

прескриптивного моделювання [6] для подальшої підвищення ефективності кризового менеджменту.

В епоху зростаючої економічної невизначеності та нечіткості [7] саме синергетичне використання згаданої вище методології та методів/алгоритмів дескриптивного та предикативного ІАД є не лише корисним, але й необхідним для урядів, підприємств і організацій, які прагнуть успішно подолати кризи та забезпечити довгострокову стабільність.

Література

1. Tuhaienko V., Krasniuk S. Effective application of knowledge management in current crisis conditions // International scientific journal «Grail of Science». 2022. № 16. С. 348–358.
2. Науменко, М. Методологія факторів-детермінантів ефективності діяльності та конкурентної позиції підприємства на ринку в кризових умовах // *Наукові інновації та передові технології*, № 7(35) (2024).
3. Krasnyuk M., Kulynych Yu., Hrashchenko I., Krasniuk S., Goncharenko S., Chernysh T. Innovative management information system in post-crisis economic conditions on emerging markets // *Moderní aspekty vědy* — Modern aspects of science: svazek XXXVII mezinárodní kolektivní monografie. — Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2023. С. 185–203.
4. Hrashchenko Iryna, Krasnyuk Maxim, Krasniuk Svitlana. Iterative methodology of bankruptcy forecast of logistic companies in emerging markets, taking into account global/regional crisis // *Collection of scientific works Problems of the systemic approach in economics*, vol. 1 (75) / 2020. — С. 138–147.
5. Krasnyuk, M., i S. Krasniuk. Association rules in finance management // *Збірник наукових праць ЛОГОΣ*, Березень 2021, doi:10.36074/logos-26.02.2021.v1.01.
6. Krasnyuk M., Goncharenko S., Krasniuk S. Intelligent technologies in hybrid corporate DSS. *Інноваційно-інвестиційний механізм забезпечення конкурентоспроможності країни*: колективна монографія / за заг. ред. О.Л. Гальцової. Львів-Торунь: Ліга-Прес, 2022. С. 194–211.
7. Науменко М., Гращенко І. Сучасний штучний інтелект в антикризовому управлінні конкурентними підприємствами та компаніями // *Grail of Science*, (42), С. 120–137. doi: 10.36074/grail-of-science.02.08.2024.015.

Кроль В.В.

PhD, доцент

Національний університет водного господарства та природокористування

ПРЕДИКТИВНА HR-АНАЛІТИКА: СУТНІСТЬ, ЗНАЧЕННЯ ТА НАПРЯМИ ЗАСТОСУВАННЯ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

У сучасному бізнес-середовищі управління людськими ресурсами (HR) зазнає значних трансформацій під впливом технологічних інновацій. Оскільки HR відіграє важливу роль у трансформації підприємства, ухвалення ефективних управлінських рішень стає необхідною умовою для успішного ведення бізнесу. Це, у свою чергу, вимагає від HR-фахівців використання інструментів, здатних у режимі реального часу обробляти великі масиви даних і виділяти з них цінну прогностичну інформацію. Такий підхід підтверджує важливість застосування технологій HR-аналітики в управлінні персоналом [1].

HR-аналітика — це процес збору, аналізу та інтерпретації даних, пов'язаних з персоналом, для прийняття стратегічних та оперативних рішень у сфері управління людськими ресурсами [3].

Предиктивна HR-аналітика є потужним інструментом, який дозволяє HR-фахівцям приймати обґрунтовані рішення на основі даних та прогнозувати майбутні тенденції в управлінні персоналом. В умовах зростаючої конкуренції серед роботодавців на ринку праці та необхідності оптимізації HR-процесів, значення предиктивної аналітики зростає.

Предиктивна HR-аналітика — це комплекс методів і технологій, які використовують історичні та поточні дані для прогнозування майбутніх подій та тенденцій у сфері управління персоналом. Ця технологія базується на використанні складних алгоритмів машинного навчання, статистичного аналізу та моделювання задля виявлення прихованих закономірностей у даних та формування прогнозів. Варто відмітити, що предиктивна аналітика не обмежується простим аналізом історичних даних, адже включає складні методи обробки як структурованої, так і неструктурованої інформації, а також текстової аналітики та поведінкового аналізу.

Значення предиктивної HR-аналітики важко переоцінити, адже її впровадження в операційну діяльність підприємств надає можливість попереджати потенційні проблеми та максимально ефективно використовувати людський капітал. Завдяки предиктивній аналітиці підприємства можуть значно знизити ризики, пов'язані з одним з ключових стейкхолдерів — персоналом, а також оптимізувати відповідні витрати. Окрім того, використання предиктивної аналітики дозволяє створювати персоналізовані стратегії управління талантами та підвищувати залученість співробітників завдяки чіткішому розумінню їх потреб та очікувань.

Напрями застосування предиктивної HR-аналітики охоплюють широкий спектр завдань. В першу чергу — це прогнозування плинності кадрів, що дозволяє виявляти працівників з високим ризиком звільнення та вживати превентивних заходів. При цьому в процесі аналізу враховуються не лише такі очевидні фактори, як рівень заробітної плати та умови праці, але й приховані індикатори: патерни комунікації, активність у корпоративній комунікації, зміни у продуктивності праці тощо.

Наступним важливим напрямом є оптимізація процесу рекрутингу шляхом прогнозування успішності кандидатів на конкретних посадах. Вірно побудовані алгоритми здатні аналізувати великі масиви даних про кандидатів, включаючи їх професійний досвід, освіту, soft skills іта відповідність внутрішнім корпоративним цінностям підприємства. Це дозволяє не лише прискорити процес відбору, але й значно підвищити якість найму через точніше прогнозування майбутньої ефективності кандидатів.

Предиктивна аналітика також активно використовується для виявлення потенційних лідерів та планування кар'єрного розвитку співробітників. Аналізуючи комбінацію показників продуктивності, компетенцій, поведінкових патернів іта результатів оцінки, можна з високою точністю прогнозувати лідерський потенціал працівників та розробляти індивідуалізовані програми розвитку.

Окремої уваги заслуговує застосування предиктивної HR-аналітики для оцінки ефективності навчання та розвитку персоналу. Аналізуючи дані про результативність різних навчальних програм, можна прогнозувати їх вплив на продуктивність праці та розробляти індивідуалізовані плани розвитку компетенцій. Це включає аналіз не тільки прямих показників ефективності навчання, але й довгострокового впливу на кар'єрний розвиток та залученість співробітників.

Важливим напрямом застосування предиктивної HR-аналітики є прогнозування організаційних змін та їх впливу на персонал. Аналітичні моделі дозволяють оцінювати готовність підприємства до змін, прогнозувати потенційні зони опору та розробляти ефективні стратегії управління змінами. Це особливо важливо в контексті цифрової трансформації та необхідності швидкої адаптації до постійних змін в умовах ведення бізнесу [2].

Ефективне впровадження предиктивної аналітики в HR-процеси вимагає системного підходу та відповідної технологічної інфраструктури. Для цього надзвичайно важливим є забезпечення якості та повноти даних, а також наявність кваліфікованих фахівців, здатних працювати з аналітичними інструментами та інтерпретувати результати аналізу. Особлива увага також має приділятися інтеграції різних джерел даних і забезпеченню їх безперервного оновлення для підтримки актуальності прогнозів.

Важливо зазначити, що використання предиктивної аналітики має відбуватися з урахуванням етичних аспектів та вимог щодо захисту персональних даних. Чіткі політики щодо збору та використання даних, а також забезпечення належного рівня інформування співро-

бітників про застосування аналітичних інструментів є важливою основою в процесі реалізації предиктивної аналітики [5].

Варто відмітити, що значну роль в оптимізації процесів управління персоналом відіграє також інтеграція предиктивної аналітики з іншими HR-технологіями. Так, поєднання предиктивної аналітики з системами управління навчанням (LMS), платформами для оцінки персоналу тощо дозволяє створювати комплексні рішення для ефективного управління та розвитку персоналу.

У перспективі роль предиктивної HR-аналітики продовжуватиме зростати. Розвиток технологій штучного інтелекту та збільшення обсягів доступних даних створюватимуть нові можливості для точнішого прогнозування та прийняття рішень у сфері управління персоналом [4].

Отже, предиктивна HR-аналітика є невід’ємною складовою сучасного HR-менеджменту, адже виступає для підприємств потужним інструментарієм для прийняття обґрунтованих рішень та проактивного управління персоналом. Подальший розвиток технологій і методів аналізу даних відкриватиме все більше перспектив для вдосконалення HR-процесів і підвищення ефективності управління людськими ресурсами в цілому. Підприємства, що зможуть ефективно впроваджувати та використовувати предиктивну HR-аналітику, отримають значну конкурентну перевагу через можливість точнішого прогнозування та оптимізації різноманітних аспектів управління персоналом.

Література

1. Балуєва О.В., Снопенко Г.В. Предиктивна HR-аналітика як інструмент управління ефективністю персоналу в умовах віддаленого робочого середовища. Менеджер. Вісник ДонДУУ. Серія «Економіка». 2021. № 1 (90). С. 23–30. DOI: 10.35340/2308-104X.2021.90-1-02
2. Костишина Т., Тужилкіна О., Костишина А. Прийняття ефективних управлінських рішень на підставі HR-аналітики. *Grail of Science*. 2024. 39 (May 2024), 147–155. DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.10.05.2024.018>.
3. Островерх П., Кубіцький С. Використання HR-аналітики для підвищення ефективності управління персоналом. Collection of Scientific Papers «SCIENTIA», (September 20, 2024; Bern, Switzerland). 2024.C. 59–63.
4. Danylevych N., Boiko N. Artificial intelligence in the process of personnel management. Інформаційно-комунікаційні технології управління сталим розвитком економіки України : колективна монографія / за ред. А.В. Череп, І.М. Дашко, Ю.О. Огренич, О.Г. Череп. Запоріжжя : видавець ФОП Мокшанов В. В., 2024. С. 227–244.
5. Kotsur A., Ostroverkhov V., Prokhorovska S., Barska J. HR analytics in the management system of a modern enterprise. Regional aspects of productive forces development of Ukraine, [S.l.]. № 26. P. 93–103. ISSN 2707-8744.

Кучерявий А.О.

здобувач PhD,

ДННУ «Академія фінансового управління»

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНАЛІЗУ ОПЕРАЦІЙ З ВІРТУАЛЬНИМИ АКТИВАМИ

Економічна трансформація, зумовлена розвитком технології блокчейну та цифрових активів, створює нові виклики для бухгалтерського обліку. Віртуальні активи, які є цифровими засобами обміну чи збереження вартості, усе частіше інтегруються в діяльність підприємств, але їх облік потребує уточнення у відповідності до міжнародних та національних стандартів. Тож, існує необхідність подальшого удосконалення методологічних засад формування належного інформаційного забезпечення аналізу операцій із віртуальними активами.