

УДК 331.108:658.3:004.65

Кравчук О.І.,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

HR ДАШБОРДИ У СТРАТЕГІЧНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ

Сучасний менеджмент персоналу вимагає ефективних інструментів для аналізу та візуалізації даних про персонал. HR дашборди дозволяють швидко оцінювати основні показники, зокрема плинність кадрів, витрати на оплату праці та продуктивність; агрегують інформацію у зручному форматі (графіки, діаграми, таблиці), забезпечуючи оперативний доступ до HR метрик та KPI, що сприяє стратегічному прийняттю рішень [1; 2]. Зазвичай такі дашборди включають метрики, пов'язані з рекрутингом, продуктивністю працівників, плинністю кадрів, абсентеїзмом, навчанням та розвитком, залученістю персоналу й різноманітністю робочої сили. Сучасні інтерактивні дашборди дають змогу HR командам збирати та об'єднувати дані з різних HR і бізнес-систем, аналізувати їх без необхідності перемикатися між інструментами [3; 4].

HR дашборди та HR звіти виконують різні функції в менеджменті персоналу: перші забезпечують оперативний доступ до ключових метрик у режимі реального часу, а другі – деталізований аналіз із періодичним формуванням звітності. Обидва інструменти доповнюють одне одного, поєднуючи можливості швидкого моніторингу та стратегічного аналізу.

HR дашборди допомагають аналізувати демографію, рекрутинг, продуктивність та витрати на персонал. Ключові показники включають характеристики робочої сили (стаж, стать, вік, освіту, чисельність), кадрову динаміку (наймання, плинність, абсентеїзм) та фінансові метрики (витрати на оплату праці, навчання, рекрутинг, час закриття вакансій), щое дозволяє HR аналітикам приймати обґрунтовані рішення.

HR дашборди забезпечують моніторинг ключових метрик, допомагаючи виявляти тенденції, оцінювати ризики та приймати обґрунтовані рішення. Вони сприяють прозорості даних, зокрема щодо плинності кадрів, що мотивує керівників працювати над утриманням персоналу. Також дашборди покращують комунікацію, надаючи HR фахівцям актуальну інформацію для взаємодії з керівництвом.

Для ефективного використання HR дашборду важливо обрати інструмент, що відповідає потребам організації. Популярні платформи включають Excel, Tableau, Power BI та Asana. Excel підходить для базових HR дашбордів завдяки простоті використання [5], Tableau – для розширеної візуалізації [6], Power BI –

для глибокого аналізу та інтеграції з Microsoft [7], а Asana – для спільної роботи з HR-даними [8].

Формати HR дашборди залежать від потреб організації, дозволяють HR командам ефективно аналізувати дані про робочу силу та ухвалювати стратегічні рішення. Так, загальний HR дашборд забезпечує комплексний огляд основних HR показників, включаючи динаміку чисельності працівників, тенденції наймання та плинності кадрів, витрат на рекрутинг і розвиток персоналу. Дашборд відсутності та лікарняних допомагає контролювати рівень абсентеїзму, візуалізуючи середню кількість днів непрацездатності на одного працівника та пов'язані з цим витрати, що дозволяє оцінювати ефективність політики управління здоров'ям персоналу. Рекрутинговий дашборд орієнтований на моніторинг процесу наймання, надаючи оновлення в реальному часі щодо рекрутингової лійки, розподілу працівників за спеціальностями, а також аналізу найефективніших джерел наймання, що дозволяє HR командам оптимізувати стратегії пошуку та залучення талантів.

HR дашборди є незамінним інструментом для HR команд та керівництва організації, забезпечуючи комплексне уявлення про показники робочої сили. Хоча їх впровадження є трудомістким, у довгостроковій перспективі вони підвищують ефективність, консолідуючи HR дані в єдиному цифровому середовищі. Завдяки інтерактивним візуалізаціям і «живій» аналітиці HR дашборди дозволяють виявляти тенденції, проактивно реагувати на виклики та приймати обґрунтовані рішення, сприяють підвищенню прозорості HR політики, забезпечуючи єдине бачення HR показників для всіх стейкхолдерів.

Список використаних джерел

1. Van Vulpen E., Verlinden N. *HR dashboard: 5 examples, metrics and a how-to.* AIHR. URL: <https://www.aihr.com/blog/hr-dashboard/>.
2. Sachs T. *HR dashboard examples.* HiBob. URL: <https://www.hibob.com/blog/hr-dashboard-examples/>
3. Falletta S. V., Combs W. L. *The HR analytics cycle: a seven-step process for building evidence-based and ethical HR analytics capabilities.* *Journal of Work-Applied Management.* 2020. Ahead-of-print, ahead-of-print. DOI: <https://doi.org/10.1108/jwam-03-2020-0020>.
4. Gupta M. *HR analytics: trend from data to predictive analysis for HR professionals.* *International journal of psychosocial rehabilitation.* 2020. Vol. 24, no. 5. P. 2674–2682. DOI: <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i5/pr201969>.
5. *Best HR dashboards in Excel.* BSuite365. URL: <https://bsuite365.com/blog/excel/best-hr-dashboards-excel/>.
6. *Tableau. Human resources dashboards.* Tableau. URL: <https://www.tableau.com/solutions/human-resources-analytics/dashboards>.

7. *Human resources sample: take a tour - power BI. Microsoft Learn: Build skills that open doors in your career. URL: <https://surl.lu/depigz>*

8. *Asana. Explore Asana reporting dashboard features. Asana. URL: <https://asana.com/features/goals-reporting/reporting-dashboards>*

УДК 331.101.36

Лазаренко Ю.О.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ЗАЛУЧЕНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА ПРИХИЛЬНІСТЬ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК У КОНТЕКСТІ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

У сучасних ринкових умовах дослідження драйверів залученості й організаційної прихильності набуває особливого значення, адже здатність підприємства до швидкої адаптації та ефективного реагування на виклики зовнішнього середовища значною мірою залежить від людського капіталу. З управлінської точки зору увага до інструментів формування й підтримки залученості персоналу є не лише соціально відповідальним кроком, але й стратегічно важливим рішенням, що сприяє досягненню високих показників діяльності в контексті забезпечення сталого розвитку. За даними міжнародних аналітичних звітів, зокрема Gallup та Deloitte Human Capital Trends, високий рівень залученості працівників корелює з підвищенням продуктивності праці, зниженням плинності кадрів, зменшенням обсягу виробничих витрат та зростанням рівня задоволеності клієнтів [1]. Окрім того, залучені співробітники більш схильні до інноваційної активності та пошуку креативних рішень, що також сприяє розвитку підприємства [2].

У науковій літературі виокремлюються різні аналітичні підходи до розуміння природи залученості. У широкому сенсі ця категорія визначається, як стан глибокого емоційного й інтелектуального зв'язку працівника з організацією, що спонукає його до активної та продуктивної діяльності, й передбачає не лише виконання завдань згідно встановлених вимог, але й особистісне залучення в організаційний процес. Аналітики Gallup характеризують залученість персоналу, як багатоаспектну категорію, що інтегрує когнітивні, емоційні та поведінкові складові взаємодії працівника з елементами організаційного середовища, підкреслюючи важливість відчуття причетності до організації та добровільної готовності докладати додаткових