

Вонберг Т.В.
*к.е.н., доцент,
кафедра управління персоналом
та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»*

HR-АНАЛІТИКА ЯК ПІДґРУНТЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сьогодні економічна аналітика в цілому та HR-аналітика зокрема стали необхідною умовою існування сучасної організації. Доказом означеного є, наприклад, той факт, що найефективніші компанії використовують аналітику в п'ять разів частіше, ніж інші [1]. Таке особливе місце аналітики пояснюється перш за все тим, що вона надає інформацію, котра впливає на ключові бізнес-результати організації.

Зокрема, управління персоналом на основі аналітики допомагає всебічно оцінювати претендентів за допомогою методів прогнозного моделювання. І, звичайно, переваги HR-аналітики та вигоди для компанії на цьому не закінчуються, адже на практиці вона може застосовуватися до великого переліку завдань, що стоять перед компанією: від пошуку і найму персоналу і вимірювання продуктивності праці - до управління талантами, планування розвитку кар'єри і утримання співробітників. Так, правильно побудовані аналітичні моделі допоможуть вибрати кращих керівників, підвищити показники продавців і запобігти шахрайству, аварійним ситуаціям та порушенням техніки безпеки. Разом із тим, компаніям, де висока плинність персоналу, така система може суттєво допомогти в сфері отримання інформації про причини звільнення працівників, з метою зміни та удосконалення системи мотивації персоналу. За підсумками будь-якого часового періоду HR-спеціаліст може формувати зведений рейтинг, що відображає настрої всього персоналу в компанії. На нашу думку, вимірювати «температуру» соціально - психологічного клімату в організації потрібно щомісяця через потребу щоразу отримувати актуальну інформацію.

Нагадаємо, що під HR-аналітикою зазвичай розуміють збір, обробку, нормалізацію та аналіз даних за допомогою математичних моделей, пошук прихованих залежностей і кореляцій. Очевидно, що збір даних про співробітників може здійснюватися з різних джерел. Після того як ці дані зібрані в одній системі, машинні алгоритми аналізують інформацію про співробітників, намагаючись зрозуміти, як проходить їхнє життя на робочому місці. В результаті аналізу таких даних компанія отримує, так би мовити, усереднений портрет працівника, який включає його моделі поведінки на різних етапах роботи [2].

Отже, для підвищення ефективності бізнесу інформацію, що отримується завдяки HR-аналітиці, найдоцільніше використовувати в таких сферах:

- Рекрутинг - HR-аналітика може надати відповіді на питання про пошук ідеальних для цього бізнесу кандидатів. Наприклад, дані можуть використовуватися для ідентифікації якостей тих кандидатів, які приносять найкращі результати.

- Здоров'я та безпека - HR-аналітика може краще виявляти проблемні зони, пов'язані зі здоров'ям і безпекою. Інформація може вказувати на різноманітні фактори, зокрема, місця роботи, які мають найвищий рівень небезпеки.

- Розриви в талантах - дані можуть виявити наявність прогалин в організації. Наприклад, деякі відділи можуть мати більш висококваліфікованих працівників, ніж інші, і це може заважати ефективній роботі всієї компанії.

- Утримання співробітників - HR-аналітика може допомогти дізнатися більше про утримання співробітників чи про залученість співробітників тощо [3].

Наприклад, при високій плинності персоналу, в руках HR департаменту з'являються загальні моделі портрета співробітників перед звільненням.

Ці дані можуть враховуватися при прийомі на роботу нових співробітників, а також кореляції відносин компанії зі співробітником, якщо він починає демонструвати ознаки своїх колег, які вже залишили компанію.

Ось тут варто наголосити, що саме на етапі зміни моделі поведінки керівник повинен терміново діяти, зокрема, обговорити ситуацію з підлеглим, виявити причини і проблеми, домовитися про подальшу ефективну співпрацю, або, при необхідності, запропонувати цінному працівнику більш вигідні умови роботи, використовуючи методи як матеріальної, так і нематеріальної мотивації. Іншими словами, керівник має відреагувати з метою втримання цінного співробітника. В підсумку означена реакція керівника заощадить грошові та людські ресурси бізнесу, необхідні на пошук і адаптацію нового працівника. Наведений приклад найкращим чином підкреслює актуальність та переваги для компанії HR-аналітики. Тому, маємо всі підстави стверджувати, що HR-аналітика сприяє зростанню компанії.

Варто також наголосити, що використання компаніями результатів досліджень HR-аналітики стає особливо важливим та актуальним у міру посилення конкуренції за талановитих співробітників дефіцитних і затребуваних спеціальностей. Разом із тим, багато компаній, які вже давно збирають дані про співробітників, все ще не навчилися їх правильно використовувати в сфері управління персоналу.

Нещодавно KPMG провела опитування, щоб з'ясувати пріоритети компаній щодо HR-аналітики як одного з інструментів утримання і підвищення лояльності персоналу. Цікаво, що відповідно до результатів опитування, 65% компаній автоматизують процес роботи з персоналом, зокрема, впроваджують платформи для автоматизації процесу пошуку і найму персоналу, управління талантами, сервіси для корпоративного навчання з використанням технологій машинного навчання і штучного інтелекту. Приблизно 85% з опитаних компаній починають

використовувати HR-аналітику в кадровому менеджменті, але тільки 4% використовують її як ефективний інструмент у боротьбі з плинністю кадрів [2].

Список використаних джерел

1. HR-аналитика в украинских компаниях: реальность или далекое будущее?– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1844>
2. Карпушин К. Как использовать данные о сотрудниках с пользой для бизнеса.– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://delo.ua/lifestyle/kak-ispolzovat-dannye-o-sotrudnikah-s-polzoi-dlja-biznesa-344002/>
3. Руководство по HR-аналитике для начинающих. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.talent-management.com.ua/3443-rukovodstvo-po-hr-analitike-dlya-nachinayushhih/>

Галабурда М.К.

*к.е.н., доцент,
кафедра економічної теорії,
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана»*

МЕТОДОЛОГІЧНІ ВЛАСТИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ АНАЛІТИКИ

Економічна аналітика - мистецтво використання аналітичного інструментарію економічної науки для опису та оцінювання найбільш значущих економічних даних, виявлення ключових закономірностей, їх пояснення та інтерпретації в процесі прийняття управлінських рішень. В розрізі вищесказаного перед економічним аналітиком стоять дві ключові задачі: добір релевантного та ефективного інструментарію, верифікація сформульованих моделей, гіпотез, теорем і лем або фальсифікація останніх.

Сучасна економічна наука сформулювала потужний методологічний апарат, який дозволив не тільки переформулювати та вивести в окремі розділи наукового пізнання предметну проблематику окремих її складових, а й обґрунтувати використання економічного інструментарію в міждисциплінарних дослідженнях. Макроекономіка, фінанси, соціальна та експериментальна поведінкова економіка є цілісними системами наукового знання, які мають власний предмет, метод та систему змістовних поглядів, сформульованих у вигляді дослідницьких та викладацьких процедур.

Водночас сучасне використання економічного інструментарію виходить за межі традиційної для економіки предметної проблематики відносин виробництва, обміну, розподілу і споживання. Формування економічного аналізу права і