

Сучасні тенденції розвитку предиктивної HR-аналітики

Климович Ольга Романівна, студентка

ORCID ID 0000-0001-5422-8578

Науковий керівник: Трофименко Олена Олексіївна, д.е.н.,
професор КПІ ім. Ігоря Сікорського, Україна

У період економічної нестабільності компанії прагнуть зберегти свої позиції на ринку, зменшити виробничі витрати та збільшити свої прибутки. Зважаючи на це, як ніколи важливим є розгляд та реформування системи управління персоналом у компанії, збір і дослідження статистичних даних та прийняття ефективних рішень. Застосування інструментів HR-аналітики дозволяє реалізовувати управлінські стратегії, приймати дієві рішення та покращувати результативність компанії.

В останні роки застосування аналітики керування людськими ресурсами стало досить поширеним явищем як в Україні, так і в цілому світі. Сьогодні процес аналізу даних, що пов'язаний зі сферою HR (Human resources), є важливим, адже він дозволяє компаніям не тільки отримувати інформацію про різні кадрові показники, такі як результативність співробітників, наймання, утримання, залученість і продуктивність, але й визначати тенденції та закономірності, які можуть допомогти підприємствам приймати кращі рішення та досягати своїх стратегічних цілей. Однак залежно від галузі діяльності, рівень застосування HR-аналітики відрізняється у різних компаніях. Деякі з них вже запровадили розширені функції, а інші лише починають досліджувати потенційні переваги HR-аналітики.

Постійний та швидкий розвиток інформаційних технологій сприяє створенню нових перспектив у HR-аналітиці. Сучасні та вдосконалені технології дозволяють спеціалістам впроваджувати ефективні рішення за умови нестабільної кон'юнктури ринку. Щоб залишатися конкурентоспроможними, компанії повинні приділяти більше уваги людському капіталу. Ось деякі з ключових технологій, які формують майбутнє HR-аналітики:

1. Автоматизоване наймання, що становить пошук найкращого працівника, який відповідає всім критеріям посади, дозволяє витратити набагато менше часу і фінансів. Кандидати, які не відповідають опису, будуть відсіяні, а ті, хто відповідає, будуть знайдені за допомогою автоматизації або штучного інтелекту.

2. У кожній компанії завжди гостро стояла проблема підбору персоналу, який буде прихильним до підприємства та ідеально підходити для свого місця роботи. Протягом багатьох років рішення щодо працевлаштування принаймні частково ґрунтувалися на особистій думці працівників відділу кадрів, але їхні думки не завжди були правильними. З іншого боку, штучний інтелект може приймати рішення щодо працевлаштування на підставі наданих йому фактів і даних без упередженості.

3. Віртуальна реальність використовується деякими організаціями для забезпечення інтерактивного навчання як шатних працівників, так і нових робітників. Збір даних показує компанії кому може знадобитися додаткове навчання. На основі цієї інформації відділ кадрів розробляє інтерактивну навчальну програму для робітників підприємства.

4. Задоволеність робітників умовами праці часто впливає на їхнє бажання залишитись працювати на своїй посаді, а також на те, скільки зусиль вони докладають до своєї роботи. Наприклад, якщо новачку складно адаптуватись і він не схильний або не має бажання до навчання, то він може втратити своє робоче місце. Використовуючи аналітику людських ресурсів для персоналізації та покращення досвіду співробітників, працівник відділу кадрів задає позитивну корпоративну стратегію підприємства, що ймовірно призведе до зменшення плинності кадрів і кількості пропущених робочих днів[3].

Таким чином, використовуючи HR-аналітику, компанії можуть отримати цінну інформацію про свою робочу силу та приймати рішення на основі даних для оптимізації своїх стратегій управління талантами. Як відомо, існує чотири типи HR-аналітики: описова, діагностична, предиктивна та рекомендаційна. Кожен тип аналітики має своє унікальне призначення та може допомогти фахівцям з персоналу розв'язувати конкретні проблеми керування людським ресурсом.

Описова аналітика – це тип HR-аналітики, який передбачає аналіз історичних даних, щоб отримати розуміння взаємозв'язків та закономірностей процесів всередині компанії. Вона узагальнює дані, які допомагають визначити рівень плинності кадрів, прогули та демографічні показники робочої сили. Описова аналітика є важливим інструментом для фахівців з управління персоналом, який допомагає їм опрацювати великі обсяги даних, зібраних за останні роки, і визначити сфери, які потрібно вдосконалити.

Діагностична аналітика – це аналітика, яка виходить за рамки описового аналізу минулих подій, щоб визначити першопричину проблем із робочою силою. Вона передбачає аналіз і екстраполяцію даних, щоб конкретизувати причини виникнення тенденцій у HR-метриках. Вивчаючи історичні дані, діагностична аналітика може допомогти фахівцям з управління персоналом зрозуміти, чому певні події відбулися в минулі роки та які фактори сприяли їх виникненню.

Рекомендована аналітика – це тип аналітики HR, який працює з використанням даних, алгоритмів і методів машинного навчання, щоб рекомендувати дії, які спеціалісти з управління персоналом можуть вжити для оптимізації своєї робочої сили та запобігання негативним явищам, пов'язаних із нею. Використовуючи аналітику, кадрові спеціалісти можуть вживати проактивних заходів для оптимізації своєї робочої сили та досягнення бізнес-цілей.

Предиктивна аналітика – це тип HR-аналітики, який використовує статистичні алгоритми, екстраполяційні методи та методи машинного навчання для аналізу даних і прогнозування майбутніх результатів. Вона передбачає проведення аналізу даних про робочу силу, а потім екстраполяцію цієї інформації для прогнозування майбутньої поведінки працівників (рис. 1). Предиктивна аналітика може допомогти фахівцям з управління персоналом передбачити майбутні тенденції у сфері робочої сили, такі як плинність кадрів або прогалини в навичках, і розробити стратегії їх вирішення, перш ніж вони стануть нагальними проблемами.

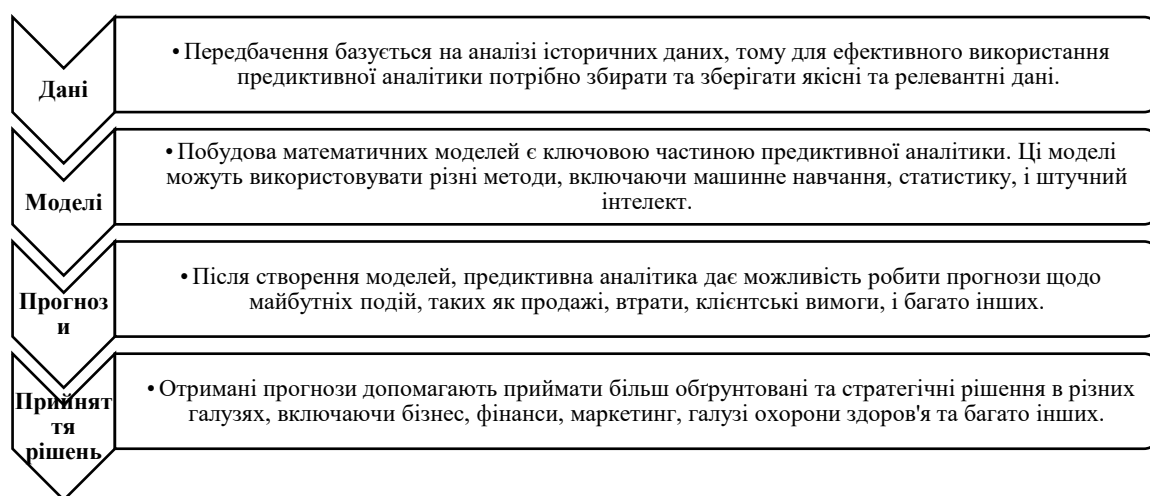


Рисунок 1 – Основні етапи предиктивної аналітики

Джерело: авторська розробка.

Предиктивна аналітика має велике значення в сучасному бізнесі, оскільки дозволяє компаніям підвищити ефективність, знизити витрати, покращити стратегічне планування та приймати вчасні та виважені рішення. Серед можливостей залучення інструментарію на різних етапах життєвого циклу працівника можна виділити наступні:

Предиктивна аналітика у сфері кадрів допомагає визначити ефективні джерела талантів, спрямовуючи увагу на платформи і канали з найкращими результатами найму. Вона дозволяє передбачити майбутню нестачу кваліфікованих працівників, враховуючи фактори, такі як час виходу на пенсію та галузеві тенденції, щоб мати можливість розробити програми навчання для забезпечення конкурентоспроможності робочої сили.

Предиктивна HR-аналітика також допомагає відділу кадрів ідентифікувати людей, які є схильними до ризику вигорання або мають інші психологічні проблеми, надаючи цільову підтримку та допомогу таким працівникам. За допомогою неї фахівці аналізують дані про співробітників і визначають можливості їхнього кар'єрного розвитку, вирішуючи проблеми утримання цінних талантів. Серед переваг для спеціалістів можна виділити можливість прогнозування продуктивності працівників на основі історичних даних, щоб ефективно призначати їх на ключові посади в майбутньому[2].

Серед успішних прикладів впровадження предиктивної аналітики можна виділити систему прогнозування International Business Machines Corps (IBM). Знакова американська транснаціональна корпорація занурилася в штучний інтелект понад 10 років тому. У 2010 році компанія створила Watson, програмне забезпечення, яке могло оцінювати цілий ряд критеріїв, які безпосередньо впливали на плінність кадрів у компанії. У 2023 році, технологічний гігант повернувся з новою платформою, яка застосовує штучний інтелект, WatsonX.

IBM представила платформу як комплексний інструментарій для створення та інтеграції рішень штучного інтелекту для підприємств. Платформа складається з трьох потужних компонентів: студії watsonx.ai для нових базових моделей, інструментарію, заснованого на штучному інтелекті та машинному навчанні; сховища watsonx.data для збереження даних і продуктивності; а також набору інструментів watsonx.governance, який дозволяє застосовувати створені рекомендації штучного інтелекту, що забезпечують відкритість, прозорість та описовість даних[1]. Застосовуючи це програмне забезпечення, HR-менеджер може оцінити, які співробітники, найімовірніше, просунуться по кар'єрним сходам. Це дозволить визначити пріоритетні напрямки інвестування у навчальні програми таких робітників.

Отже, предиктивна аналітика, як і HR-аналітика в цілому, становить потужний інструментарій для фахівців з управління персоналом, що дозволяє їм приймати оптимальні рішення на основі статистичних даних і розробляти стратегії розвитку спираючись на прогнозовані майбутні результати. Використовуючи предиктивну аналітику, спеціалісти з управління персоналом можуть удосконалити процеси наймання та утримання персоналу, оптимізувати планування своєї робочої сили та досягти значного успіху в бізнесі.

Література:

1. Прасад, А. (2023, November 5). IBM запустила ШІ-платформу Watsonx. *Forbes*. <https://forbes.ua/news/ibm-zapustila-shi-platformu-watsonx-09052023-13551>
2. *Predictive HR Analytics - A Complete Guide* | PREDICTIVEHR. PREDICTIVEHR. <https://www.predictivehr.com/predictive-hr-analytics-human-resources/>
3. Suresh, M. (2023, March 30). *The future of HR Analytics: Emerging trends and technologies to watch*. <https://www.linkedin.com/pulse/future-hr-analytics-emerging-trends-technologies-watch-suresh-/>