

УДК 005.95/.96

*Епифанов В. А., Балакирева К. А.
Национальный исследовательский университет «МЭИ»,
г. Москва*

*Epifanov V. A., Balakireva K. A.,
National Research University «MPEI»,
Moscow*

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ ИСТОЧНИКИ HR-АНАЛИТИКИ
ДЛЯ СОЗДАНИЯ ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА
В КОМПАНИИ**

**HR ANALYTICS INFORMATION SOURCES FOR CREATING
A STAFF ADAPTATION PROGRAM IN A COMPANY**

Аннотация

Введение. Высокий уровень динамичности рыночных условий, стремительное развитие автоматизации и трансформация рабочих процессов могут стать серьёзными препятствиями не только для новичков, начинающих карьеру, но и для опытных специалистов. Безуспешная попытка преодоления этих и других трудностей, с которыми сталкивается новый сотрудник в незнакомой компании, повышает риск его увольнения. Для организации это может привести к увеличению текучести кадров, что негативно отражается на общих результатах ее деятельности.

На сегодняшний день текучесть кадров – не единственная проблема в управлении персоналом, связанная с процессом адаптации. Замедление производственных процессов, неблагоприятный внутренний климат, недостаток мотивации и стресс у сотрудников также являются

значительными последствиями плохо организованной адаптации. Все эти факторы оказывают негативное влияние на эффективность работы персонала. Таким образом, можно утверждать, что процесс адаптации работников играет крайне важную роль в деятельности любой организации.

В общем понимании адаптация представляет собой динамический процесс, который включает в себя как приспособление организма или личности к внешней среде, так и способность любой саморегулирующейся системы адаптироваться к изменяющимся условиям. Это понимание может быть детализировано на различных уровнях: социально-психологическом, педагогическом, философском и психолого-педагогическом.

Политика адаптации сотрудников в новом коллективе и на непривычном рабочем месте включает инструменты, способы и методы, способствующие быстрому приспособлению человека к профессиональной деятельности и социальным взаимодействиям внутри организации. Основной задачей процесса адаптации является оперативное формирование стабильного коллектива, поскольку именно персонал является ключевым ресурсом, обеспечивающим стабильное функционирование и развитие компании. Поэтому актуальность исследования и эффективного управления процессом адаптации новых сотрудников возрастает.

Для создания эффективной адаптационной политики жизненно важно собирать и грамотно анализировать информацию о персонале. В этом контексте полезным инструментом является HR-аналитика.

Актуальность темы взаимодействия HR-аналитики с процессом адаптации персонала обусловлена необходимостью повышения эффективности управления человеческими ресурсами в условиях современного рынка труда. Адаптация нового сотрудника является ключевым этапом его интеграции в компанию, от которого зависит успешное выполнение задач и достижение целей организации. Однако традиционные подходы к управлению этим процессом часто оказываются

недостаточно эффективными. Использование аналитических методов позволяет более точно оценивать результаты адаптации и принимать обоснованные решения.

Так, мы можем выделить следующий объект исследования: процесс взаимодействия HR-аналитики с процессом адаптации персонала к производственной деятельности.

Предметом исследования выступают методы HR-аналитики в применении к адаптации персонала к производственной деятельности.

Целью данного исследования является выявление связей HR-аналитики к формированию процесса адаптации в организации.

Материалы и методы. В ходе написания статьи проводился анализ различных исследований, касающихся темы адаптации персонала и HR-аналитики. Были использованы, как научные работы, так и исследования частных компаний. Были применены методы сравнительного анализа, классификации и метод индукции.

Результаты исследования. Была составлена схема, отражающая источники HR-аналитики необходимые для формирования программы адаптации, в соответствии с различными системами и объектами процесса адаптации персонала. В результате исследования были получены новые знания и выводы, которые могут быть полезны для HR-специалистов, руководителей и ученых. Они могут использовать эти данные для разработки более эффективных программ адаптации, оптимизации HR-процессов и повышения общей производительности организации.

Обсуждение и заключение. В этом исследовании мы рассмотрели источники информации, которые необходимо использовать, для составления программы адаптации сотрудника. В ходе изучения различных источников, мы решили обратиться к HR-аналитике, как к инструменту, используемому для нахождения информации, касающейся персонала

организации. Так же мы обратились к исследованию, подтверждающему эффективность HR-аналитики. Результатом проделанной работы является схема, в которой отражены все источники информации о персонале применительно к процессу адаптации. Благодаря источникам, представленным на схеме, процесс составления плана адаптации заметно упростится.

Abstract

Introduction. The high level of dynamism of market conditions, the rapid development of automation and the transformation of work processes can become serious obstacles not only for newcomers just starting their careers, but also for experienced specialists. Failure to overcome these and other difficulties that a new employee faces in an unfamiliar company increases the risk of his dismissal. For an organization, this can lead to an increase in staff turnover, which negatively affects its overall performance.

Today staff turnover is not the only problem in personnel management related to the adaptation process. Slowdown of production processes, unfavorable internal climate, lack of motivation and stress among employees are also significant consequences of poorly organized adaptation. All these factors have a negative impact on the efficiency of personnel. Thus, it can be stated that the process of employee adaptation plays an extremely important role in the activities of any organization.

In a general sense, adaptation is a dynamic process that includes both the adaptation of an organism or personality to the external environment and the ability of any self-regulating system to adapt to changing conditions. This understanding can be detailed at various levels: socio-psychological, pedagogical, philosophical and psychological-pedagogical.

The policy of adaptation of employees in a new team and at an unfamiliar workplace includes tools, methods and techniques that facilitate rapid adaptation of a person to professional activities and social interactions within the organization. The main task of the adaptation process is the prompt formation of a stable team, since it is the personnel that is the key resource that ensures the stable functioning and development of the company. Therefore, the relevance of research and effective management of the adaptation process of new employees increases.

To create an effective adaptation policy, it is vital to collect and correctly analyze information about personnel. In this context, HR analytics is a useful tool.

The relevance of the topic of interaction of HR analytics with the process of personnel adaptation is due to the need to improve the efficiency of human resource management in the conditions of the modern labor market. Adaptation of a new employee is a key stage of his/her integration into the company, on which the successful completion of tasks and achievement of the organization's goals depend. However, traditional approaches to managing this process are often insufficiently effective. The use of analytical methods allows for a more accurate assessment of the results of adaptation and making informed decisions.

Thus, we can highlight the following object of study: the process of interaction of HR analytics with the process of personnel adaptation to production activities.

The subject of the study is the methods of HR analytics in application to personnel adaptation to production activities.

The purpose of this study is to identify the links between HR analytics and the formation of the adaptation process in the organization.

Materials and methods. In the course of writing this article we analyzed various researches concerning the topic of personnel adaptation and HR-analytics.

Both scientific works and studies of private companies were used. The methods of comparative analysis, classification and induction were used.

Research results. The scheme reflecting the sources of HR-analytics necessary for the formation of the adaptation program in accordance with different systems and objects of the personnel adaptation process was drawn up.

Discussion and conclusion. In this study, we looked at the sources of information that should be used to develop an employee onboarding program. In the course of studying various sources, we decided to turn to HR-analytics as a tool used to find information related to the personnel of the organization. We also turned to the research confirming the effectiveness of HR-analytics. The result of this work is the scheme, which reflects all sources of information about the personnel in relation to the adaptation process. Thanks to these sources presented in the scheme, the process of drawing up an adaptation plan will be considerably simplified.

Ключевые слова: адаптация персонала, HR-аналитика, управление персоналом, политика адаптации, организационная эффективность

Keywords: personnel adaptation, HR-analytics, personnel management, adaptation policy, organizational effectiveness

Введение

Высокий уровень динамичности рыночных условий, стремительное развитие автоматизации и трансформация рабочих процессов могут стать серьёзными препятствиями не только для новичков, только начинающих свою карьеру, но и для опытных специалистов. Неудачное преодоление этих и других трудностей, с которыми сталкивается новый сотрудник в незнакомой компании, повышает риск его увольнения. Для организации это

может привести к увеличению текучести кадров, что негативно отражается на её общей деятельности.

На сегодняшний день текучесть кадров – не единственная проблема в управлении персоналом, связанная с процессом адаптации. Замедление производственных процессов, неблагоприятный внутренний климат, недостаток мотивации и стресс у сотрудников также являются негативными последствиями ошибок, допущенных на этапе адаптации персонала. Перечисленные факторы оказывают деструктивное влияние на производительность труда в компании. Таким образом, можно утверждать, что процесс адаптации работников играет важную роль в деятельности любой организации.

В общем понимании адаптация представляет собой динамический процесс, который включает в себя как приспособление организма или личности к внешней среде, так и способность любой саморегулирующейся системы адаптироваться к изменяющимся условиям. Это понимание может быть детализировано на различных уровнях: социально-психологическом, педагогическом, философском и психолого-педагогическом.

Политика адаптации сотрудников в новом коллективе и на непривычном рабочем месте включает инструменты, способы и методы, способствующие быстрому приспособлению человека к профессиональной деятельности и социальным взаимодействиям внутри организации. Основной задачей процесса адаптации является оперативное формирование стабильного коллектива, поскольку именно персонал является ключевым ресурсом, обеспечивающим стабильное функционирование и развитие компании. Поэтому актуальность исследования и эффективного управления процессом адаптации новых сотрудников возрастает.

Для создания эффективной адаптационной политики важно собирать и грамотно анализировать информацию о персонале. В этом контексте полезным инструментом является HR-аналитика.

Актуальность темы взаимодействия HR-аналитики с процессом адаптации персонала обусловлена необходимостью повышения эффективности управления человеческими ресурсами в условиях современного рынка труда. Адаптация нового сотрудника является ключевым этапом его интеграции в компанию, от которого зависит успешное выполнение задач и достижение целей организации. Однако традиционные подходы к управлению этим процессом часто оказываются недостаточно эффективными. Использование аналитических методов позволяет более точно оценивать результат-ты адаптации и принимать обоснованные решения.

Так, мы можем выделить следующий объект исследования: процесс взаимодействия HR-аналитики с процессом адаптации персонала к производственной деятельности.

Предметом исследования выступают методы HR-аналитики в применении к адаптации персонала к производственной деятельности.

Целью данного исследования является выявление связей HR-аналитики к формированию процесса адаптации в организации.

Обзор литературы

В ходе проведенного исследования было изучено значительное количество научных статей, исследований, учебных источников, посвященных проблемам HR-аналитики и управления персоналом. HR-аналитика помогает компаниям принимать обоснованные решения и оптимизировать процессы. Считаем возможным обратить особое внимание на работы Михайловой Е. М., в которых подробно исследовано

информационное обеспечение HR-аналитики в контексте управления эффективностью персонала.

Проблемы адаптации персонала исследованы в меньшей степени. Адаптация новых сотрудников важна для их вовлеченности, продуктивности и удовлетворенности. Эффективная программа адаптации помогает им быстрее «влиться» в коллектив и понять корпоративную культуру.

Материалы и методы

В рамках исследования проводился анализ не только научных статей, но и реальных отчетов компаний, направленных на аналитику данных по вопросам адаптации персонала. Нами были также применены различные методы исследования, такие как сравнительный анализ, классификация, метод индукции, систематизация данных. Особое внимание уделялось выявлению тенденций, закономерностей и визуализации полученных результатов.

Так, с помощью сравнительного анализа мы сопоставили результаты некоторых исследований, к примеру анализ эффективности HR-аналитики в различные периоды времени, а также подбирали наиболее эффективные источники информации в HR-аналитике.

При использовании индуктивного метода мы выявляли советуемые из полученных данных закономерности, искали различные пути к поиску информации и её непосредственному анализу. Благодаря данному методу мы сформировали соответствующие рекомендации.

Далее при готовом перечне источников мы использовали метод классификации для наиболее логичной и систематизированной

группировки сформулированных нами информационных источников HR-аналитики.

В заключение нами был использован метод визуализации, необходимый для составления схемы подробной и наглядно отражающей суть нашего исследования схемы.

Как мы упоминали, далее мы также тщательно изучали результаты различных исследований, касающихся не только темы управления персоналом, но, в частности, самой HR-аналитики. К примеру, были использованы исследования проекта «Люди в цифрах», реализованного компанией HeadHunter. Проект представлял собой пример успешного применения HR-аналитики в российском бизнесе. В рамках исследования был проведен анализ данных, касающихся вакансий, резюме, а также поведения соискателей и сотрудников.

Так, при изучении данного проекта мы глубже изучили саму HR-аналитику и её эффективность, и непосредственное влияние на работу организации.

Результаты исследования

HR-направление продолжает активно развиваться в условиях цифровизации и гибко реагировать на изменения современного мира. Для успешной адаптации и дальнейшей работы сотрудников специалисты в области HR постоянно исследуют данную сферу и внедряют новые методики. Теперь важность во многом заключается не только в социальной адаптации, но и в способности нового работника освоить цифровые технологии и методы работы. В этой связи направление HR-аналитики стало особенно актуальным и востребованным.

Первое упоминание о данном термине было выявлено в 1984 г. Я. Фитценцом в книге «Как измерить управление человеческими

ресурсами». В данной книге было отмечено взаимодействие сфер управления человеческими ресурсами и аналитики.

В современное же время мы можем выделить множество определений данного термина. Рассмотрим некоторые из них.

«HR-аналитика – это система информации о персонале компании, которая регулярно собирается и обрабатывается, на основании которой руководство компании принимает решения или оценивает эффективность ранее принятых решений». В своей книге «HR-аналитика как средство поддержки принятия управленческих решений» Жукова Д. Ю. [1] отмечает, что, данный инструмент служит способом оценки деятельности персонала.

«HR-аналитика – определение наиболее ценных ключевых показателей индивидуальной и организационной эффективности, которые служат основой успешной реализации бизнес-стратегии». Взгляд Коноваловой В. Г. был отражён в статье «Прогностическая HR-аналитика обеспечивает повышение эффективности управленческих решений» [2]. Исследовательница считает, что HR-аналитика направлена на определение наиболее важных показателей эффективности.

«HR-аналитика – это использование различных данных для предсказания того, какие процессы управления персоналом могут способствовать улучшению результативности, к примеру, наилучшему совпадению людей и бизнес-ролей». Такой позиции придерживается А. Борисова в исследовании «HR-аналитика как основа для принятия решений» [3]. В данном определении в полной мере отражается процесс аналитики как поиск показателей, наиболее влияющих на успешную деятельность организации.

Так, мы можем сказать, что в обзоре российской научной литературы HR-аналитика представляет собой систему информации о персонале, которая регулярно собирается и обрабатывается, и на основании которой

руководство компании принимает решение или оценивает эффективность ранее принятых решений. А также понимается как определение наиболее ценных ключевых показателей индивидуальной и организационной эффективности, которые служат основой успешной реализации бизнес-процессов.

Касательно же международной точки зрения HR-аналитика определяется в качестве системы сбора, обработки, нормализации и анализа данных с помощью построения анализа причин выявленных проблем для последующего улучшения деятельности персонала.

Удачным примером применения HR-аналитики в российском бизнесе может послужить проект компании HeadHunter «Люди в цифрах». Используя аналитику вакансий и резюме, сотрудники компании могут принимать бизнес-решения в области подбора и удержания персонала. В рамках проекта применяются такие инструменты, как «Карта вакансий», которая показывает конкурентные организации на рынке труда при поиске ключевых специалистов, а также инструмент «Доноры-акцепторы», позволяющий выявить активность бизнес-конкурентов и активность соискателей: то есть опишет движение сотрудников между организациями [4].

Первое исследование, посвященное теме HR-аналитики, было проведено компанией Deloitte в 2015 г. Согласно его результатам, желание внедрять HR-аналитику в корпоративные процессы оказалось на этапе стагнации. С одной стороны, управленцы и HR-специалисты осознают необходимость интеграции систем HR-аналитики в деятельность организаций, а с другой стороны, они выражают сомнения в своей готовности к таким изменениям. Более 80 % HR-менеджеров оценили свои аналитические навыки как недостаточные для работы с соответствующими системами. Таким образом, можно говорить о том, что еще в 2015 г. у компаний не было реальной заинтересованности в HR-аналитике. Однако,

ситуация резко начала меняться в 2016 г. [2]. Сравнение представлено в табл. 1.

Таблица 1

Исследование эффективности HR-аналитики		
Вид данных	2015 г.	2016 г.
Аналитические данные	«Обедненные» данные, 43 % респондентов считают свои данные непригодными для аналитики	Структурированные данные, 17 % респондентов считают свои данные непригодными для аналитики
Системы аналитики	Сложные и дорогостоящие	Могут быть интегрированы в существующую ERP систему-компании
Готовность к использованию	Отмечают 24 % респондентов	Отмечают 32 % Респондентов
Возможность самостоятельной разработки прогностической модели	Отмечают 4 % респондентов	Отмечают 8 % респондентов
Аналитические команды в компаниях	Отсутствуют, 80 % HR-специалистов считают свои аналитические способности непригодными	Создаются аналитические команды из специалистов разного профиля, в т. ч. из профессиональных аналитиков

По результатам исследования, проведенного в 2016 г., было выяснено, что потребности HR-специалистов резко возросли. Тех данных, которые они могли использовать для управления персоналом стало недостаточно. Теперь HR-специалистов стали все больше интересовать причины увольнения людей; причины, побуждающие людей устраиваться на работу именно в данную компанию. Появилась необходимость в выявлении лидерских качеств и талантов сотрудников.

В связи с этим также можно говорить об использовании HR-аналитики и в концепте процесса адаптации персонала. Так, HR-аналитика играет важную роль в оценке эффективности различных

стратегий и выборе наиболее подходящих методов. Современные технологии позволяют использовать различные инструменты для анализа данных об адаптации сотрудников. Это могут быть системы мониторинга производительности, опросники удовлетворенности, анализ социальных сетей внутри компании и другие методы. Эти данные помогают выявить проблемные зоны и предложить эффективные меры для улучшения процесса. Особенно важным считаем рассмотреть идентифицированные Е. М. Михайловой [5] информационные источники HR-аналитики, которые можно представить в виде следующей схемы (рис. 1).



Рис. 1 – Информационные источники HR-аналитики

Рассмотрим содержание разделов подробнее.

1. Информационная система. Здесь находятся данные о распространенных функциях управления персоналом, к примеру, привлечение новых сотрудников, демографические данные, обучение и так далее.

2. Социально-психологическая система управления персоналом организации включают результаты опросов, интервью и других методов измерения уровня мотивации и вовлеченности персонала. Такая

информация важна с точки зрения принятия решений по управлению эффективностью персонала.

3. Система коммерческой информации. Обеспечивает интеграцию всей системы управления персоналом организации, включая управление его эффективностью, с другими глобальными управленческими системами, определяющими развитие бизнеса в целом. Объем данного информационного блока потенциально бесконечен и в него могут быть включены любые данные по всем аспектам функционирования финансовых, материальных, технических, маркетинговых и других подсистем.

Таким образом делятся источники сбора информации в HR-аналитике, и как мы уже говорили выше данный инструмент служит системой информации о персонале компании, которая позволяет руководству принять оптимальные решения. В рамках же процесса адаптации мы, соотнося данные источники с потребностью поиска информации для составления наиболее эффективной политики адаптации персонала, можем преобразовать данную схему под группы источников, которые соотносят HR-аналитику с процессом адаптации персонала к производственной деятельности (рис. 2).



Рис. 2 – Источники HR-аналитики для создания программы адаптации персонала

В ходе составления схемы источники информации были систематизированы не только с позиции направлений, но и с позиции отношения к объекту адаптации. Считаем это актуальным в связи с тем, что для составления наиболее эффективной программы адаптации необходимо получать информацию как от нового сотрудника, но и от других элементов компании, к примеру, аналитика финансовых данных или мнение других сотрудников. Рассмотрим подробнее каждый элемент:

1. Информационная система источников информации в зависимости от:

а) взаимодействия с объектом адаптации:

– собеседование. В ходе собеседования мы получаем первичную информацию о кандидате, его поведении, опыте и знаниях. При принятии сотрудника и составлении индивидуально плана адаптации в первую очередь специалисты будут опираться на эти данные;

– демография. В данную категорию мы относим: пол, возраст, образование, профессиональные навыки, прошлый опыт работы. Так же стоит особенно уделять этому внимание, так как, к примеру, у сотрудника, который раньше работал в близкой к нынешней работе сфере процесс адаптации может пройти быстрее, чем у работника, сменившего сферу деятельности;

– исходная информация о компании и её деятельности. Стоит выяснить понимает ли сотрудник, чем занимается организация, в которую он приходит, какие продукты производит или услуги оказывает и так далее. Это потребует для понимания насколько много времени в плане адаптации отводить рассказу о компании;

б) взаимодействия с элементами компании:

– управление обучением. Процесс обучения новичка стоит обсудить со специалистом, который будет заниматься данным вопросом, это может быть, как руководитель, коллега из одного отдела или сам сотрудник,

занимающийся адаптацией. Для понимания эффективности адаптации важно знать и контролировать воплощение плана обучения новичка, чтобы он не адаптировался не только к коллективу, но и к своим новым обязанностям.

2. Социально-психологическая система в зависимости от:

а) взаимодействия с объектом адаптации:

– опросы по направлениям. Данный источник схож с первыми двумя выведенными нами источниками, однако подразумевает под собой более глубокий анализ личности. Для максимально эффективной адаптации необходимо знать эмоционально-психологические особенности человека. Стоит обращать на жизненный путь, интересы и особенности характера. Ведь кто-то, будучи общительным и открытым человеком быстро волеется в коллектив и помощь в представлении ему может не понадобиться, в то время как некоторым людям лучше дать время на постепенное знакомство со всеми сотрудниками;

– обратная связь. В ходе процесса адаптации важно не только доносить необходимую информацию до новичка, но и спрашивать его мнение по различным аспектам, так и он будет чувствовать уверенность в том, что с его мнением считаются, и советующий специалист будет понимать, в правильном ли направлении движется процесс адаптации;

б) взаимодействия с элементами компании:

– наставничество. Важно поговорить с сотрудником ответственным за обучение новичка, не только с позиции введения в должность, но и с позиции готовности и поведения в процессе обучения. Важно, узнать мнение наставника о процессе адаптации сотрудника и его поведении при обучении, чтобы в случае отсутствия прогресса изменить тактику;

– коллективное мнение. Под данным источником мы подразумеваем мнение коллектива о процессе адаптации. После окончания испытательного

срока, что в частых случаях совпадает с окончанием процесса адаптации стоит провести обратную связь с новым членом коллектива и узнать какие у него были трудности в начале своей работы. Это позволит скорректировать план адаптации к более эффективному варианту.

3. Коммерческая система в зависимости от:

а) взаимодействия с объектом адаптации;

– ожидания, касающиеся заработной платы. Одна из обязательных тем, обсуждаемых на собеседовании и в первые месяцы работы нового сотрудника является – потенциальная заработная плата новичка, при формировании плана адаптации стоит анализировать несколько пунктов: на какую заработную плату человек рассчитывает, настроен ли он на её повышение и как быстро. Данная информация позволит не только построить план введения сотрудника в должность, но и определить его личные качества;

б) взаимодействия с элементами компании:

– финансовые данные. Здесь стоит определить выделяемый бюджет на процесс адаптации, именно от него будет зависеть обширность используемых инструментов и ведение соответствующих мероприятий;

– операционная деятельность, данная подсистема включает в себя определение производственных программ, организацию труда, система менеджмента качества и многое другое. Так, на основе данных показателей будет не только составляться программа адаптации в компании, но и в дальнейшем оцениваться её эффективность [6, 7].

Как мы можем заметить, что не все источники информации будут использоваться с самого начала процесса адаптации, некоторые данные будут получены только в ходе непосредственной деятельности новичка. В связи с этим важно помнить, что адаптация – это гибкий процесс, включающий в себя несколько этапов, в один из которых существует вероятность смены инструментария. И чтобы отследить замедление или

возможную неудачу важно знать и использовать приведённые выше источники.

Обсуждение и заключение

В ходе проведенного исследования были рассмотрены понятия «адаптация персонала» и «HR-аналитика», доказана их взаимосвязь, определены информационные источники HR-аналитики, необходимые для разработки программы адаптации персонала. В их структуре выделено три подсистемы, объединяющих несколько источников. Представляется возможным констатировать важность всей совокупности информационных ресурсов. При этом одна их часть необходима для использования лишь на начальном этапе работы с вновь принятыми сотрудниками, тогда как потребность в другой носит периодический характер. Решение задачи разработки эффективной программы адаптации персонала возможно при условии комплексного использования информационных источников HR-аналитики.

Список использованных источников

1. *Смирнова М. Е.* HR-аналитика: необходимость и проблемы применения / М. Е. Смирнова, А. Б. Тапкина // Самоуправление. – 2022. – № 1 (129). – С. 548–551. EDN: DSNILX.
2. *Зунина Н. В.* HR-аналитика: как превращать данные в бизнес-решения / Н. В. Зунина // Человек. Социум. Общество. – 2021. – № 1. – С. 51–56. EDN: DZLZWC.
3. *Елисеенко П. И.* Понятие и значение HR-аналитики для бизнеса / П. И. Елисеенко, Л. Р. Тухватулина // Инновационные научные исследования. – 2023. – № 1–1 (25). – С. 112–119. DOI 10.5281/zenodo.7559108. EDN: ZYVHAC.
4. *Алиева С. В.* Роль HR-аналитики в повышении эффективности деятельности кадровой службы / С. В. Алиева, А. М. Ларсова // Вестник экспертного совета. – 2021. – № 4 (27). – С. 24–31. EDN PIRIAC.

5. Михайлова Е. М. Информационное обеспечение HR-аналитики в контексте управления эффективностью персонала / Е. М. Михайлова // Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. – 2020. – № 3(33). – С. 29–33. EDN OTYAJV.

6. Коробко М. О. Управление персоналом: учебное пособие. – М. : Изд-во МЭИ, 2020. – 255 с.

7. Кетоева Н. Л. Средства и методы управления качеством в эпоху цифровой экономики: учебное пособие / Н. Л. Кетоева, А. Н. Ладыгин, М. В. Патуроев и др. – М. : Изд-во МЭИ, 2023. – 504 с.

Сведения об авторах:

Епифанов Виктор Александрович – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента в энергетике и промышленности ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет «МЭИ», e-mail: YepifanovVA@mpei.ru

Балакирева Ксения Алексеевна – студент ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет «МЭИ», e-mail: BalakirevaXA@mpei.ru.

Статья поступила в редакцию: 20.03.2025 г.

Статья принята к публикации: 25.03.2025 г.

Для цитирования: Епифанов В. А., Балакирева К. А. Информационные источники HR-аналитики для создания программы адаптации персонала в компании // Менеджмент. Экономика. Информатика (М. Э. И.). – 2025. – Т. 1. – № 1. – С.67–87.

For citation: Epifanov V. A., Balakireva K. A. HR Analytics Information Sources for Creating a Staff Adaptation Program in a Company // Management. Economy. Informatics (M. E. I.). – 2025. – Vol. 1. – No. 1. – P.68–87.