание

предметной области HR; визуализация данных и коммуникативные навыки.

Однако, по данным CIPD (2013), HR-специалисты испытывают острую нехватку знаний и навыков в области работы с данными. Rasmussen & Ulrich (2015) утверждают, что, наряду с нехваткой технической экспертизы, HR-специалисты испытывают трудности в знаниях бизнес-потребностей организации. Более того, для многих HR-департаментов конвертация результатов анализа данных в конкретные решения также является вызовом (Fitz-enz & Mattox, 2014). Сотрудники HR-департаментов также не имеют достаточного опыта в использовании IT-инструментов и финансовых практик, что может привести к переходу аналитической функции в области человеческих ресурсов именно к данным департаментам (Bassi, 2011). Как следствие, возможен риск неверной интерпретации полученных данных, а следовательно, и принятых решений.

Анализ исследований показал, что основной проблемой в области внедрения HR-аналитики является отсутствие необходимых аналитических компетенций у HR-специалистов, что может повлечь за собой передачу данной функции в другие департаменты, и, как следствие, неверной интерпретации данных.

Анализ вакансий на должность HR-аналитика на основе данных портала «HeadHunter»

Анализ требований работодателей к соискателям на позицию «HR-аналитик» был проведен при помощи самого крупного рабочего портала России – «HeadHunter». За март 2019 года на портале было обнаружено 25 вакансий на данную позицию, открытых по всей России: в Москве, Санкт-Петербурге, Белгороде, Нижнем Новгороде, Ростове-на-Дону и Перми. При помощи контент-анализа были выявлены основные характеристики вакансий: обязанности, необходимое образование и владение IT-инструментами.

Анализ показал, что, помимо традиционных аналитических функций, работодатели вменяют HR-аналитику и другие функции: в сфере компенсаций и льгот, рекрутмента, обучения и развития, управления изменениями и маркетинга.

Требования относительно формального образования у работодателей отличаются: для одних компаний достаточно высшего образования, другие готовы рассматривать только кандидатов с техническим образованием.

Согласно рис. 1 самыми часто встречающимися обязанностями на позиции HR-аналитика оказались подготовка отчетности, авто-

матизация HR-процессов, визуализация и анализ HR-данных, что подтверждает результаты исследования McIver et al. (2018).

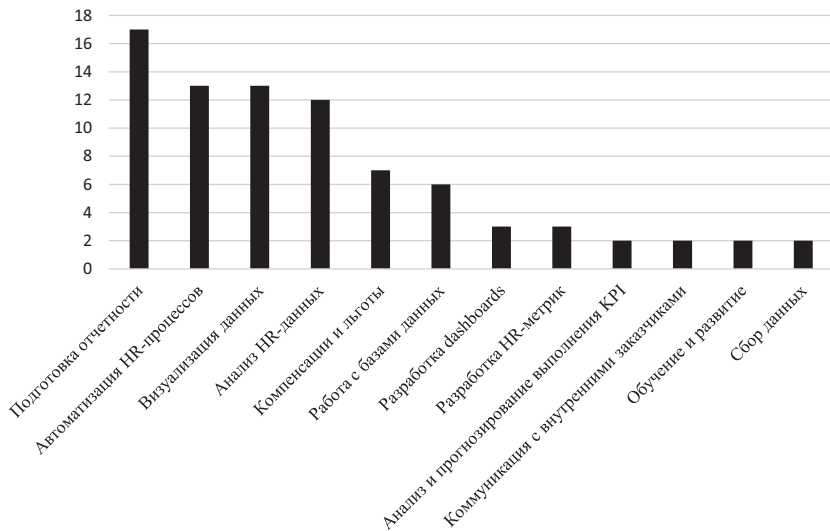


Рис. 1. Частотный анализ функций должности «HR-аналитик» на основе вакансий с портала hh.ru

Что касается IT-инструментов, владение которыми необходимо для HR-аналитика, то абсолютными лидерами стали стандартные продукты MS Office: Excel и PowerPoint, за ними следуют системы класса ERP, а также работа с базами данных (см. рис. 2).

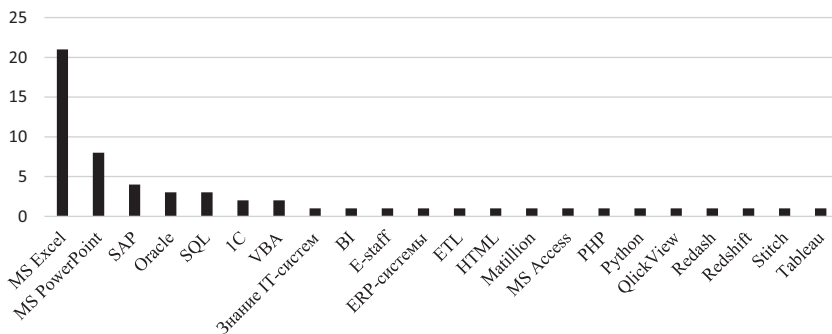


Рис. 2. Частотный анализ IT-инструментов, владение которыми необходимо для должности «HR-аналитик» согласно вакансиям портала hh.ru

Список литературы

1. *Bassi L.* Raging debates in HR Analytics [Text] / L. Bassi // People & Strategy. – 2011. – Vol. 34. – P. 14–18.
2. CIPD. Talent Analytics and Big Data – The Challenge for HR, London: Chartered Institute for Personnel and Development, 2013.
3. *Fitz-Enz J.* Predictive analytics for human resources [Text] / J. Fitz-Enz, J. Mattox. – Hoboken, NJ: John Wiley, 2014.
4. *Kaufman B.E.* The historical development of American HRM broadly viewed [Text] / B.E. Kaufman // Human Resource Management Review [Text]. – 2014. – Vol. 24. – P. 196–218.
5. *Marler J.* An evidence-based review of HR Analytics [Text] / J. Marler, J. Boudreau // The International Journal of Human Resource Management. – 2017. – Vol. 28(1). – P. 3–26.
6. *McIver D.* A strategic approach to workforce analytics: Integrating science and agility [Text] / D. McIver, M. Lengnick-Hall, C.A. Lengnick-Hall // Business Horizons. – 2018. – Vol. 61. – P. 397–407.
7. *Rasmussen T.* Learning from practice: how HR analytics avoids being a management fad [Text] / T. Rasmussen, D. Ulrich // Organizational Dynamics. – 2015. – Vol. 44. – P. 236–242.
8. SHRM Foundation. Use of workforce analytics for competitive advantage, 2016 [Electronic resource]. – URL: <https://www.shrm.org/foundation/ourwork/initiatives/preparing-for-future-hr-trends/Documents/Workforce%20Analytics%20Report.pdf>
9. *Tursunbayeva A.* People analytics—A scoping review of conceptual boundaries and value propositions [Text] / A. Tursunbaeva, S. Lauroc, C. Pagliaria // International Journal of Information Management. – 2018. – Vol. 43. – P. 224–247.