

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления  
(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом  
(код и наименование направления подготовки / специальности)

Управление персоналом  
(направленность (профиль) / специализация)

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Разработка мероприятий по внедрению HR-аналитики в организации

Обучающийся

И.С. Торхова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, доцент Л.Л. Кифа

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2024

## Аннотация

Выпускную квалификационную работу выполнила: И.С. Торхова.

Тема работы: Разработка мероприятий по внедрению HR-аналитики в организации.

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Л.Л. Кифа.

Цель бакалаврской работы на основе раскрытия теоретических HR-аналитики в организации и разработки мероприятий, направленных на внедрение системы HR-аналитики для оптимизации процессов управления персоналом и повышения эффективности деятельности организации.

Объектом исследования бакалаврской работы является ООО «Фитнес Фуд».

Предметом исследования бакалаврской работы является разработка мероприятий по внедрению HR-аналитики в организации как условие эффективного управления.

Краткие выводы по бакалаврской работе: для совершенствования мероприятий по внедрению HR-аналитики в организации важна автоматизация процесса. Для автоматизации мероприятий по внедрению HR-аналитики в организации, предложено внедрить программное обеспечение, что позволит обеспечить качественную аналитику.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка используемой литературы и приложений.

## Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы HR-аналитики .....	7
1.1 Понятие и сущность HR-аналитики.....	7
1.2 Методы и инструменты HR-аналитики .....	13
2 Анализ текущего состояния HR-процессов в организации.....	21
2.1 Общая организационно-экономическая характеристика организации .	21
2.2 Анализ HR-аналитики в организации .....	28
3 Рекомендации по совершенствованию HR-аналитики в организации.....	37
3.1 Мероприятия по внедрению HR-аналитики в организации .....	37
3.2 Расчет экономической эффективности от предложенных мероприятий .....	40
Заключение .....	46
Список используемой литературы и используемых источников.....	49
Приложение А Организационная структура ООО «Фитнес Фуд» .....	52
Приложение Б Бухгалтерский баланс на 31 декабря 2023 г.....	53
Приложение В Отчет о финансовых результатах за 2023 г.....	55
Приложение Г Отчет о финансовых результатах за 2022 г.....	57

## Введение

В наше время, когда рынок так быстро меняется, а экономика столь нестабильна, успешное развитие компании во многом зависит от того, насколько эффективно управляют человеческими ресурсами.

HR-аналитика позволяет получить объективную картину о состоянии трудовых ресурсов компании, выявить тенденции и закономерности в области управления персоналом. На основе этих данных можно принимать обоснованные решения, которые помогут повысить производительность труда, мотивировать сотрудников и развивать корпоративную культуру.

Внедрение HR-аналитики помогает оптимизировать кадровые процессы: подбор, адаптацию, обучение и развитие персонала. Это, в свою очередь, приводит к снижению текучести кадров, повышению уровня удовлетворённости работников и улучшению общей результативности деятельности организации.

Помимо этого, применение HR-аналитических инструментов помогает руководству компании более эффективно управлять бюджетом на персонал. Это позволяет прогнозировать потребность в кадрах и разрабатывать стратегии развития человеческого капитала. Такая работа особенно важна, когда ресурсы ограничены и необходимо оптимизировать затраты.

Современным организациям, чтобы оставаться на плаву необходимо быть гибкими и реагировать на изменения в своей сфере с максимальной скоростью. Ключевую роль в этом играет HR-аналитика, которая превращается в неотъемлемый элемент успешной стратегии. Создавая систему управления HR-аналитикой, организация получает возможность анализировать внутренние и внешние изменения в реальном времени. Анализируя эти данные, руководители могут принимать осознанные решения и выбирать наиболее эффективный путь развития организации в сложившейся ситуации. Такой подход позволяет организации быстро адаптироваться к

изменениям на рынке, удерживать высокую прибыльность и оставаться конкурентоспособной независимо от внешних факторов.

Успешное управление организацией невозможно без понимания ее главного ресурса, а именно человеческого капитала. Именно информация о людских ресурсах такая как количество сотрудников, их квалификации, динамика текучести и эффективности становится ключом к принятию взвешенных управленческих решений. Изучая такие данные, руководство организации может понять какие препятствия мешают эффективной работе с людьми и как необходимо строить план работу с персоналом, чтобы достичь общих целей для развития организации.

В России, несмотря на появление новых технологий, многие организации до сих пор используют старые способы анализа информации о кадрах. Как правило организации анализируют статистику о сотрудниках, но часто не учитывают динамику рынка и перспективы развития организации. Такой подход позволяет решать только сиюминутные задачи, например, снизить текучесть кадров или найти новых сотрудников, но не дает возможности строить стратегию управления персоналом на долгосрочную перспективу. Организациям на российском рынке необходимо перейти от реактивного подхода к проактивному. HR-аналитика может стать инструментом не только для описания текущей ситуации, но и для прогнозирования будущих трендов и предупреждения возможных рисков. HR-аналитика сможет по-настоящему помочь компаниям достичь успеха в быстро меняющемся мире бизнеса.

Объектом исследования бакалаврской работы является ООО «Фитнес Фуд».

Предметом исследования бакалаврской работы является разработка мероприятий по внедрению HR-аналитики в организации как условие эффективного управления.

Цель бакалаврской работы на основе раскрытия теоретических HR-аналитики в организации и разработки мероприятий, направленных на

внедрение системы HR-аналитики для оптимизации процессов управления персоналом и повышения эффективности деятельности организации.

Для достижения поставленной цели были поставлены и решены следующие задачи:

- представить понятие и сущность HR-аналитики;
- исследовать методы и инструменты HR-аналитики;
- рассмотреть общую организационно-экономическую характеристику организации;
- проанализировать HR-аналитику в организации;
- предложить мероприятия по внедрению HR-аналитики в организации;
- осуществить расчет экономической эффективности от предложенных мероприятий.

Информационной базой исследования послужил широкий спектр источников информации: от законодательных актов РФ и научных трудов отечественных и зарубежных ученых до практических данных, собранных в ООО «Фитнес Фуд». Изучены как теоретические основы темы, так и реальные финансовые документы компании за 2022-2023 годы, что позволило провести глубокий анализ и сформировать практически значимые выводы.

Для решения поставленных задач в работе применялись методы системного, логического, структурно-функционального, процессного, аналитического анализа.

Структура бакалаврской работы включает введение, три взаимосвязанных части, заключение, список использованных источников и приложения. Работа содержит таблицы и рисунки. Общий объем работы 57 страниц без приложений.

## **1 Теоретические основы HR-аналитики**

### **1.1 Понятие и сущность HR-аналитики**

С середины 1990-х годов в России начали создавать систему сбора и анализа информации о том, как кадровые решения влияют на развитие компании. Однако процесс двигался медленно, потому что не хватало опыта и современных инструментов, которые помогли бы сделать это быстрее [1].

HR-аналитика стала популярнее в компаниях разного масштаба благодаря трем факторам: появились более удобные программы для работы с данными, специалисты по кадрам стали более компетентными, и руководители поняли, насколько важна эта информация для успеха бизнеса.

HR-аналитика – это, по сути, умный инструмент для работы с данными о кадрах. Он помогает собирать информацию, анализировать ее и делать выводы о том, как лучше нанимать, оценивать, развивать и удерживать сотрудников. В итоге, компания может сэкономить на расходах на персонал, сделать работу более продуктивной и качественной, уменьшить риски и стать более конкурентоспособной.

Анализ кадров за последние годы превратился из простого сбора информации о сотрудниках в серьезный инструмент для управления бизнесом. Сначала просто собирали данные о компетенциях, характере и количестве сотрудников. Потом стали отслеживать изменения и изучать процессы, используя доступные инструменты. Но настоящий прорыв произошел с появлением современных методов обработки и анализа данных, которые привнесли в HR-аналитику новый уровень глубины и эффективности [3].

HR-аналитика по мнению В.Г. Коновалова представляет собой «определение наиболее ценных ключевых показателей индивидуальной и организационной эффективности, которые служат основой успешной реализации бизнес-стратегии» [8, с. 15].

HR-аналитика как отметила О.Л. Чуланова «представляет собой анализ информации о персонале, который, в свою очередь, помогает HR-специалистам принимать решения, например, для управления и удержания сотрудников, создания лучшей рабочей среды, максимизации производительности труда, что имеет большой практический результат для организации при эффективном использовании» [19, с. 19].

А.И. Тихонов указал, что «HR-аналитика понимается как процесс, в котором можно выделить, по крайней мере, четыре этапа: сбор информации о сотрудниках с применением различных метрик, технологий коммуникации и цифровых инструментов; обработка данных, их систематизация и нормализация.; анализ данных: поиск скрытых корреляций и зависимостей (с применением математических моделей, лингвистических методов или технологий big data-анализа и машинного обучения); принятие определенных решений на основе полученных результатов» [17, с. 21].

К.А. Прозоровская подчеркнула, что «внедрение и активное использование HR-аналитики позволяет накопить, систематизировать, проанализировать и составить прогноз в области человеческого капитала для выработки управленческих решений» [13, с. 29].

К.А. Максимова подчеркнула, что «HR-аналитика – это уникальный инструмент для развития всех бизнес-процессов организации. На основе анализа внутренней и внешней информации она позволяет принимать эффективные управленческие решения. Однако, при всех достоинствах данного инструмента развития большинство российских компаний испытывает трудности с его внедрением в практическую деятельность» [11, с. 35].

В научной литературе существует множество определений термина «HR-аналитика». Это говорит о том, что специалисты пока не пришли к единому мнению относительно его сущности. Однако несмотря на то, что HR-аналитика может быть интерпретирована по-разному, ее суть остается единой: это система анализа данных о сотрудниках, которая превращает интуицию в

основанную на фактах информации для принятия эффективных решений в сфере управления персоналом [2].

Круг задач для которых может применяться HR-аналитика представлен на рисунке 1.

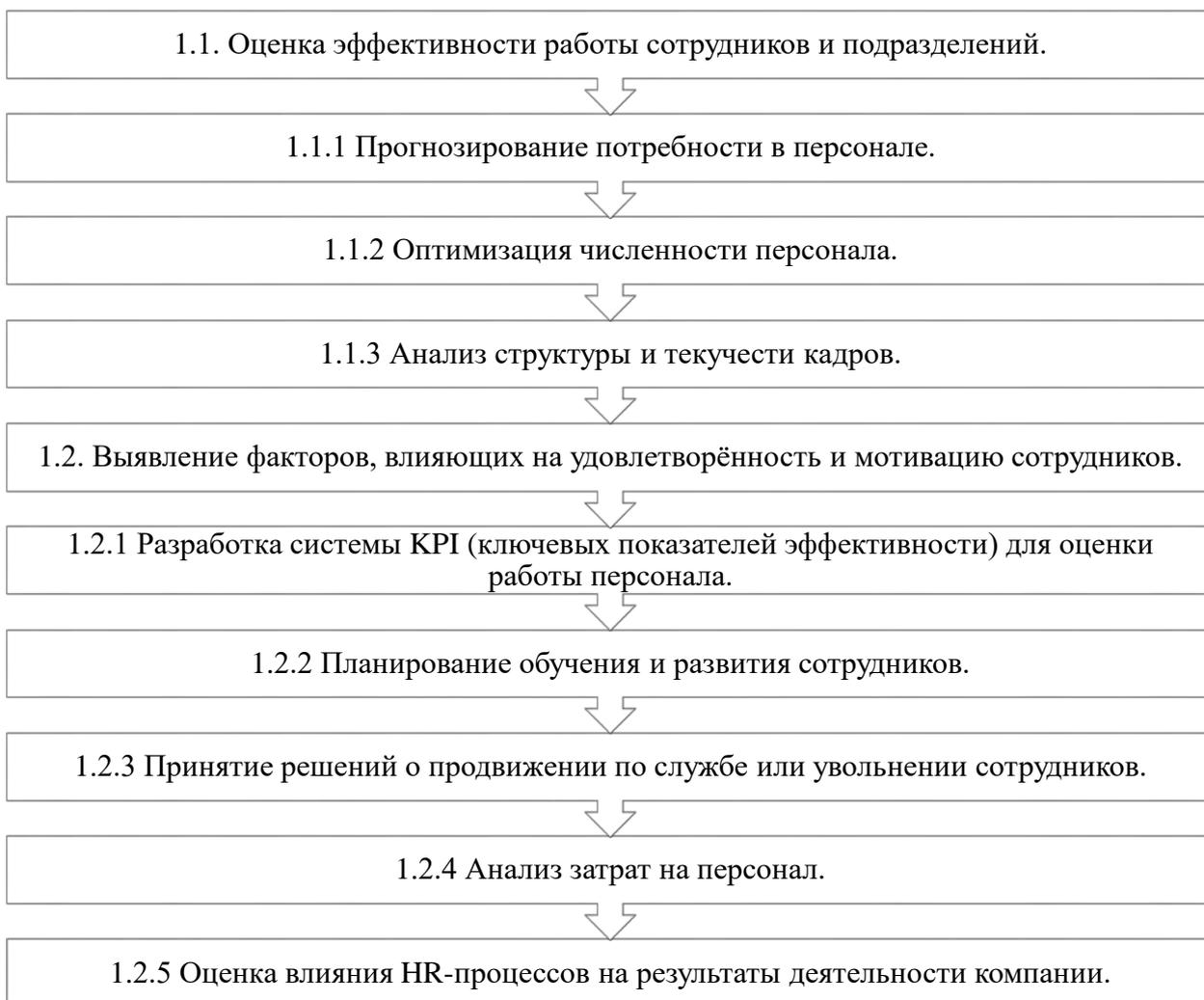


Рисунок 1 – Круг задач для которых может применяться HR-аналитика

Аналитика в сфере управления персоналом – это незаменимый инструмент для оптимизации работы с персоналом и повышения эффективности организации. Благодаря данным, она позволяет принимать взвешенные решения, а также создавать более производительную и привлекательную рабочую среду [5].

Цель и сущность применения HR-аналитики представлено на рисунке 2.



Рисунок 2 – Цель и сущность применения HR-аналитики

Рассмотрим сущность HR-аналитики подробнее:

- сбор данных. Данные собираются из различных источников: HR-систем, программ для управления талантливыми сотрудниками, анкет и опросов работников, показателей эффективности и других мест;
- анализ данных. Информация о сотрудниках – это ценный ресурс, который нужно уметь грамотно интерпретировать. Для этого используются современные инструменты аналитики, которые превращают сырые данные в понятные графики, диаграммы и отчеты. Благодаря им, HR-специалисты могут увидеть скрытые тренды, выделить ключевые факторы и принять более эффективные решения;
- интерпретация результатов. HR-аналитика позволяет увидеть не только текущее состояние дел, но и скрытые тренды, проблемы, с которыми может столкнуться компания, и новые возможности для развития кадров;
- принятие решений. Благодаря анализу организация может выстроить более эффективную стратегию. HR-аналитика помогает оптимизировать процессы подбора, обучения, мотивации и удержания

сотрудников, чтобы создать здоровую и процветающую рабочую среду в организации [6].

Ряд преимуществ HR-аналитики для организаций приведены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Преимущества HR-аналитики для организаций

Однако несмотря на очевидные плюсы в практики российских организации HR-аналитика не так развита. Несмотря на очевидные преимущества HR-аналитики, ее внедрение в российских компаниях идет медленно. Существуют ряд недостатков, которые мешают полноценному использованию HR-аналитики:

- многие компании не готовы вкладывать ресурсы в развитие HR-аналитики, не видя немедленной отдачи. Это приводит к недоверию к решениям, основанным на полученных данных;

- отсутствие единого аналитического аппарата превращает большие объемы информации в неуправляемый хаос, который сложно анализировать;
- информация, хранящаяся в разных системах (ERP, HR-системы), не связана между собой. Некоторые данные вообще не собираются и не сохраняются;
- сотрудники компаний часто не обладают необходимыми навыками для анализа больших объемов данных;
- информация, которая есть в распоряжении компаний, может быть неактуальной, недостоверной или неполной [7].

Указанные недостатки тормозят развитие HR-аналитики в России, но осознание ее важности растет, и в ближайшем будущем будет заметен рост и более широкое применение в управлении персоналом.

HR-аналитика – это не просто сухие цифры, а мощный инструмент в руках сотрудника кадровой службы. Благодаря HR-аналитике можно увидеть сотрудников в целом как единую команду, проанализировать затраты на персонал и понять, насколько лояльны сотрудники к компании. Это позволяет управленцам принять более осознанные решения и построить более эффективную стратегию управления персоналом. Этот метод разработан для того, чтобы определить оптимальные модели взаимодействия с персоналом, минимизировать возможные ошибки и оптимизировать временные затраты. Однако аналитические инструменты не заменяют личного общения с сотрудниками, которое пока остаётся прерогативой человека.

Таким образом, HR-аналитика помогает кадровым специалистам принимать решения, опираясь на информацию, а не на предположения. С её помощью можно увидеть, как работают сотрудники, что у них получается хорошо, а что требует улучшения, оценить, насколько управление персоналом эффективно, что позволяет определить главные цели по развитию организации в будущем.

## 1.2 Методы и инструменты HR-аналитики

HR-аналитики – это большие специалисты в мире данных. Они собирают информацию о сотрудниках из разных источников, как из систем учета, так и из неформальных каналов. Затем они приводят полученные данные в порядок и представляют в виде ярких и понятных отчетов и графиков, которые помогают руководителям принимать лучшие решения для развития бизнеса.

Основные HR-данные для HR-аналитики представлены на рисунке 4.



Рисунок 4 – Основные HR-данные HR-аналитики

Основные источники данных для HR-аналитики представлены на рисунке 5.

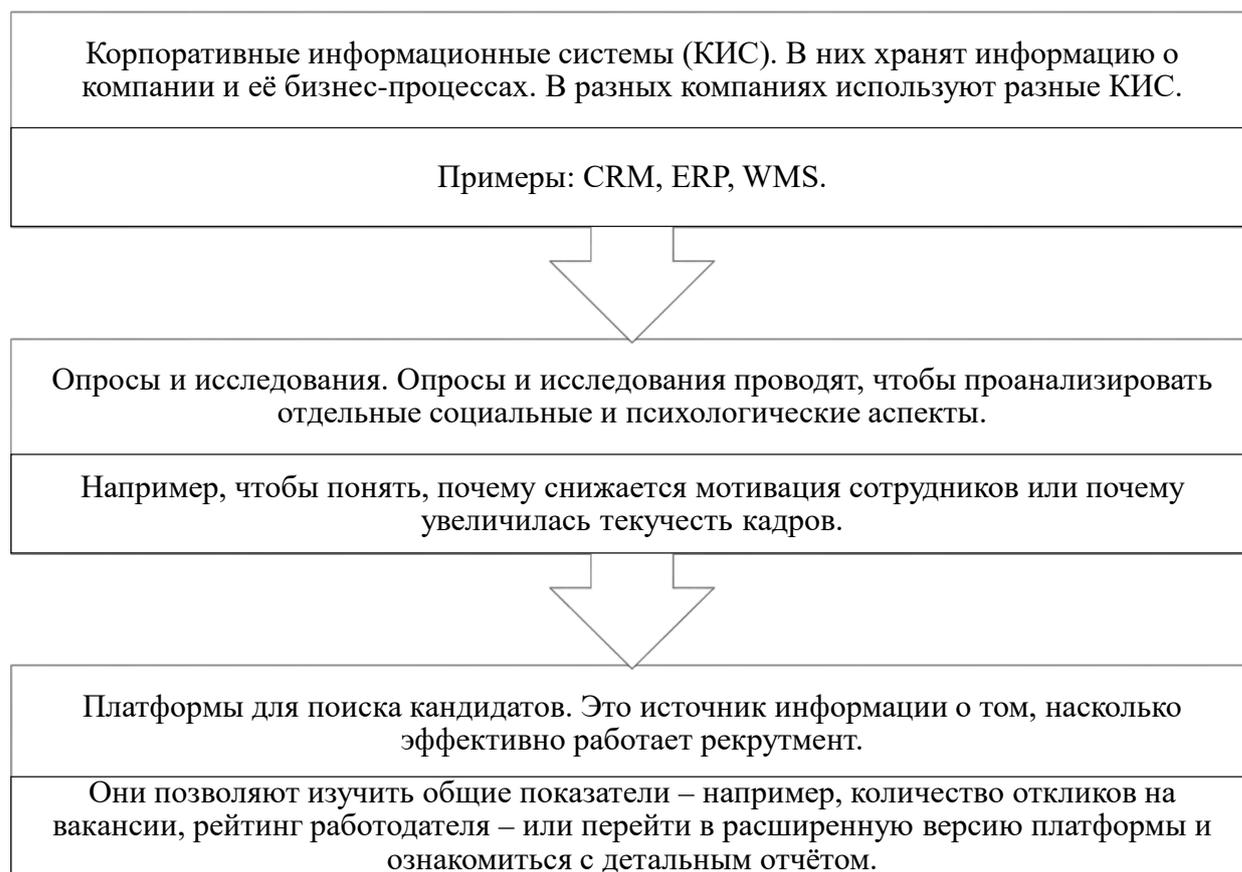


Рисунок 5 – Основные источники данных для HR-аналитики

Объединяя все эти источники информации, можно составить полную картину о том, как дела обстоят с кадрами в компании. И это позволит принять более осознанные решения не только в сфере управления персоналом, но и в развитие всего бизнеса в целом. Позволяет определить потребности в сотрудниках с учетом планов развития бизнеса и текущей ситуации на рынке труда. Позволяет внедрить более эффективные системы мотивации, которые учитывают факторы, влияющие на уровень мотивации сотрудников. В целом это позволит оптимизировать затраты на персонал за счет более эффективного подбора, обучения и развития, а также снижения текучести кадров [9].

Основные методы HR-аналитики приведены на рисунке 6.

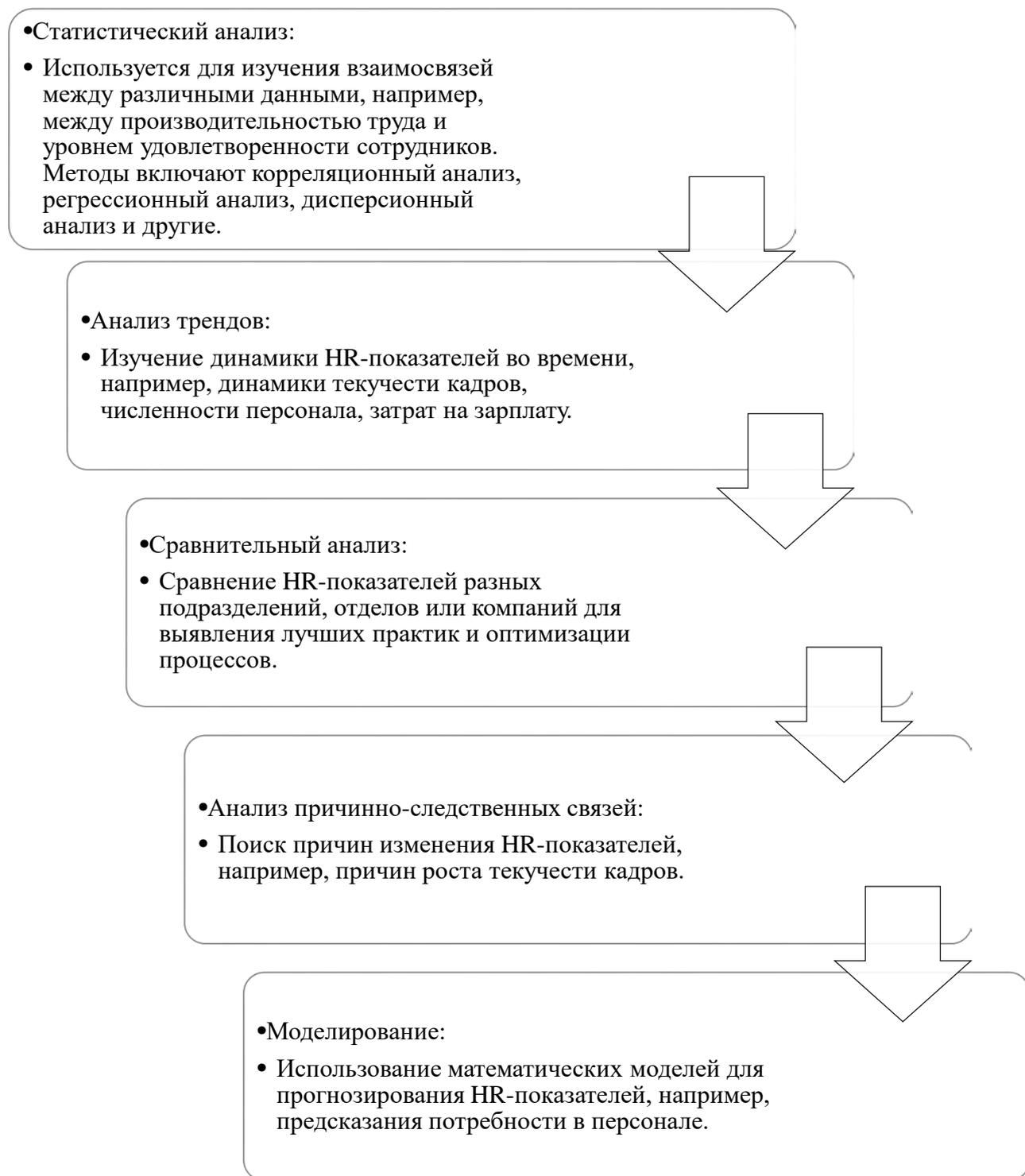


Рисунок 6 – Основные методы HR-аналитики

Полученную информацию необходимо систематизировать и представить в виде отчёта или презентации. Для этого можно использовать следующие инструменты, приведенные на рисунке 7.

•Табличные процессоры (Excel, OpenAI Sheets):	•Базовые инструменты для анализа данных, особенно при работе с небольшими объемами данных.
•Статистические пакеты (SPSS, R, Python):	•Используются для проведения сложных статистических исследований и моделирования.
•Инструменты Business Intelligence (BI) (Power BI, Tableau):	•Используются для визуализации данных и построения отчетов, что делает их более доступными и понятными.
•HR-платформы (Workday, SAP SuccessFactors):	•Имеют встроенные инструменты для анализа данных и предоставления релевантной информации HR-специалистам.
•Платформы для сбора отзывов (SurveyMonkey, Qualtrics):	•Используются для сбора отзывов от сотрудников и клиентов.
•Программное обеспечение для анализа социальных сетей (Hootsuite, Sprout Social):	•Используется для анализа отзывов о компании в социальных сетях.
•Системы анализа HR-процессов (HRMS):	•Собирают данные о HR-процессах и позволяют анализировать их эффективность.

Рисунок 7 – Основные инструменты HR-аналитики

А.И. Тихонов отметил «современные цифровые инструменты в области HR-аналитики позволяют работать, в том числе, в режиме реального времени. Например, можно осуществлять мониторинг влияния текущего обучения на рабочие результаты сотрудников или контролировать эффективность тайм-менеджмента работника на основе данных, полученных из электронной почты или рабочего календаря» [17, с. 29].

HR-аналитика – это не просто инструмент для узкой специализации, а многогранный инструмент, который помогает видеть большую картину развития управления персоналом. Он не только оценивает эффективность отдельных процессов (например, подбора сотрудников, обучения или мотивации), но и показывает, как работает вся система управления персоналом в целом. Благодаря HR-аналитике можно понять, как формируется корпоративная культура, как ее воспринимают сотрудники и как ее можно улучшить. Также HR-аналитика помогает оценить, насколько привлекательна

компания для талантливых сотрудников и что делает ее «брендом работодателя» [12].

В мире HR-аналитики существует целый арсенал инструментов. Рассмотрим, как их можно использовать при решении ключевых задач управления персоналом на рисунке 8.

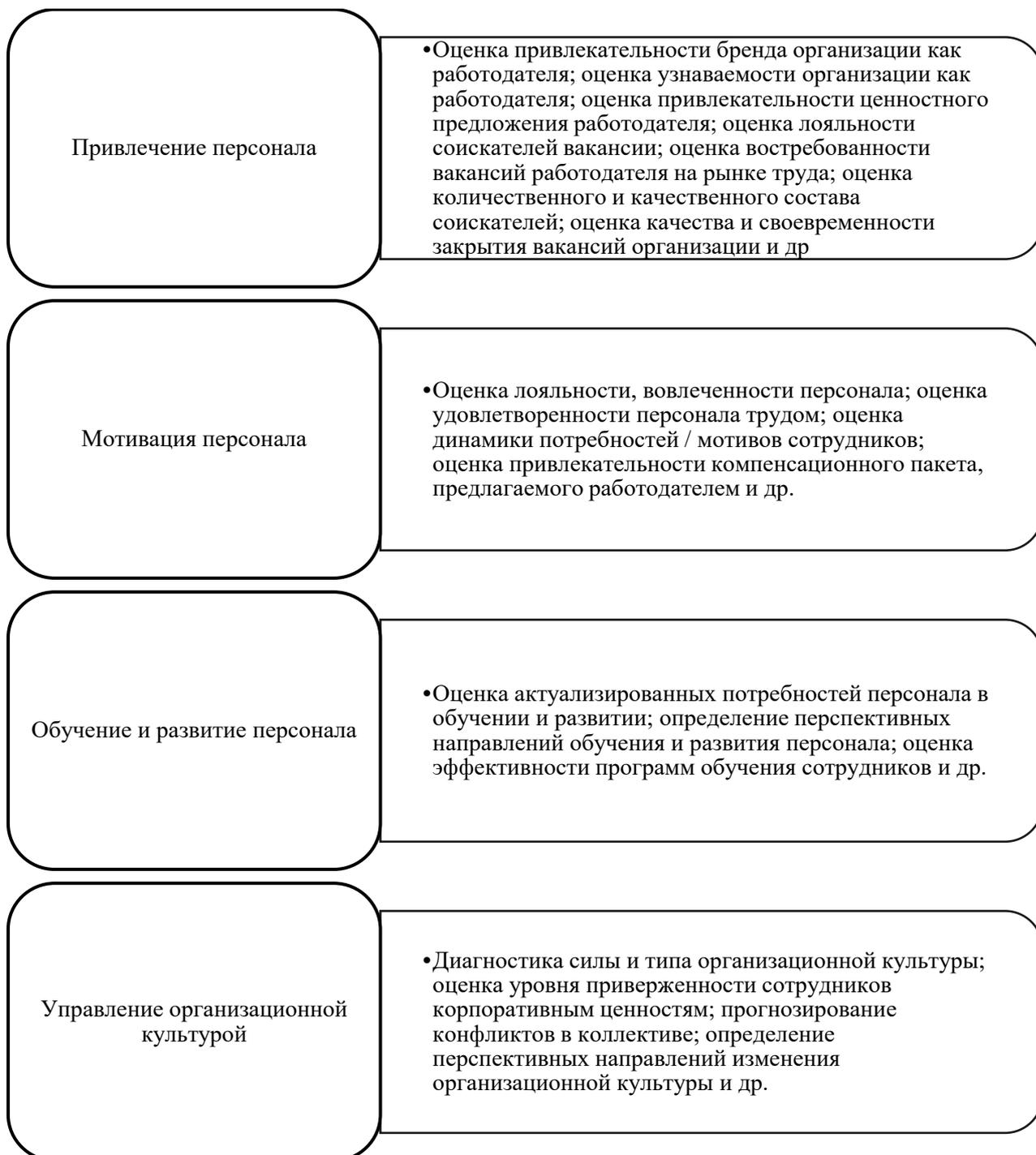


Рисунок 8 – Возможности использования инструментов HR-аналитики

Инструменты HR-аналитики – это не просто счетчики, они могут не только подсчитывать количество сотрудников или их характеристики, но и понять их поведение, мотивацию, отношение к работе и компании. HR-аналитика позволяет не только измерить, насколько эффективны отдельные процессы управления персоналом, но и разобраться в том, как работает вся система в целом.

HR-аналитика – это не просто догадки, а результаты измерений. Она основывается на конкретных цифровых показателях, которые называются HR-метриками. Эти метрики позволяют измерить эффективность каждого процесса в управлении персоналом, от набора новых сотрудников до развития корпоративной культуры. Благодаря метрикам, можно понять, что работает хорошо, а что нужно улучшать. HR-метрики показывают, насколько эффективно работают процессы управления персоналом [18].

Примеры таких процессов: текучесть кадров, производительность, стоимость подбора сотрудников, процент продвижения по карьерной лестнице и многое другое. Для чтобы рассчитать эти метрики, нужны точные данные. Их можно получить из корпоративных отчетов или провести опросы сотрудников.

Для расшифровки полученной информации используются специальные методы анализа, такие как корреляционный и регрессионный анализ, а также моделирование. HR-метрики – это важная информация, но она становится по-настоящему полезной, когда ее улучшают с помощью дашбордов [14].

Эти интерактивные панели превращают сухие цифры в яркие и понятные графики, диаграммы и таблицы, которые помогают быстро оценить ситуацию и принять правильное решение. HR-дашборд – это инструмент, который позволяет проводить сквозную аналитику.

Работа отдела кадров может быть представлена в виде графиков, цифр, списков задач и отчетов. Дашборд собирает всю необходимую информацию в одном месте. Это помогает руководителям контролировать работу отдела,

видеть, как различные показатели влияют друг на друга, определять тенденции и на основе полученных данных принимать управленческие решения [15].

По мнению Е.В. Батовриной, Г.В. Черняевой «помимо количественных данных, особое значение для HR-аналитики приобретают качественные данные, получение которых возможно с помощью использования социологических, социально-психологических и психодиагностических методов исследования – интервью, фокус-групп, анкетных опросов с преобладанием в анкетах открытых вопросов, проективных техник, тестов-опросников и др.

Продуктом их использования является как формирование целостной картины организационных взаимодействий, включая их эмоциональные составляющие, так и более глубокое понимание уникальных потребностей, мотивов, настроений, конкретных эмоциональных состояний, взаимоотношений сотрудников, их восприятия работодателя, коллег, руководства, оценок выполняемой работы и перспектив своего пребывания в организации» [4, с. 18].

А.Э. Федорова, А.А. Хороших указали, что «HR-аналитика может не только дать значительные выгоды, такие как увеличение производительности и снижение затрат на управление персоналом, но и способствовать развитию культуры инноваций в организации, повысить психологическую и профессиональную готовность работников к изменениям» [20, с. 16].

Основные этапы внедрения HR-аналитики в организации представлены на рисунке 9.

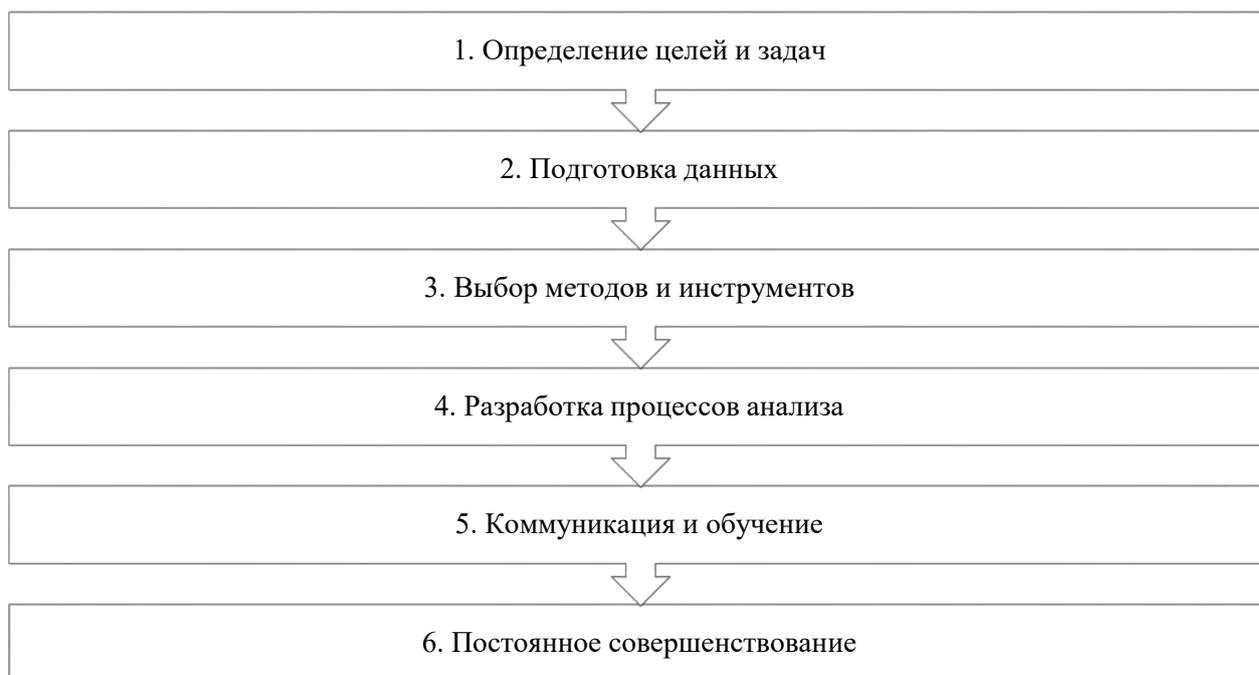


Рисунок 9 – Основные этапы внедрения HR-аналитики в организации

Успешное внедрение HR-аналитики – это не быстрый и простой процесс. Это процесс, который требует задействовать множество ресурсов и компетенций [16].

Однако результаты могут быть очень значительными для любой организации.

Таким образом, HR-аналитика – это мощный инструмент, но его нужно уметь использовать. Как и любой инструмент, она требует правильного подхода. Важно иметь качественные данные, иначе результаты анализа будут неверными. Нужно также правильно выбрать методы и инструменты, чтобы они соответствовали конкретным задачам. HR-аналитика незаменимый инструмент для оптимизации работы с персоналом и повышения эффективности организации.

Однако несмотря на очевидные плюсы в практики российских организации HR-аналитика не так развита.

## **2 Анализ текущего состояния HR-процессов в организации**

### **2.1 Общая организационно-экономическая характеристика организации**

Общество с ограниченной ответственностью «Фитнес Фуд» (далее – ООО «Фитнес Фуд») было зарегистрировано 01.02.2017 г.

Реквизиты:

ОКПО 06585958

ОКАТО 36440373000

ОКТМО 36740000001

ОКФС 16 Частная собственность

ОКОГУ 4210014 Организации, учрежденные юридическими лицами или гражданами, или юридическими лицами и гражданами совместно

ОКОПФ 12300 Общества с ограниченной ответственностью

Основным видом деятельности является Производство специализированной пищевой продукции, в том числе диетических пищевых продуктов (10.86.6).

Юридический адрес: 445007, Самарская область, г. о. Тольятти, Тупиковый проезд, влд. 26. Организационно-правовая форма: Общества с ограниченной ответственностью. Уставный капитал: 10 000 руб.

В настоящее время ООО «Фитнес Фуд» применяет линейную структуру управления, схема которой представлена в Приложении А, рисунок А1. Эта структура характеризуется принципом единства руководства, где каждый сотрудник получает указания только от своего непосредственного руководителя. Такой подход обеспечивает четкое распределение ответственности и управление в рамках иерархической структуры. Однако, по мере роста организации и усложнения ее деятельности, линейная структура может стать менее эффективной и гибкой. Важно отслеживать возможные недостатки линейной структуры, такие как увеличение бюрократических

процессов, затрудненное взаимодействие между подразделениями и ограниченная возможность для проявления инициативы сотрудниками. В будущем, «Фитнес Фуд» необходимо рассмотреть возможность перехода к более сложным структурам управления, например, функциональной или дивизионной, чтобы повысить эффективность и адаптироваться к изменяющимся условиям рынка. Основные показатели экономической деятельности ООО «Фитнес Фуд» рассчитаны на основании отчетных данных за 2021-2023 г.г. представлены в таблице 1 (Приложения Б, рисунки Б.1-Б.2, Приложение В, рисунки В.1-В.2, Приложение Г, рисунки Г.1-Г.2).

Таблица 1 – Основные показатели экономической деятельности ООО «Фитнес Фуд» за 2021-2023 гг.

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2021 -2022гг.		2022 -2023гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %
1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка, тыс.руб.	3388760	6111113	8833466	2722353	0,8	2722353	0,4
Себестоимость продаж, тыс.руб.	2376107	4020026	5663945	1643919	0,6	1643919	0,4
Валовая прибыль (убыток), тыс.руб.	1012653	2091087	3169521	1078434	1,0	1078434	0,5
Управленческие расходы, тыс.руб.	73897	104161	134425	30264	0,4	30264	0,2
Коммерческие расходы, тыс.руб.	4366	17729	77011	13363	3,0	59282	3,3
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	934390	1373275	2958085	438885	0,4	1584810	1,1
Чистая прибыль, тыс. руб.	748857	1539670	2330484	790813	1,0	790814	0,5
Основные средства, тыс. руб.	1974739	3705262	5435786	1730523	0,8	1730524	0,4
Оборотные активы, тыс. руб.	348369	522148	695927	173779	0,4	173779	0,3
Численность ППП, чел.	401	660	945	259	0,6	285	0,4
Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб.	2592520	5121480	10199860	2528960	0,9	5078380	0,9

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7	8
Производительность труда работающего, тыс.руб. (стр1/стр.10)	8450	9259	9347	809	0,1	88	0,09
Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб. (стр11/стр10)	6465	7759	10793	1294	0,2	3034	0,3
Фондоотдача (стр1/стр8)	1,716	1,649	1,625	-0,067	-0,03	-0,024	-0,01
Оборачиваемость активов, раз (стр1/стр9)	9,727	11,703	12,693	1,976	0,2	0,99	0,08
Рентабельность продаж, % (стр6/стр1) ×100%	0,275	0,224	0,334	-0,051	-0,1	0,11	0,4
Рентабельность производства, % (стр6/(стр2+стр4+стр5)) ×100%	0,038	0,331	0,503	0,293	7,7	0,172	0,5
Затраты на рубль выручки, (стр2+стр4+стр5)/стр1*100 коп.)	72,	68	67	-4,6	-0,1	-1,2	-0,01

Анализ показателей ООО «Фитнес Фуд» за 2021-2023 гг. свидетельствует о динамичном росте и устойчивом развитии бизнеса.

Организация успешно увеличивает объемы продаж и повышает рентабельность бизнеса. Эффективное управление издержками позволяет организации получать высокую прибыль от производства и продаж. Организация эффективно использует свои активы для генерации дохода.

Организация успешно управляет расширением штата и улучшает эффективность работы сотрудников.

ООО «Фитнес Фуд» – это динамично развивающаяся компания с устойчивой финансовой ситуацией. Однако, необходимо продолжать работу над оптимизацией затрат и управлением персоналом, чтобы сохранить высокую рентабельность и конкурентные преимущества в будущем.

Чтобы лучше понять финансовую картину ООО «Фитнес Фуд», давайте рассмотрим динамику выручки и прибыли. На Рисунке 10 представлена

визуализация этой динамики, которая позволяет сразу заметить ключевые тенденции и особенности финансового положения компании.

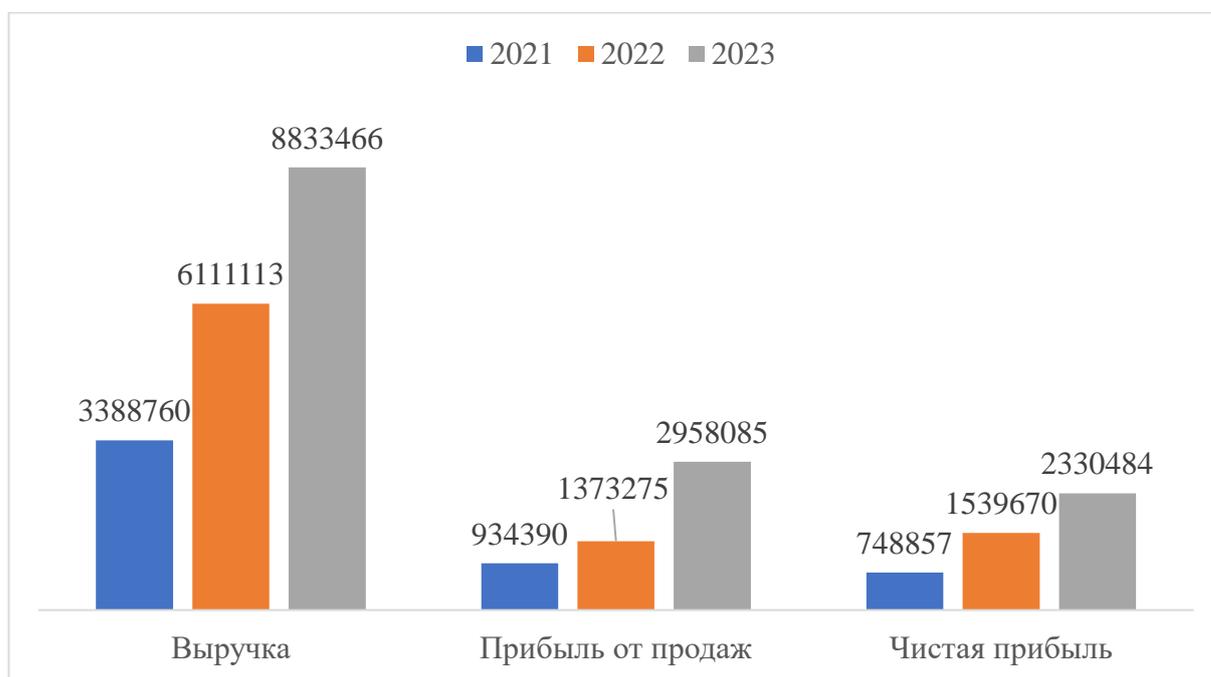


Рисунок 10 – Динамика изменения показателей выручки и прибыли в ООО «Фитнес Фуд», тыс. руб

Анализ данных рисунка 10 демонстрирует позитивную динамику финансовых показателей ООО «Фитнес Фуд» за последние два года. Выручка компании демонстрирует устойчивый рост, что свидетельствует о положительной динамике спроса на продукцию или услуги «Фитнес Фуд». В 2022 году выручка подскочила на 80% по сравнению с предыдущим годом, а в 2023 году продолжила расти, хотя и более умеренными темпами (44%). Организации удалось успешно увеличить объемы продаж, что свидетельствует о положительной динамике развития бизнеса.

Наблюдается стабильный рост прибыли от продаж. Положительная динамика выручки отразилась и на прибыльности «Фитнес Фуд». В 2022 году прибыль от продаж выросла на 47% по сравнению с 2021 годом, а в 2023 году продемонстрировала еще более значительный рост – 115%. Такой динамичный рост прибыли говорит об улучшении эффективности бизнес-

процессов в «Фитнес Фуд». Это может быть связано с оптимизацией издержек производства, улучшением маркетинговой стратегии или совершенствованием процесса обслуживания клиентов.

Позитивная тенденция роста выручки и прибыли отражается и на чистой прибыли «Фитнес Фуд». За последние два года она продемонстрировала значительный рост. В 2022 году чистая прибыль увеличилась на 105% по сравнению с предыдущим годом, а в 2023 году ее рост составил 52%. Это свидетельствует о том, что «Фитнес Фуд» успешно управляет своими финансовыми ресурсами и эффективно осуществляет свою деятельность. Рост чистой прибыли указывает на повышение финансовой устойчивости компании и ее способности генерировать доход.

Данные свидетельствуют о успешном развитии ООО «Фитнес Фуд». Организация продемонстрировала значительный рост выручки, прибыли от продаж и чистой прибыли, что указывает на ее устойчивую финансовую ситуацию и перспективность бизнеса.

Для наглядности представим анализ показателей численности в ООО «Фитнес Фуд» (Рисунок 11).

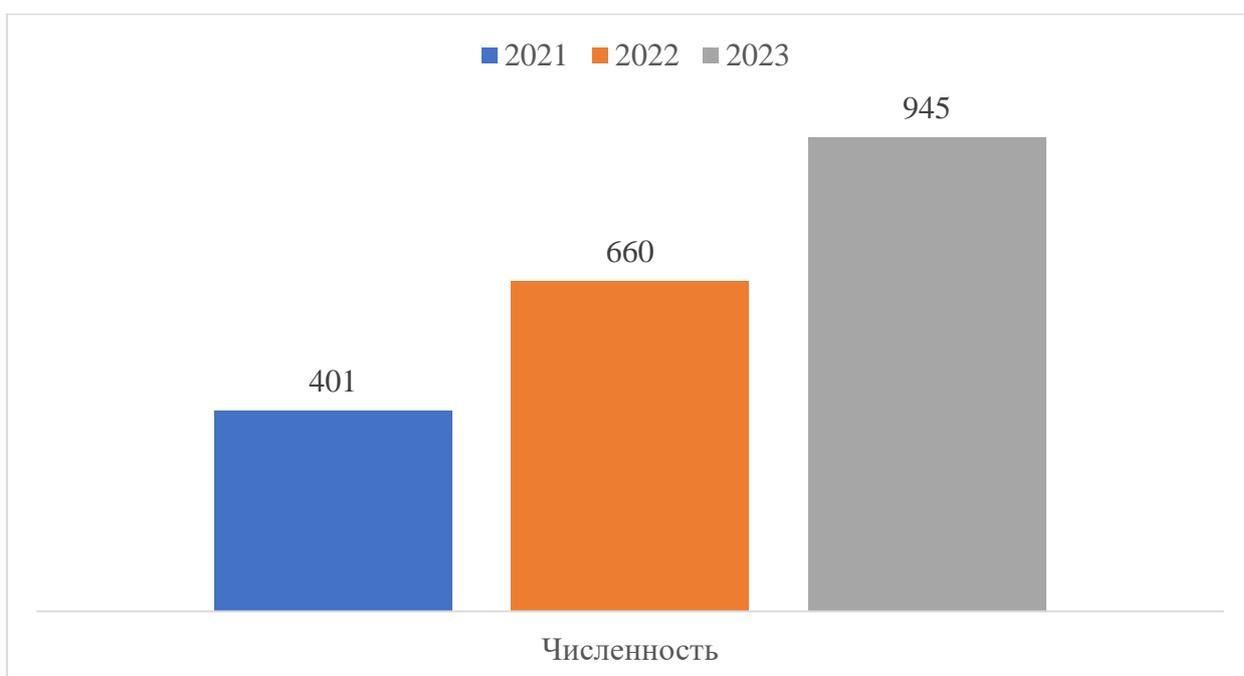


Рисунок 11 – Динамика показателей численности в ООО «Фитнес Фуд», чел.

Данные рисунка 11 демонстрируют динамичный рост численности персонала и повышение производительности труда, однако также свидетельствуют о значительной инфляции в сфере заработной платы.

Наблюдается устойчивый рост численности персонала. За последние два года «Фитнес Фуд» продемонстрировал значительный рост численности персонала. В 2022 году количество сотрудников увеличилось на 64% по сравнению с 2021 годом, а в 2023 году продолжило расти, хотя и более умеренными темпами (43%). Такая тенденция свидетельствует о динамичном развитии компании, которой необходимо расширять свой штат для обеспечения роста бизнеса и удовлетворения растущего спроса на ее продукцию или услуги. Рост численности персонала может свидетельствовать об увеличении объемов производства или о расширении деятельности компании. Однако, нужно учитывать потенциальные риски, связанные с управлением большим коллективом.

Для наглядности представим анализ показателей заработной платы в ООО «Фитнес Фуд» (рисунок 12).

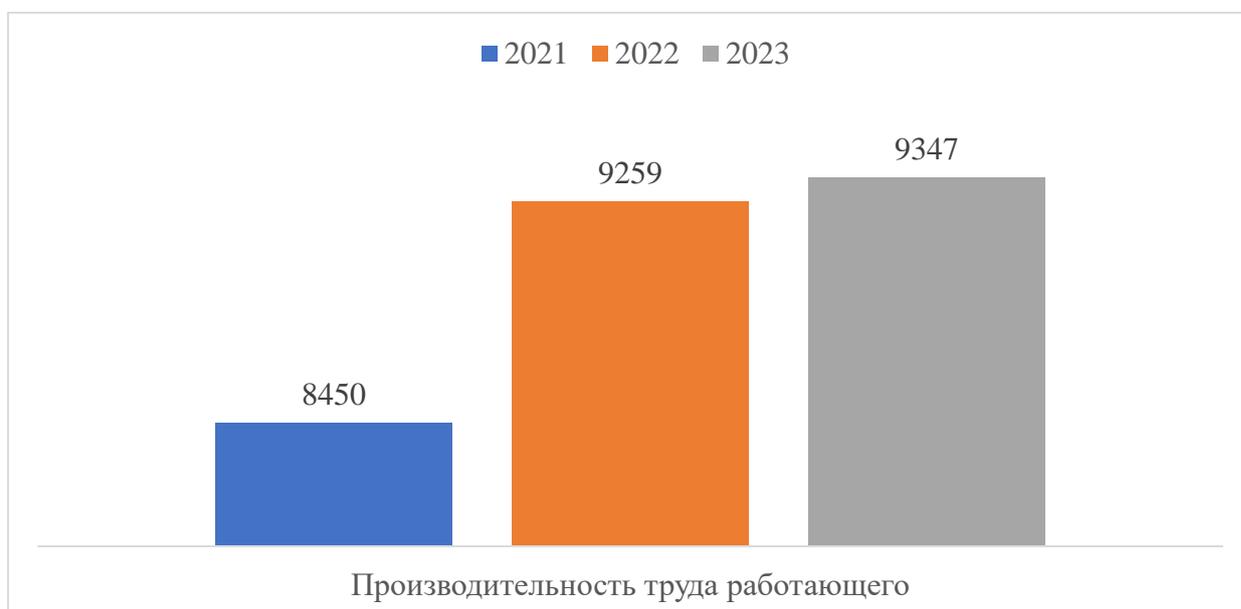


Рисунок 12 – Динамика показателей заработной платы в ООО «Фитнес Фуд», тыс. руб

Рисунок 12 наглядно демонстрирует положительную динамику производительности труда в «Фитнес Фуд». В 2022 году она увеличилась на 9,5% по сравнению с 2021 годом. Хотя в 2023 году рост и замедлился до 1%, это свидетельствует о том, что «Фитнес Фуд» эффективно управляет своими ресурсами и оптимизирует рабочие процессы.

Повышение производительности труда свидетельствует о повышении эффективности работы персонала и о том, что компания успешно управляет расширением штата. Однако, нужно учитывать, что рост производительности труда может быть связан с интенсификацией работы сотрудников и необходимо следить за их утомляемостью.

Для наглядности представим анализ показателей производительности труда в ООО «Фитнес Фуд» (рисунок 13).

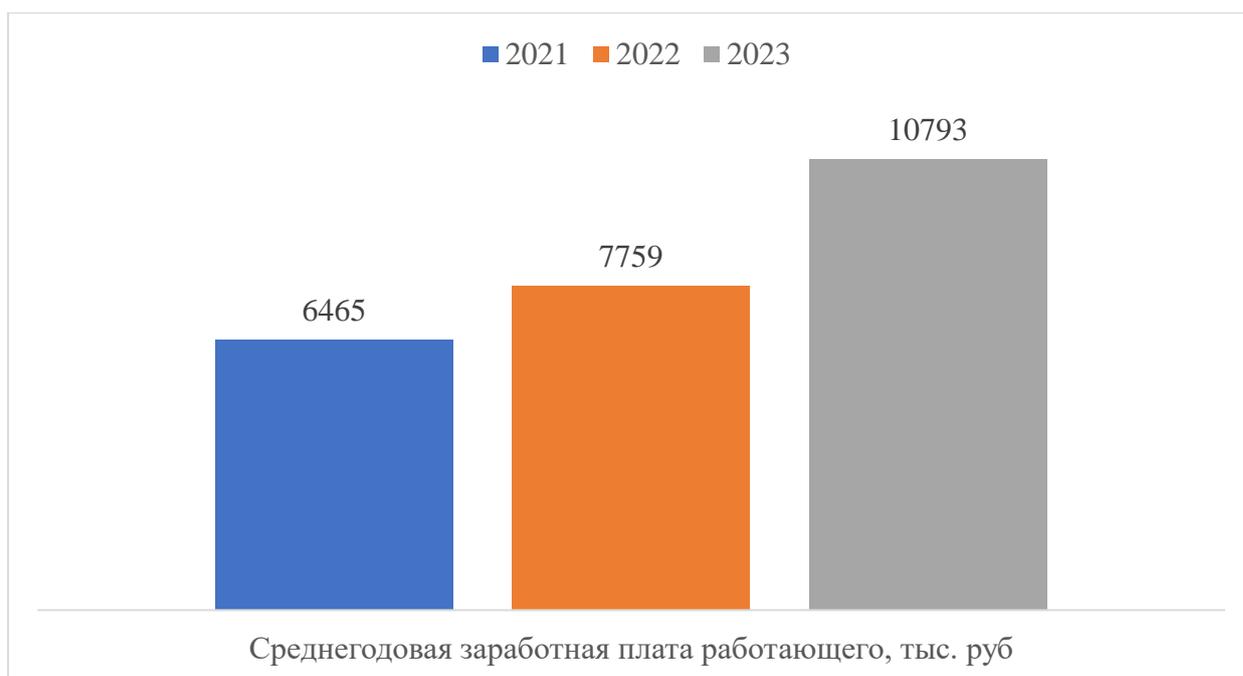


Рисунок 13 – Динамика показателей производительности труда в ООО «Фитнес Фуд», тыс. руб.

Наблюдается значительный рост средней заработной платы работников. В 2022 году зарплата увеличилась на 20% по сравнению с 2021 годом. В 2023 году рост составил 39%. Высокие темпы роста зарплаты могут быть

обусловлены инфляционными процессами в стране и конкуренцией на рынке труда.

Анализ данных подтверждает успешное развитие ООО «Фитнес Фуд». Компания динамично растет, увеличивая численность персонала и одновременно повышая производительность труда своих сотрудников. Это свидетельствует о правильном балансе между расширением штата и оптимизацией рабочих процессов, что позволяет «Фитнес Фуд» эффективно реализовывать свои бизнес-цели.

## 2.2 Анализ HR-аналитики в организации

ООО «Фитнес Фуд» применяет экономические и организационные методы управления персоналом, используя контрактную систему найма. Состав и динамика трудовых ресурсов компании отражены в таблице 2, где анализируется структура персонала по профессиональным категориям.

Таблица 2 – Численность работников 2021-2022 гг., чел.

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2021 -2022гг.		2022 -2023гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %
Численность ППП, чел.	401	660	945	259	0,645	285	0,431
Рабочие, чел.	203	407	650	204	0,50	243	3,19
Служащие, чел.	135	167	189	32	0,81	22	5,91
Руководители, чел.	28	39	47	11	0,72	8	4,27
Специалисты, чел.	35	47	59	12	0,74	12	4,92

Данные таблицы 2 показывают устойчивый рост численности персонала ООО «Фитнес Фуд» в течение анализируемого периода. В целом, за 3 года численность персонала выросла почти в 2,5 раза.

Наиболее динамичный рост происходит в категории «Рабочие» так в 2022 году их численность увеличилась в два раза, а в 2023 году – еще на 60%.

Рост численности «Служащих» и «Специалистов» также значителен, так за три года их численность увеличилась на 40% и 68% соответственно. Доля «Руководителей» в общей численности персонала остается относительно стабильной, так за три года она увеличилась всего на 5%.

Рост численности работников связан с увеличением объемов производства товаров или услуг организации. Организация расширяет свою деятельность в новые сегменты рынка, что требует привлечения дополнительных специалистов. Рост численности служащих и специалистов говорит о стремлении организации повысить уровень обслуживания клиентов или улучшить качество продукции.

Для наглядности структура работников ООО «Фитнес Фуд» за 2023 год представлены на рисунке 14.

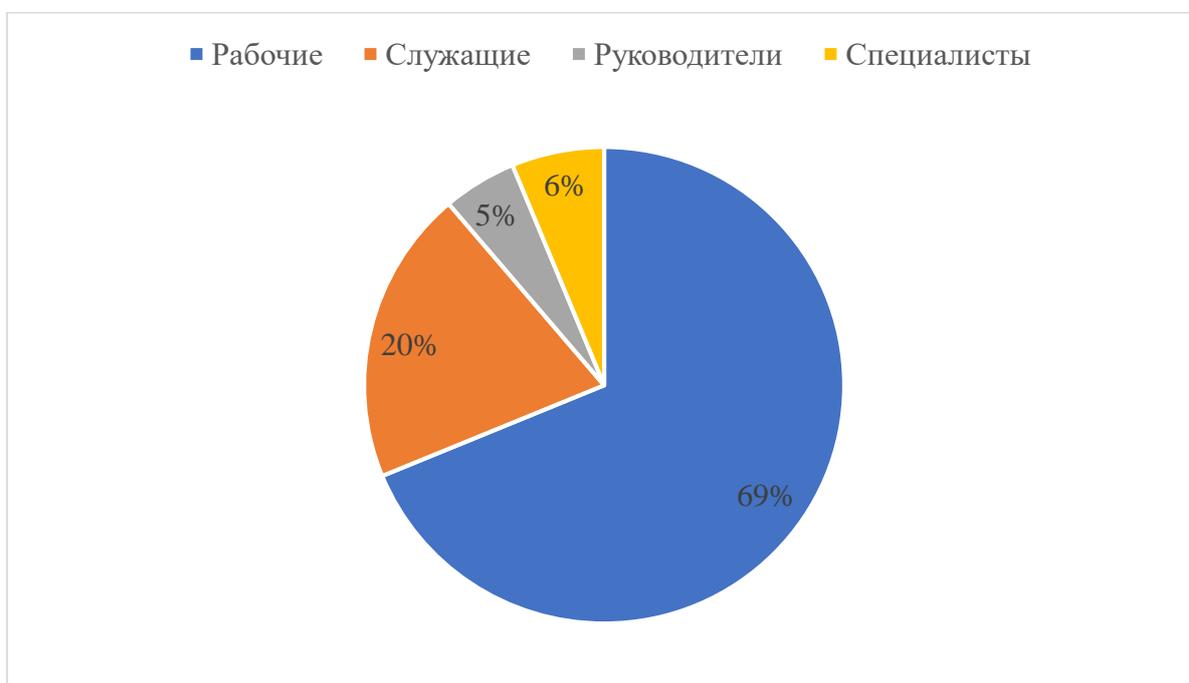


Рисунок 14 – Структура работников ООО «Фитнес Фуд» за 2023 год, %

Структура персонала ООО «Фитнес Фуд» (рисунок 14) характеризуется преобладанием рабочих (69%) над служащими (20%). Доля руководителей (5%) и специалистов (6%) в общей численности персонала относительно невелика.

Высокая доля рабочих свидетельствует о том, что компания занимается преимущественно производственной деятельностью, требующей большого количества исполнителей. Относительно небольшая доля руководящих работников и специалистов может свидетельствовать о простой структуре управления компании или о том, что большинство функций управления выполняют сами рабочие.

Данные о распределении работников организации по гендерному признаку представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Данные о распределении работников организации по гендерному признаку за 2021-2022 гг., чел.

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2021 -2022гг.		2022 -2023гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %
Женщины, чел	289	469	607	180	0,62	138	0,77
Мужчины, чел	112	191	338	79	0,59	147	0,57
Итого, чел.	401	660	945	259	0,645	285	0,431

Данные таблицы 3 показывают, что женщины составляют преобладающую часть персонала ООО «Фитнес Фуд» и их доля увеличивается с каждым годом.

Анализ гендерного состава персонала ООО «Фитнес Фуд» за последние три года показывает динамику, свидетельствующую о росте доли мужчин в общей численности сотрудников. В 2021 году женщины составляли 72% от общего количества персонала, в 2022 году их доля сократилась до 71%, а в

2023 году снизилась до 64%. Несмотря на это, численность женщин за этот период увеличилась на 109%, в то время как численность мужчин выросла на 202%. Это говорит о том, что компания активно расширяет штат мужчин, что может быть связано с особенностями деятельности «Фитнес Фуд». Соотношение мужчин и женщин в персонале также менялось: в 2021 году на одного мужчину приходилось 2,58 женщин, в 2022 году – 2,45, а в 2023 году – 1,80. Такие данные позволяют сделать вывод о том, что компания приоритезирует наем мужчин для увеличения штата.

Распределение работников ООО «Фитнес Фуд» по возрасту за 2023 г представлено на рисунке 15.

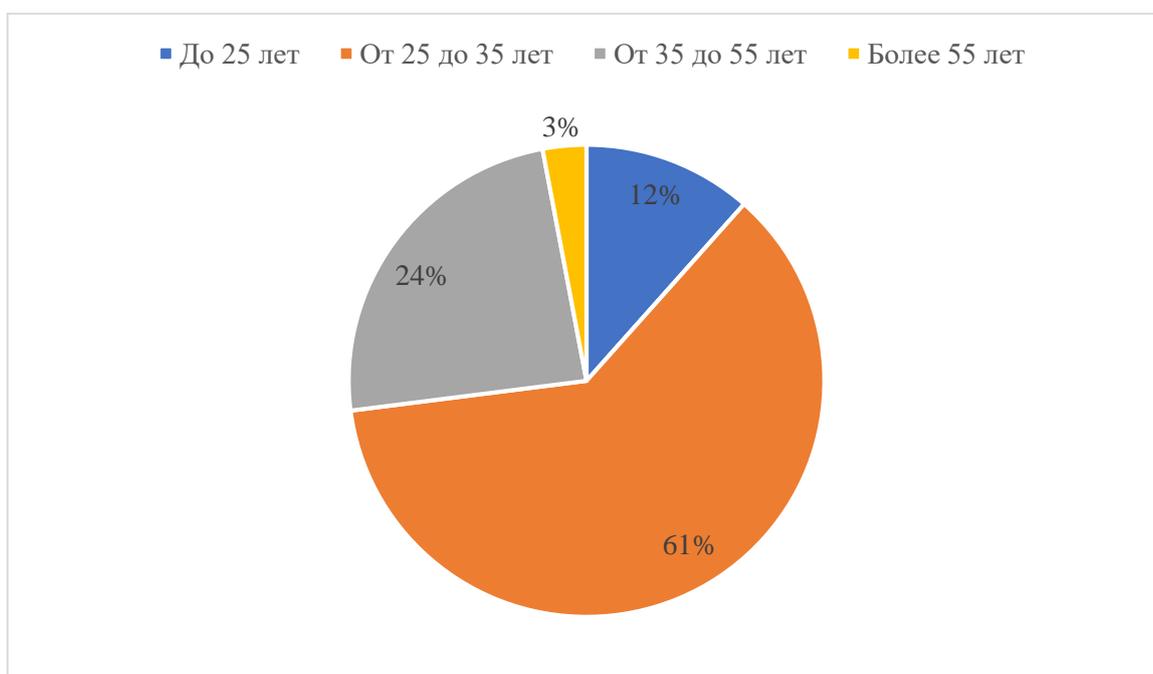


Рисунок 15 – Распределение работников ООО «Фитнес Фуд» по возрасту за 2023 г., чел

Если посмотреть на возраст сотрудников ООО «Фитнес Фуд» (Рисунок 15), то видно, что большинство из них находится в возрасте от 25 до 55 лет, что составляет 61% от всего количества работников. Больше всего сотрудников в возрасте от 25 до 35 лет (373 человека). Доля сотрудников

младше 25 лет (70 человек) составляет 12%, а сотрудников старше 55 лет (18 человек) – очень небольшая.

Такая возрастная структура говорит о том, что работа в ООО «Фитнес Фуд» более привлекательна для сотрудников среднего возраста, у которых есть опыт и знания в этой сфере. Это может быть связано с видом деятельности компании или ее корпоративной культурой.

Рисунок 16 иллюстрирует распределение работников ООО «Фитнес Фуд» по стажу работы.

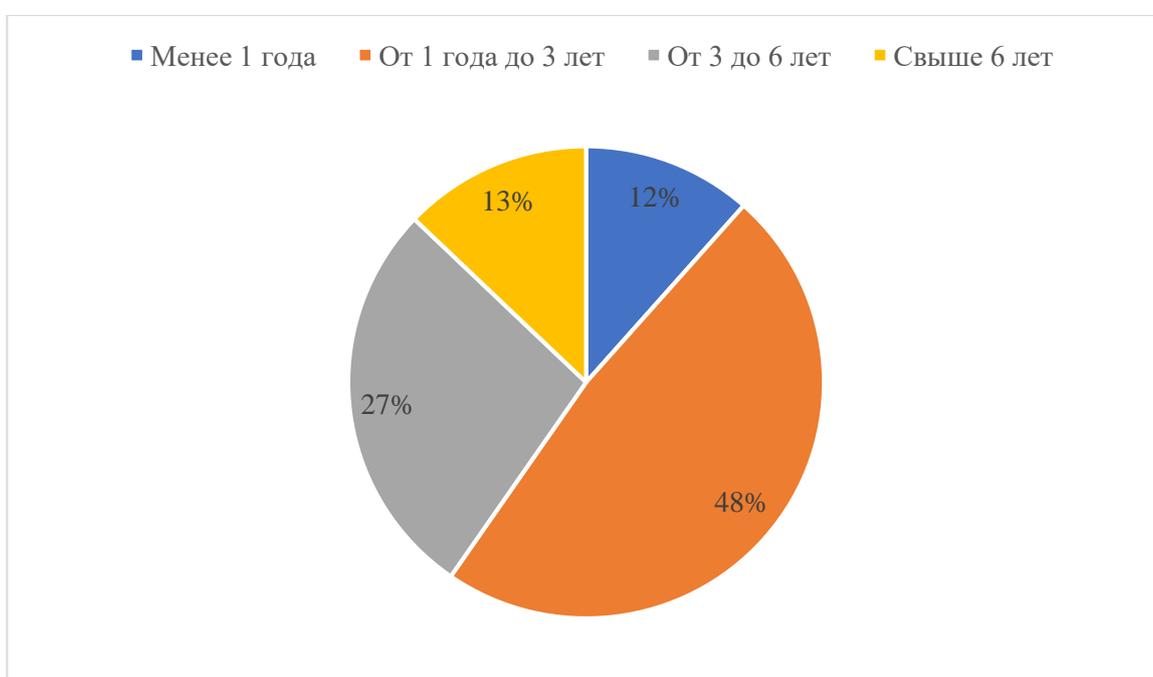


Рисунок 16 – Распределение работников ООО «Фитнес Фуд» по стажу работы за 2023 г., чел

Если посмотреть на данные рисунка 16, то видно, что большая часть сотрудников ООО «Фитнес Фуд» работает в компании от 1 до 6 лет. Но есть и те, кто продолжает работать в организации более 6 лет. То, что преобладают сотрудники со стажем от 1 до 6 лет, говорит о том, что компания стабильна, работа в ней привлекательна, и условия труда хорошие.

То, что немного сотрудников работают менее года, говорит о том, что компания растет и ей не хватает новых сотрудников. А то, что в компании есть

сотрудники со стажем более 6 лет, показывает, что в ней ценят опыт и готовы сохранять ценных сотрудников на долгие годы.

Стабильная работа HR отдела «Фитнес Фуд» привлекает сотрудников и создает условия для долгосрочной работы. Организация «Фитнес Фуд» активно проводит политику по сохранению сотрудников, предлагая им конкурентную заработную плату, возможности для профессионального роста и социальные гарантии.

Рисунок 17 представляет распределение работников ООО «Фитнес Фуд» по уровню образования за 2023 год.

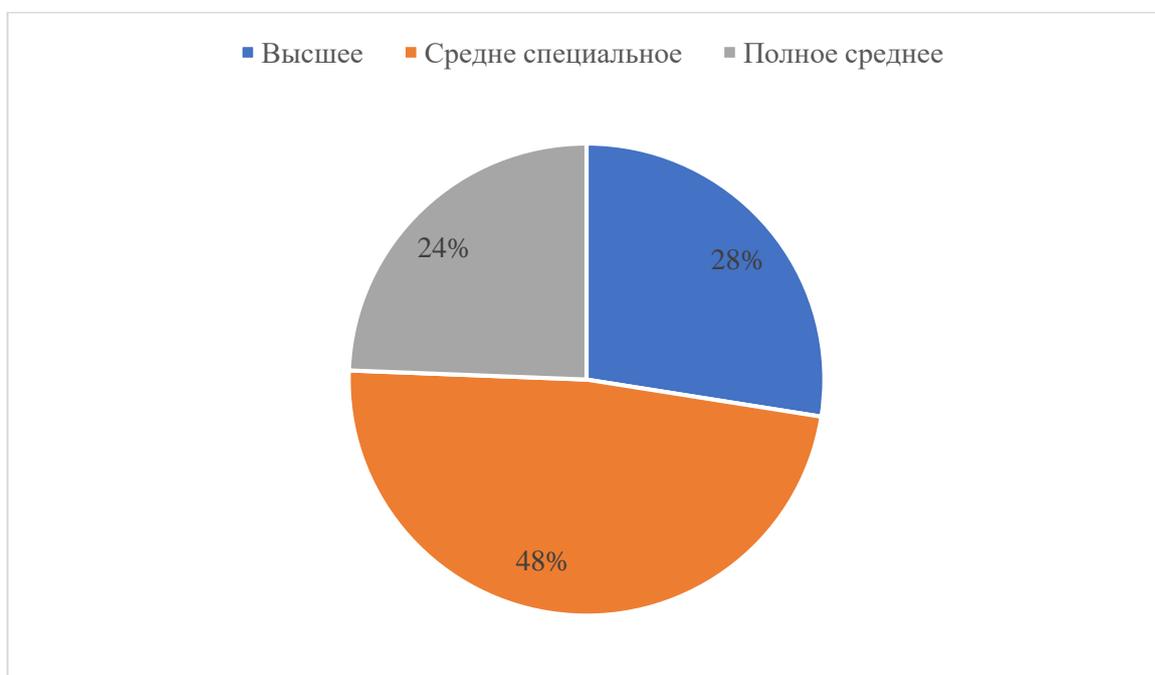


Рисунок 17 – Распределение работников ООО «Фитнес Фуд» по уровню образования за 2023 г., чел

Анализ уровня образования сотрудников ООО «Фитнес Фуд» говорит, что большинство сотрудников компании имеют среднее специальное образование (292 чел.), затем следует высшее образование (167 чел.). Доля сотрудников с полным средним образованием (148 человек) в ООО «Фитнес Фуд» относительно невелика. Анализ данных о уровне образования

сотрудников ООО «Фитнес Фуд» показывает, что компания приоритезирует привлечение специалистов со средним специальным и высшим образованием.

Преобладание сотрудников со средним специальным образованием свидетельствует о том, что для работы в «Фитнес Фуд» в основном достаточно специальных знаний и навыков, которые можно получить в учреждениях среднего профессионального образования. В то же время, значительное количество сотрудников с высшим образованием говорит о том, что «Фитнес Фуд» стремится к привлечению квалифицированных специалистов с широким кругозором и аналитическими навыками.

Незначительная доля сотрудников с полным средним образованием может быть связана с требованиями к специальным знаниям и навыкам в данной сфере деятельности.

Год от года в «Фитнес Фуд» становится больше сотрудников. Это говорит о том, что бизнес растет и нужны новые кадры. С 2021 по 2023 год количество работников увеличилось на 243 человека (3,19%). Это может означать, что отдел кадров хорошо справляется с поиском новых сотрудников и может найти нужных специалистов быстро. Несмотря на то, что рост численности этих категорий сотрудников не такой значительный, как у рабочих, он свидетельствует о том, что HR-процессы по подбору и удержанию персонала в этих категориях также функционируют относительно эффективно.

Оценка текущего состояния HR-аналитики в организации ООО «Фитнес Фуд» показала, ряд проблем, так в организации отсутствует централизованная система сбора данных о персонале. Информация о сотрудниках хранится в различных файлах, таблицах и системах, что делает ее недоступной для анализа. Отсутствует практика регулярного сбора данных от сотрудников (опросы, анкетирование). Это ограничивает возможности для получения обратной связи и понимания мнения сотрудников о работе в организации. Данные о производительности труда, текучести кадров и других ключевых показателях не отслеживаются и не анализируются систематически. В

организации отсутствуют HR-специалисты с опытом работы с HR-аналитикой. Не имеется отдела аналитики персонала или специалиста, ответственного за HR-аналитику. Сотрудники HR-отдела не обладают необходимыми знаниями и навыками для проведения анализа данных, использования специальных программ и инструментов HR-аналитики.

В организации ООО «Фитнес Фуд» отсутствуют четкие процессы анализа данных о персонале. Анализ данных проводится спорадически и не имеет системного характера. Отсутствуют четко сформулированные вопросы и гипотезы для анализа данных. Анализ проводится без определенной цели и не приводит к конкретным решениям. Не проводится визуализация данных, что ограничивает возможности для понимания и интерпретации полученных результатов.

В организации не используются специализированные программы и инструменты HR-аналитики. Анализ данных проводится вручную, что занимает много времени и не обеспечивает необходимой точности и глубины анализа.

Текущее состояние HR-аналитики в организации характеризуется отсутствием системы сбора и обработки данных, недостатком компетенций в области HR-аналитики у сотрудников, отсутствием четких процессов анализа и недостатком инструментов и технологий. Это ограничивает возможности для оптимизации управления персоналом и принятия осознанных решений, что негативно влияет на конкурентоспособность и устойчивое развитие организации.

Внедрение HR-аналитики в данной организации является необходимым шагом для улучшения HR-процессов и достижения более высоких результатов.

Таким образом, HR-процессы в организации «Фитнес Фуд» функционируют относительно эффективно, но необходимо доработать проблемные зоны для эффективной деятельности организации.

Отсутствие HR-аналитики в организации представляет собой значительный пробел в системе управления персоналом.

В отсутствие системного анализа данных о персонале, организация лишается возможности объективно оценивать эффективность HR-процессов, выявлять тренды и принимать осознанные решения, основанные на доказательствах.

Это приводит к риску неэффективного расходования ресурсов, невозможности создать конкурентные преимущества в сфере управления персоналом и снизить общую эффективность организации.

Внедрение HR-аналитики представляет собой необходимый шаг на пути к повышению конкурентоспособности и устойчивому развитию организации в своем сегменте.

### **3 Рекомендации по совершенствованию HR-аналитики в организации**

#### **3.1 Мероприятия по внедрению HR-аналитики в организации**

В ООО «Фитнес Фуд» нет автоматизированной системы сбора и анализа ключевых показателей HR. Из-за этого проводить HR-аналитику в организации не так эффективно, как могло бы быть. Проанализировав предложения на рынке, можно предложить самый эффективный инструмент для решения этой проблемы.

«Битрикс24» представляет собой интегрированную платформу, которая предоставляет большой спектр инструментов для управления бизнес-процессами. «Битрикс24» дает возможность для оптимизации продаж, управления персоналом, контроля workflow, анализа данных и многого другого, что так необходимо современным организациям.

«Битрикс24» – это платформа, которая объединяет все аспекты бизнеса в едином рабочем пространстве. С помощью данной системы можно эффективно управлять организацией, сотрудниками и продажами прямо из личного кабинета, где собраны все необходимые инструменты для успешной работы. Так, например, раздел «Совместная работа» включает в себя сервисы, которые помогают организовать эффективное взаимодействие между всеми сотрудниками организации. Сотрудники могут использовать в работе корпоративные мессенджеры, инструменты для звонков и почтовые сервисы, которые сделают процесс коммуникации более эффективным.

Сотрудники с помощью «Битрикс24» могут легко общаться друг с другом в чате, хранить документы на облачном диске и делиться ими с коллегами. Каждый сотрудник организации может настроить своё рабочее пространство по своему усмотрению, например, отобразить его в виде канбан-доски. Также доступен календарь для планирования рабочего графика и

выделения времени под конкретные задачи. Такая система дает возможность каждому сотрудникам видеть и понимать свои задачи.

В системе можно назначать задачи как отдельным сотрудникам, так и целым отделам или отдельным группам, что делает рабочий процесс эффективнее. Каждому сотруднику можно назначить свой уровень доступа к задачам проекта. Например, менеджеру, который отвечает за общий результат проекта, можно присвоить статус «Ответственный». Он получит полный доступ к результатам работы команды, сможет вносить изменения в проект, ставить новые задачи подчинённым и запрашивать дополнительную информацию. Такой подход позволит сотрудникам быстро и эффективно решать возникающие рабочие вопросы. Кроме того, проекты можно сделать открытыми или закрытыми, в проектах могут принимать участие и клиенты, которые в качестве наблюдателей могут следить за ходом выполнения задачи.

«Битрикс24» позволяет руководству легче контролировать работу сотрудников и оценивать результаты.

Благодаря встроенным инструментам «Битрикс24» дает возможность для эффективной и прозрачной работы HR-отдела. Отчеты и дашборды «Битрикс24» позволяют организовать деятельность по сбору и анализу HR-аналитики в организации с минимальными затратами и с быстрым обучением сотрудников. Благодаря возможностям «Битрикс24» возможно выстроить эффективную систему управления персоналом.

Для того, чтобы HR-аналитика в организации ООО «Фитнес ФУД» стала более эффективной с помощью «Битрикс24», можно рассмотреть следующие мероприятия, представленные на рисунке 18.

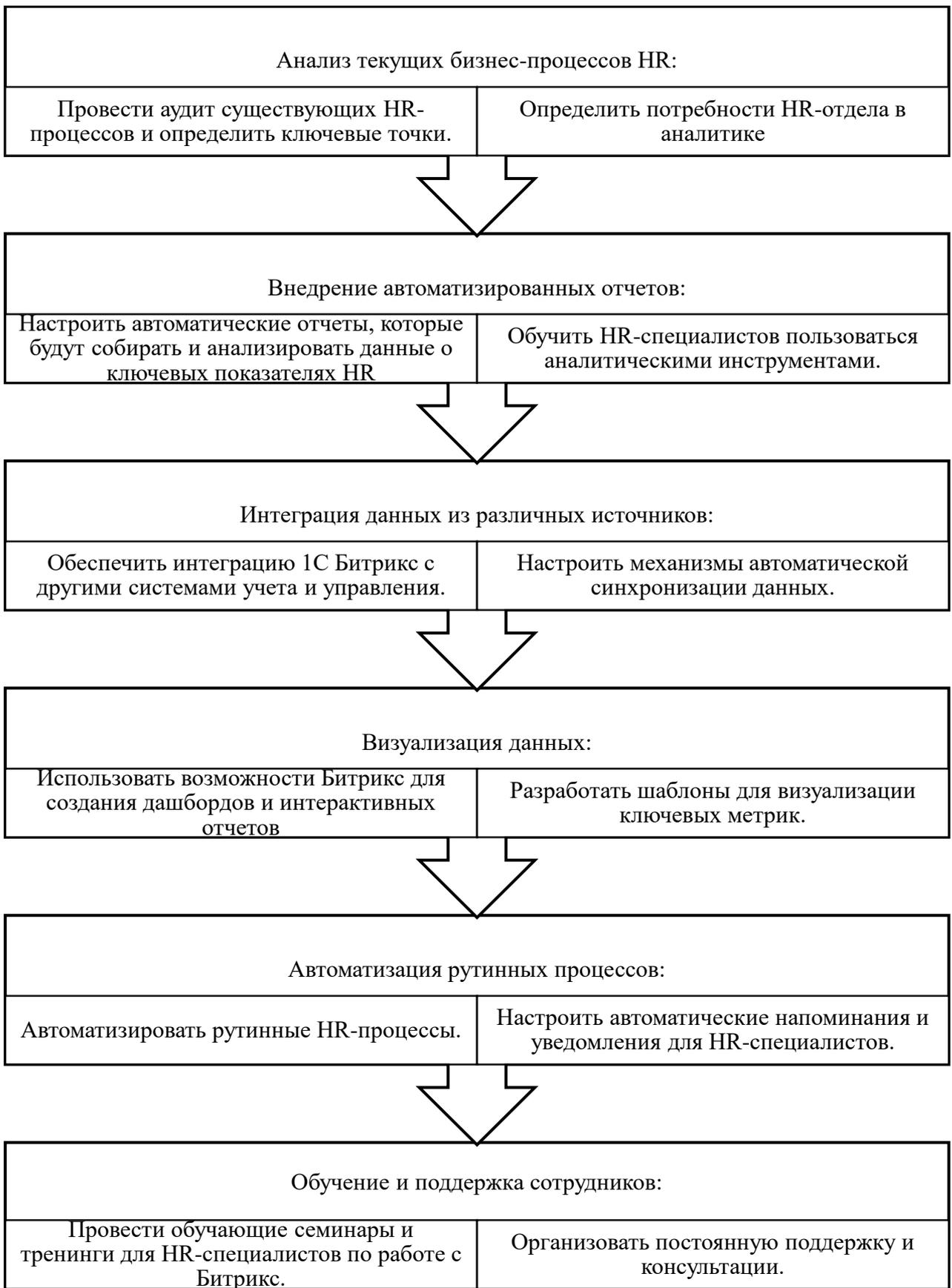


Рисунок 18 – Мероприятия по повышению эффективности HR-аналитики в организации с помощью HR-аналитики

Распишем рекомендуемые мероприятия подробнее.

Для эффективного внедрения в организации ООО «Фитнес Фуд» «Битрикс24» для HR-аналитики необходимо провести анализ текущих бизнес-процессов, который позволяет определить потребности руководства и HR-отдела в информации о сотрудниках. На следующем этапе необходимо настроить и внедрить отчеты, которые будут собирать различные требуемые данных о сотрудниках. Для того, чтобы отчеты формировались корректно необходимо также провести обучение сотрудников. На следующем этапе необходимо настроить интеграцию с другими системами учета персонала, например, с 1С ЗУП или другие. После этого можно переходить к этапу настройки визуализации данных, которая позволит увидеть ключевые метрики для HR-аналитики в организации ООО «Фитнес Фуд». После настройки основных данных необходимых для HR-аналитики можно перейти к автоматизации всех рутинных процессов HR-отдела таких как прием, увольнение, онбординг. Важным мероприятием является также обучение и поддержка сотрудников при работе с «Битрикс24», которая позволяет сотрудникам быстро вникать в суть работы, что делает рабочий процесс продуктивным и эффективным.

Таким образом, реализация представленных мероприятий приведет к повышению точности и оперативности HR-аналитики в организации ООО «Фитнес Фуд».

### **3.2 Расчет экономической эффективности от предложенных мероприятий**

Внедрение «Битрикс24» для HR-аналитики в ООО «Фитнес Фуд» может принести значительные экономические преимущества. Во-первых, это поможет сократить затраты на HR-аналитику, так как многие процессы можно автоматизировать. Во-вторых, повысится производительность труда HR-специалистов, так как они смогут сосредоточиться на более важных задачах,

не занимаясь рутинной работой. Кроме того, «Битрикс24» может улучшить качество управления персоналом и повысить мотивацию сотрудников, так как они будут чувствовать себя более вовлеченными в процесс.

Определение целей внедрения «Битрикс24» представлено на рисунке 19.



Рисунок 19 – Определение целей внедрения «Битрикс24»

«Битрикс24» позволяет не только автоматизировать рутинные задачи, которые отнимают время у сотрудников HR-отдела, но также сотрудники получают возможность проводить аналитику качества управления персоналом в режиме реального времени.

Оптимизация рабочего процесса позволяет сотрудникам работать более продуктивно. С помощью встроенных аналитических инструментов «Битрикс24» сотрудники HR-отдела могут оперативно подготавливать рекомендации для руководства организации по оптимизации управлением персонала.

«Битрикс24» позволит создать современную продуктивную рабочую среду в организации тем самым в целом благодаря внедрению данной платформы показатели эффективности организации вырастут.

Необходимые модули «Битрикс24» для HR-аналитики в ООО «Фитнес Фуд» указаны на рисунке 20.



Рисунок 20 – Необходимые модули «Битрикс24» для HR-аналитики в ООО «Фитнес Фуд»

Указанные на рисунке 20 модули позволят HR-отделу организации ООО «Фитнес Фуд» быстро выстроить систему аналитики управления персоналом организации. Благодаря возможностям приведенных модулей HR-аналитика станет оперативнее.

Рассмотрим приведенные модули подробнее. Так HR-аналитика – это ключевой модуль, который собирает, анализирует и визуализирует данные о персонале. Он позволяет собрать всю необходимую информацию для принятия ключевых решений.

Модуль «Опросы» предназначен для проведения различных HR-опросов (анкетирования кандидатов, сбора обратной связи от сотрудников, оценки удовлетворенности и т.д.). Данный модуль позволит получить важную информацию от сотрудников и кандидатов, что способствует повышению уровня эффективности работы HR-отдела.

Модуль «Задачи» помогает организовать и контролировать все HR-задачи: от подбора персонала до обучения и развития сотрудников.

Модуль «Документы» представляет собой хранилище для всей HR-документации. Данный модуль обеспечивает быстрый доступ ко всей необходимой информации.

Модуль «Календарь» позволяет планировать и координировать все HR-мероприятия, собеседования, встречи.

Модуль «CRM» необходим для отслеживания взаимодействия с кандидатами. Он помогает вести базу данных кандидатов и эффективно управлять процессами подбора персонала.

Модуль «Диск» представляет собой хранилище для всей HR-документации, обеспечивающее удобный доступ для всех сотрудников и контроля со стороны руководства.

План внедрения представлен на рисунке 21.

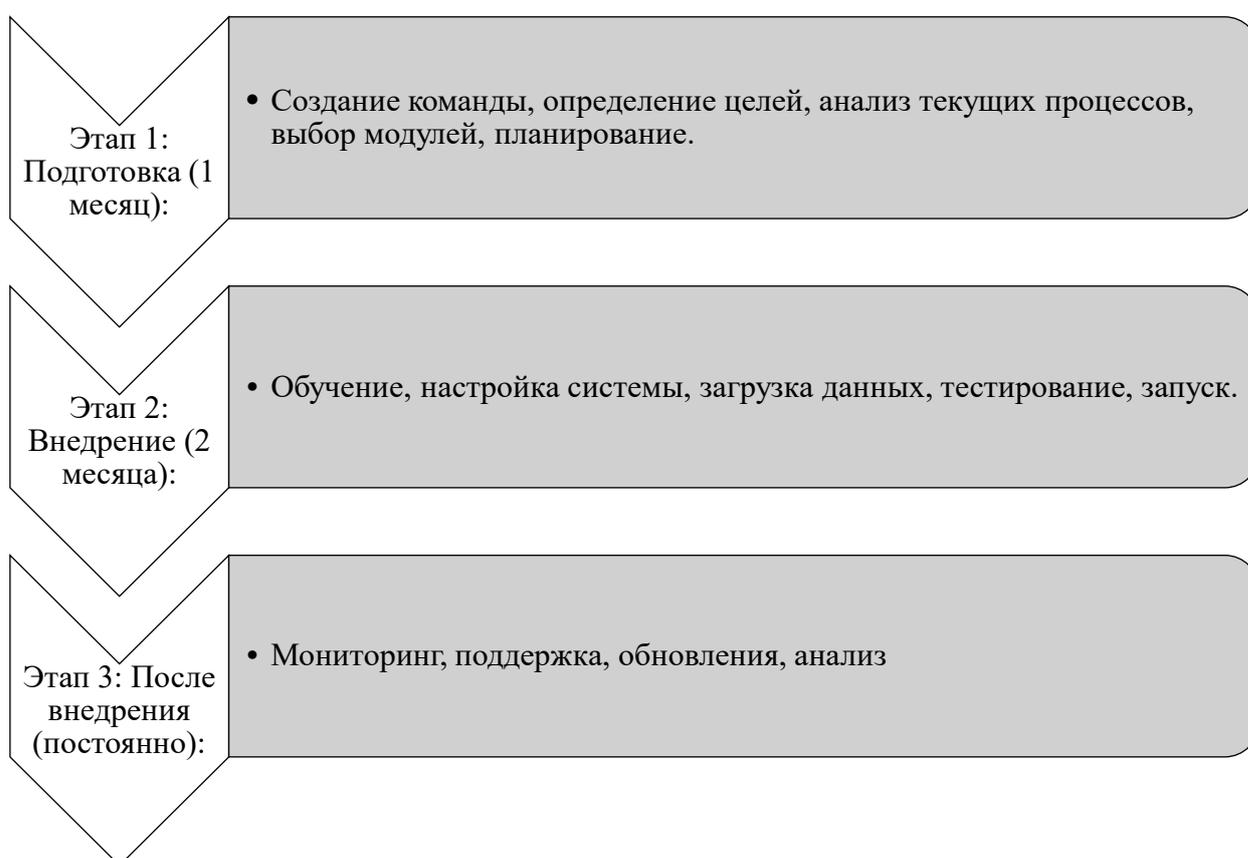


Рисунок 21 – План внедрения «Битрикс24» для HR-аналитики в ООО «Фитнес Фуд»

Как уже было сказано ранее для того, чтобы успешно внедрить «Битрикс24» необходимо подойти к процессу комплексно. Сперва необходимо провести анализ целей и задач, которые ставит руководство. Определить основные метрики для HR-аналитики.

Рассчитаем затраты на внедрение, обучение и работу в «Битрикс24» в таблице 4.

Таблица 4 – Затраты на внедрение, обучение и работу в «Битрикс24» в ООО «Фитнес Фуд»

Наименование расходных материалов	Сумма, р.
Стоимость программы «Битрикс24» для 50 чел.	159000
Стоимость настройки и обучения сотрудников	83400
Итого	242400

«Битрикс24» позволит увеличить производительность труда на 10%, а экономия времени составит 2 часа в день на сотрудника.

Текущие затраты на коммуникацию, управление задачами, документацией – предположим, что они составляют 500 000 рублей в месяц.

Повышение производительности труда:

$$9\,347 \times 10\% = 934,7 \text{ тыс. руб.}$$

Экономия времени:

$$2 \text{ часа} \times 945 \text{ человек} \times 22 \text{ рабочих дня в месяц} \times \text{средняя зарплата сотрудника } 50\,000 \text{ рублей} = 2\,129\,000 \text{ тыс. рублей}$$

Ожидаемый рост выручки:

$$8\,833\,466 \times 5\% = 44\,673,3 \text{ тыс. рублей}$$

Экономическая эффективность:

$$500\,000 + 934,7 + (2 \times 945 \times 22 \times 50\,000) + 441\,673,3 - 242\,400 = 1\,142\,808,0 \text{ тыс. руб. (4)}$$

«Битрикс24» представляет собой мощный инструмент, который может стать настоящим помощником для HR-отдела «Фитнес Фуд». Внедряя его,

организация открывает перед собой возможность значительно улучшить работу отдела, автоматизируя рутинные задачи и повышая эффективность.

Во-первых, система «Битрикс24» позволит оптимизировать бизнес-процессы, автоматизируя их и сделав их более прозрачными. Это освободит HR-специалистов от рутинной работы и позволит им концентрироваться на более стратегических задачах, таких как подбор персонала и развитие сотрудников.

Во-вторых, «Битрикс24» поможет снизить затраты на управление персоналом. Система автоматизирует многие задачи, например, ведение кадрового учета, что снизит потребность в дополнительных ресурсах.

В-третьих, «Битрикс24» может стать отличным инструментом для повышения лояльности и мотивации сотрудников. Система позволяет создавать прозрачный и эффективный канал обратной связи, что способствует улучшению взаимоотношений между сотрудниками и HR-отделом.

Таким образом, внедрение «Битрикс24» в «Фитнес Фуд» – это не просто инвестиция в новую систему, а вложение в будущее компании и ее сотрудников. Внедрение новой системы сулит значительные экономические выгоды. Автоматизация рутинных задач, таких как обработка заявок, кадровый учет и отчетность, позволит высвободить ценное время сотрудников HR-отдела. Благодаря этому они смогут сосредоточиться на более стратегических задачах, направленных на развитие человеческого капитала. Это, в свою очередь, повысит эффективность работы всего отдела и, как следствие, положительно повлияет на финансовые показатели организации.

## Заключение

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что HR-аналитика позволяет собирать, анализировать и интерпретировать данные об управлении персоналом. Данный инструмент помогает оптимизировать процессы подбора, оценки, развития и удержания сотрудников. В результате организация может снизить затраты на персонал, повысить производительность и качество работы, улучшить управление рисками и повысить конкурентоспособность бизнеса.

Аналитика в сфере управления персоналом – это незаменимый инструмент для оптимизации работы с персоналом и повышения эффективности организации. Благодаря HR-аналитике можно увидеть сотрудников в целом как единую команду, проанализировать затраты на персонал и понять, насколько лояльны сотрудники к компании.

Инструменты HR-аналитики – это не просто инструменты подсчета они способны проанализировать не только количественные данные о сотрудниках, но и понять их поведение, мотивацию, отношение к работе и компании. HR-аналитика дает возможность не только измерить эффективность отдельных HR-процессов, но и разобраться в том, как работает вся система управления персоналом в целом.

Основные показатели экономической деятельности ООО «Фитнес Фуд» показали, что организация динамично растет, увеличивая численность персонала и одновременно повышая производительность труда своих сотрудников. Это свидетельствует о правильном балансе между расширением штата и оптимизацией рабочих процессов, что позволяет «Фитнес Фуд» эффективно реализовывать свои бизнес-цели.

Однако оценка текущего состояния HR-аналитики в организации ООО «Фитнес Фуд» показала, ряд проблем, так в организации отсутствует централизованная система сбора данных о персонале. Информация о сотрудниках хранится в различных файлах, таблицах и системах, что делает ее

недоступной для анализа. Отсутствует практика регулярного сбора данных от сотрудников (опросы, анкетирование). Это ограничивает возможности для получения обратной связи и понимания мнения сотрудников о работе в организации. Данные о производительности труда, текучести кадров и других ключевых показателях не отслеживаются и не анализируются систематически. В организации отсутствуют HR-специалисты с опытом работы с HR-аналитикой. Не имеется отдела аналитики персонала или специалиста, ответственного за HR-аналитику. Сотрудники HR-отдела не обладают необходимыми знаниями и навыками для проведения анализа данных, использования специальных программ и инструментов HR-аналитики.

В организации ООО «Фитнес Фуд» отсутствуют четкие процессы анализа данных о персонале. Анализ данных проводится спорадически и не имеет системного характера. Отсутствуют четко сформулированные вопросы и гипотезы для анализа данных. Анализ проводится без определенной цели и не приводит к конкретным решениям. Не проводится визуализация данных, что ограничивает возможности для понимания и интерпретации полученных результатов.

В организации не используются специализированные программы и инструменты HR-аналитики. Анализ данных проводится вручную, что занимает много времени и не обеспечивает необходимой точности и глубины анализа. Внедрение HR-аналитики в данной организации является необходимым шагом для улучшения HR-процессов и достижения более высоких результатов.

В организации ООО «Фитнес Фуд» нет автоматизированного учета ключевых показателей HR, что существенно снижает эффективность проведения HR-аналитики в организации. Анализ программ на рынке позволяет предложить использовать наиболее эффективный инструмент – это «Битрикс24». Встроенные дашборды и отчеты помогают визуализировать данные, делая HR-аналитику более наглядной и понятной для принятия управленческих решений.

Внедрение «Битрикс24» для HR-аналитики в ООО «Фитнес Фуд» может привести к значительной экономической эффективности, сократив затраты на HR-аналитику и повысив производительность труда. Суммарное время на проведение обучения и внедрения «Битрикс24» составит два месяца. Успешное внедрение «Битрикс24» принесет значительные преимущества работы HR-отдела за счет сокращения времени на выполнение задач, улучшение организации работы. Внедрение системы «Битрикс24» для HR-аналитики является обоснованным решением, которое позволит компании «Фитнес Фуд» достичь следующих целей:

- повысить эффективность работы HR-отдела;
- оптимизировать бизнес-процессы;
- снизить затраты на управление персоналом;
- увеличить лояльность и мотивацию сотрудников.

Результаты анализа показывают, что экономическая эффективность от внедрения системы будет достигнута за счет снижения затрат на рутинные операции такие как автоматизация задач, таких как обработка заявок, ведение кадрового учета, составление отчетности, позволит освободить время сотрудников HR-отдела для более стратегических задач, связанных с развитием персонала.

## Список используемой литературы и используемых источников

1. Анисимов А. Ю. Управление персоналом организации: учебник для вузов. М: Издательство Юрайт, 2023. 278 с.
2. Авакова Э. Б., Асадов А. Н., Кузнецов А. А. Формирование цифровых компетенций при подготовке управленческих кадров // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2021. № 2(128).
3. Асадов А. Н., Потемкин В. К. Экономика и социология труда: учебное пособие. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2021. 73 с.
4. Батоврина Е. В., Черняева Г. В. Тренинговые инструменты в современной HR-аналитике // Государственное управление. Электронный вестник. 2023. №97. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/treningovye-instrumenty-v-sovremennoy-hr-analitike> (дата обращения: 08.08.2024).
5. Борисова С. В., Зейн А. Н., Дурова М. А., Маковец А. С. Технологии Big Data: Обработка и аналитика: учебное пособие. М.: Издательство МЭИ, 2022. 52 с.
6. Волкова Н. В. Hг-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом : учебное пособие для вузов. М. : Издательство Юрайт, 2024. 104 с.
7. Воронов, М. В. Автоматическое управление. Управление организационными системами. Цифровые платформы : учебник для вузов. М. : Издательство Юрайт, 2024. 475 с.
8. Коновалова В. Г. Прогностическая HR-аналитика обеспечивает повышение эффективности управленческих решений: Десятый юбилейный кадровый форум Черноземья: Сб. ст. междунар. российско-китайского заседания. 1 марта 2017 г. Воронеж: ВГУ, 2017. С. 47-51. (дата обращения: 07.08.2024)

9. Лапшова О. А. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования. М: Издательство Юрайт, 2023. 406 с.
10. Литвинюк А. А. Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования. М. : Издательство Юрайт, 2023. 461 с.
11. Максимова К. А. Применение HR-аналитики для принятия эффективных управленческих решений // Телескоп. 2021. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-hr-analitiki-dlya-prinyatiya-effektivnyh-upravlencheskih-resheniy> (дата обращения: 08.08.2024).
12. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов. М. : Издательство Юрайт, 2023. 451 с.
13. Прозоровская К. А. HR-аналитика и анализ больших данных в системе управления персоналом : монография. СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2023. 116 с.
14. Попазова О.А., Шихова Н.Н. Управление персоналом на основе анализа больших данных: риски и возможности // Известия СПбГЭУ. 2019. №3 (117).
15. Потемкин, В. К. Социология инновационного развития: учебное пособие / В. К. Потемкин, Д. В. Вельмисова. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2023. 117 с.
16. Петрусева Д.А. HR-аналитики как инструмент принятия стратегических решений в бизнесе // Наука и образование в глобальных процессах. 2019. №1 (6). С. 40-43.
17. Сайт организации ООО «Фитнес Фуд» <https://fitnes-food.com/>
18. Тихонов А. И. Применение инструментов hr-аналитики в российских компаниях // Московский экономический журнал. 2020. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-instrumentov-hr-analitiki-v-rossiyskih-kompaniyah> (дата обращения: 07.08.2024).

19. Тихонов А. И., Федотова М. А., Чекан А. А. Проблемы и особенности автоматизации подбора персонала // Московский экономический журнал. 2019. № 10. С. 29.

20. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

21. Чуланова О. Л. Возможности применения дескриптивной, прогнозной, предиктивной и прескриптивной hr -аналитики как цифровых трендов // Материалы Афанасьевских чтений. 2020. №1 (30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-primeneniya-deskriptivnoy-prognoznou-prediktivnoy-i-preskriptivnoy-hr-analitiki-kak-tsifrovyyh-trendov> (дата обращения: 07.08.2024).

22. Федорова А. Э, Хороших А. А. Оценка возможностей и ограничений внедрения hr-аналитики в практику управления персоналом телекоммуникационной компании: кейс-стади // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2023. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-vozmozhnostey-i-ogranicheniy-vnedreniya-hr-analitiki-v-praktiku-upravleniya-personalom-telekommunikatsionnoy-kompanii-keys> (дата обращения: 08.08.2024).

## Приложение А

### Организационная структура ООО «Фитнес Фуд»

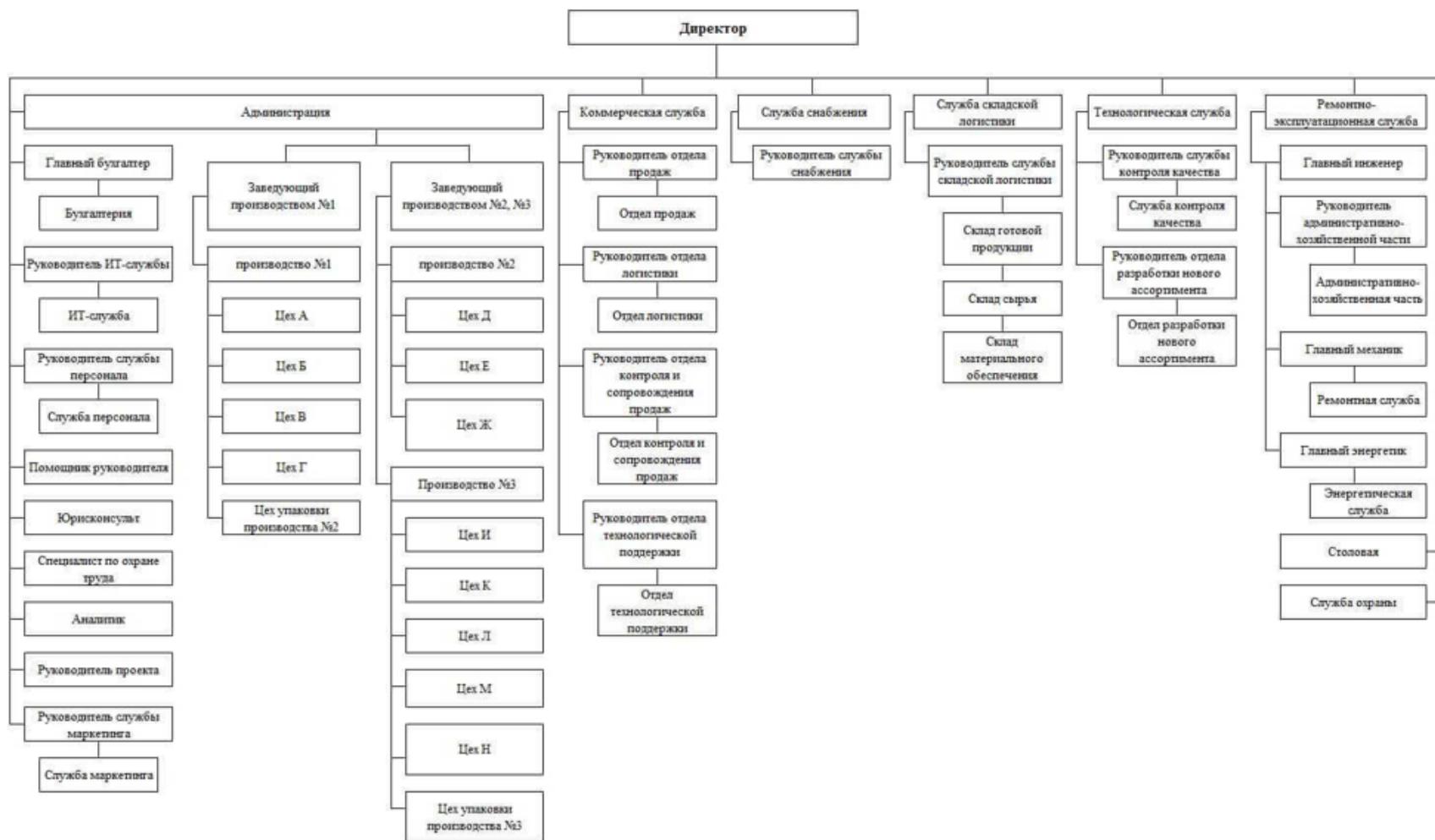


Рисунок А.1 – Организационная структура ООО «Фитнес Фуд»

Приложение Б  
**Бухгалтерский баланс на 31 декабря 2023 г.**

**Бухгалтерский баланс**  
 На 31 декабря 2023 г.

<i>Пояснения<sup>1</sup></i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>На 31 декабря 2023 г.</i>	<i>На 31 декабря 2022 г.</i>	<i>На 31 декабря 2021 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<b>Актив</b>					
<b>I. Внеоборотные активы</b>					
	Нематериальные активы	1110	9 082	5 118	46
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	2 090 913	1 469 064	934 734
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	1 016 049	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	43 608	26 498	14 093
	Прочие внеоборотные активы	1190	89 970	244 300	254 208
	авансы под поставку ОС		88 549	241 983	253 536
	<b>Итого по разделу I</b>	<b>1100</b>	<b>3 249 622</b>	<b>1 744 980</b>	<b>1 203 081</b>
<b>II. Оборотные активы</b>					
	Запасы	1210	1 461 858	875 937	624 652
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	2 065	1 004	244
	Дебиторская задолженность	1230	430 218	213 459	134 009
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	191 072	2 988	1 056
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	98 431	415 772	9 496
	Прочие оборотные активы	1260	2 520	1 491	2 201
	<b>Итого по разделу II</b>	<b>1200</b>	<b>2 186 164</b>	<b>1 510 651</b>	<b>771 658</b>
	<b>БАЛАНС</b>	<b>1600</b>	<b>5 435 786</b>	<b>3 255 631</b>	<b>1 974 739</b>

Рисунок Б.1 – Баланс

Продолжение приложения Б

Пояснения <sup>1</sup>	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2023 г.	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.
1	2	3	4	5	6
<b>Пассив</b>					
<b>III. Капитал и резервы</b>					
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	10	10	10
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	(-) <sup>2</sup>	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов	1340	96 140	96 140	96 140
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	4 547 542	2 314 992	1 319 897
	<b>Итого по разделу III</b>	<b>1300</b>	<b>4 643 692</b>	<b>2 411 142</b>	<b>1 416 047</b>
<b>IV. Долгосрочные обязательства</b>					
	Заемные средства	1410	0	-	200 000
	Отложенные налоговые обязательства	1420	96 167	49 964	10 323
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	<b>Итого по разделу IV</b>	<b>1400</b>	<b>96 167</b>	<b>49 964</b>	<b>210 323</b>
<b>V. Краткосрочные обязательства</b>					
	Заемные средства	1510	90 932	562 779	63 076
	Кредиторская задолженность	1520	524 591	207 542	271 812
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	80 404	24 204	13 481
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	<b>Итого по разделу V</b>	<b>1500</b>	<b>695 927</b>	<b>794 525</b>	<b>348 369</b>
	<b>БАЛАНС</b>	<b>1700</b>	<b>5 435 786</b>	<b>3 255 631</b>	<b>1 974 739</b>

Рисунок Б.2 – Баланс

## Приложение В

### Отчет о финансовых результатах за 2023 г.

Пояснения <sup>3</sup>	Наименование показателя	Код строки	За 2023 г.	За 2022 г.
1	2	3	4	5
	Выручка <sup>4</sup>	2110	8 833 466	4 893 625
	Себестоимость продаж	2120	(5 663 945)	(3 400 290)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	3 169 521	1 493 335
	Коммерческие расходы	2210	(77 011)	(17 729)
	Управленческие расходы	2220	(134 425)	(102 331)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	2 958 085	1 373 275
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	39 106	4 621
	Проценты к уплате	2330	(27 139)	(35 575)
	Прочие доходы	2340	390 024	360 537
	прочие доходы по ВЭД		8 481	11 065
	оприх. излишки выявлен. при инвентаризации		41 652	39 107
	доходы от сдачи в аренду		2 194	1 600
	доходы от реализации прочих активов		63 430	6 068
	курсовые разницы		230 278	240 160
	Прочие расходы	2350	(380 928)	(393 184)
	прочие расходы по ВЭД		(6 092)	(6 603)
	резерв под обесценение запасов		(46 145)	(61 169)
	расходы от реализации прочих активов		(72 615)	(6 646)
	курсовые разницы		(149 899)	(249 065)
	списание продукции с истекшим сроком годности		(30 218)	(8 313)
	<b>Прибыль (убыток) до налогообложения</b>	2300	2 979 148	1 309 674
	Налог на прибыль <sup>5</sup>	2410	(615 565)	(276 455)
	в т.ч.:			
	текущий налог на прибыль	2411	(578 198)	(245 217)
	отложенный налог на прибыль <sup>6</sup>	2412	(29 093)	(27 237)

Рисунок В.1 - Отчет

Продолжение приложения В

<i>Пояснения<sup>3</sup></i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>За 2023 г.</i>	<i>За 2022 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	Прочее	2460	(33 099)	4 000
	<b>Чистая прибыль (убыток)</b>	2400	2 330 484	1 037 219
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	(97 934)	(42 124)
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода <sup>5</sup>	2530	-	-
	Совокупный финансовый результат периода <sup>7</sup>	2500	2 232 550	995 095
<b>СПРАВОЧНО</b>				
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Рисунок В.2 - Отчет

## Приложение Г

### Отчет о финансовых результатах за 2022 г.

Пояснения <sup>3</sup>	Наименование показателя	Код строки	За 2022 г.	За 2021 г.
1	2	3	4	5
	Выручка <sup>4</sup>	2110	4 893 625	3 388 760
	Себестоимость продаж	2120	(3 400 290)	(2 376 107)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	1 493 335	1 012 653
	Коммерческие расходы	2210	(17 729)	(4 366)
	Управленческие расходы	2220	(102 331)	(73 897)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	1 373 275	934 390
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	4 621	292
	Проценты к уплате	2330	(35 575)	(9 430)
	Прочие доходы	2340	360 537	130 512
	прочие доходы по ВЭД		11 065	-
	оприх. излишки выявлен. при инвентаризации		39 107	36 646
	доходы от сдачи в аренду		1 600	2 449
	доходы от реализации основных средств		0	3 792
	доходы от реализации прочих активов		6 068	4 649
	курсовые разницы		240 160	24 494
	Прочие расходы	2350	(393 184)	(115 032)
	прочие расходы по ВЭД		(6 603)	(-)
	резерв под обесценение запасов		(61 169)	(46 666)
	расходы от реализации основных средств		(0)	(9 106)
	расходы от реализации прочих активов		(6 646)	(5 721)
	курсовые разницы		(249 065)	(15 045)
	списание продукции с истекшим сроком годности		(8 313)	(501)
	<b>Прибыль (убыток) до налогообложения</b>	2300	1 309 674	940 732
	Налог на прибыль <sup>5</sup>	2410	(276 455)	(202 889)

Рисунок Г.1 - Отчет

Продолжение приложения Г

<i>Пояснения<sup>3</sup></i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>За 2022 г.</i>	<i>За 2021 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	в т.ч.: текущий налог на прибыль	2411	(245 217)	(197 419)
	отложенный налог на прибыль <sup>6</sup>	2412	(27 237)	4 344
	Прочее	2460	4 000	11 014
	<b>Чистая прибыль (убыток)</b>	<b>2400</b>	<b>1 037 219</b>	<b>748 857</b>
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	(42 124)	(5 473)
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода <sup>5</sup>	2530	-	-
	Совокупный финансовый результат периода <sup>7</sup>	2500	995 095	743 384
<b>СПРАВОЧНО</b>				
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Рисунок Г.2 - Отчет