

ПРОГНОЗНА АНАЛІТИКА В HR

Бортник Христина, студентка 4 курсу ФММ, група УК-11
КПІ ім. Ігоря Сікорського
Київ, Україна
ORCID ID 0009-0005-16945433
e-mail: kollibeen@gmail.com

Науковий керівник: Стець Олена, к. ф.-м. н., доцент
КПІ ім. Ігоря Сікорського
Київ, Україна
ORCID ID 0000-0001-5514-3533
e-mail: alenka0519@gmail.com

У сучасному світі бізнесу дані є однією з ключових складових прийняття ефективних управлінських рішень. Використання прогнозової аналітики дозволяє організаціям не лише аналізувати минулі події, а й передбачати майбутні тенденції. У сфері управління людськими ресурсами прогнозна аналітика стає важливим інструментом для мінімізації ризиків плинності кадрів та розробки стратегій утримання персоналу.

Плинність кадрів є однією з найбільших проблем для багатьох організацій. Згідно з дослідженнями, проведеними Товариством з управління людськими ресурсами (SHRM), прямі витрати на заміну працівника можуть сягати 50-60% річного окладу працівника, а загальні витрати, пов'язані з плинністю кадрів – від 90% до 200% річного окладу [1]. Використання алгоритмів машинного навчання, аналізу великих даних та інших інструментів прогнозової аналітики дозволяє визначати основні фактори, що впливають на звільнення співробітників. Це може включати рівень задоволеності роботою, баланс між роботою та особистим життям, а також фінансову компенсацію. Залученість працівників є ключовим індикатором їхньої задоволеності роботою. Сучасні працівники прагнуть брати активну участь у своїй професійній діяльності, з ентузіазмом ставитися до роботи, яку виконують, і до компанії, частиною якої вони є. Вони також цінують можливість відчувати себе частиною колективу та мати гнучкість у виборі графіка і місця роботи.

Попри те, що залученість співробітників вважається позитивним аспектом для компанії в цілому, багато працівників не відчують себе повністю інтегрованими в робочий процес. За даними Gallup, рівень залученості працівників у 2023 році становив лише 23%, що є [2].

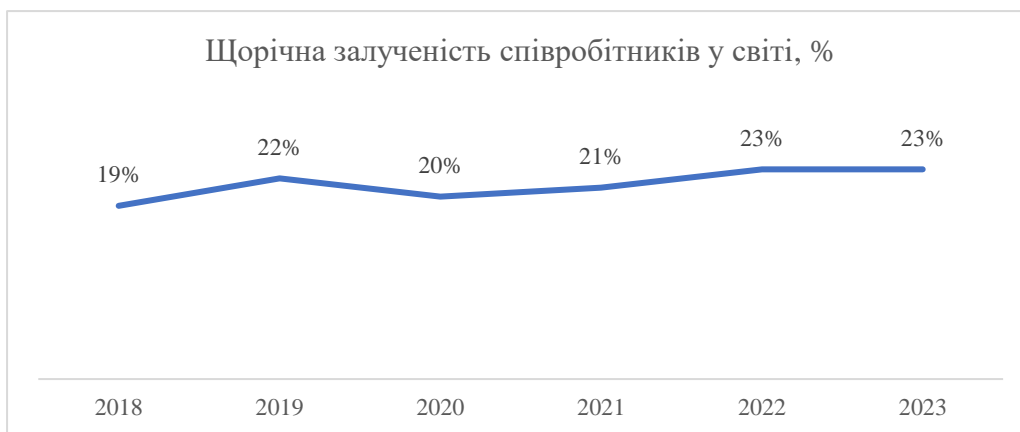


Рисунок 1 – Щорічна залученість співробітників у світі

Джерело: [2]

Причинами низької залученості можуть бути недостатня комунікація всередині компанії, нерозуміння місії організації або недооцінка значущості залученості з боку керівництва. Водночас мотивація та залученість співробітників є стратегічними пріоритетами для бізнесу,

адже зацікавлені працівники сприяють утриманню персоналу, підвищенню продуктивності, покращенню якості виконання завдань і загальному успіху компанії.

Інтеграція прогнозної аналітики також сприяє підвищенню загального рівня залученості співробітників. Дані про рівень задоволеності, результати опитувань та показники продуктивності дозволяють створювати програми розвитку, які враховують індивідуальні потреби працівників. Наприклад, впровадження програм навчання на основі персоналізованих даних допомагає співробітникам розвивати необхідні навички, що підвищує їх мотивацію та сприяє професійному зростанню. Важливою перевагою прогнозної аналітики є її здатність досягати високого рівня точності при аналізі великих масивів даних. Наприклад, аналізуючи історичні дані про звільнення, можна визначити основні закономірності, які вказують на можливість втрати ключового персоналу. Це дозволяє HR-менеджерам вживати превентивних заходів, таких як адаптація мотиваційних програм, створення гнучкого графіка роботи чи підвищення заробітної плати для працівників, які перебувають у зоні ризику.

Для прогнозування плинності та утримання працівників важливо враховувати демографічні характеристики (вік, стаж, освіта), рівень задоволеності роботою та компенсацією, можливості кар'єрного зростання, а також робочі умови, включаючи графік та рівень стресу. Значну роль відіграють відносини в колективі, підтримка керівництва, доступ до навчання і професійного розвитку. Аналіз причин попередніх звільнень та зовнішніх факторів, як-от ринкові умови й конкуренція, дозволяє створити ефективну модель для зниження плинності й утримання ключових фахівців. Слід зазначити, що успішне впровадження прогнозної аналітики вимагає наявності відповідної інфраструктури, зокрема баз даних високої якості, потужних обчислювальних ресурсів та кваліфікованих фахівців у галузі аналізу даних. Окрім того, важливим є забезпечення прозорості та етичності у використанні персональних даних працівників, що сприятиме збереженню їхньої довіри.

Для роботи з прогнозною аналітикою використовують різноманітні інструменти:

- Python є однією з найпопулярніших мов програмування, яка пропонує численні бібліотеки для машинного навчання та оброблення даних, що робить її універсальною для виконання більшості аналітичних завдань.
- R спеціалізується на статистичному моделюванні й часто використовується для обробки й аналізу даних.
- SAS – це програмний комплекс для аналізу даних, бізнес-аналітики та прогнозування, що дозволяє виявляти закономірності та створювати візуалізації, зокрема для оцінки ризиків і прогнозування попиту.
- Microsoft Power BI забезпечує зручну візуалізацію даних і можливість простих прогнозів, включаючи аналіз трендів.
- Microsoft Excel, хоча й обмежений у функціональності, але залишається популярним завдяки своїм базовим можливостям для статистичного аналізу, трендів і складання найпростіших прогнозів [3].

Таким чином, інтеграція прогнозної аналітики у HR-процеси є потужним інструментом, який забезпечує довгострокову конкурентну перевагу організації. Використовуючи сучасні технології та дані, компанії можуть не лише знижувати ризики плинності кадрів, а й формувати стратегії, спрямовані на утримання талановитих співробітників, що сприятиме підвищенню ефективності їхньої діяльності.

Література:

1. PeopleForce Ltd. All rights reserved (2024). Що таке коефіцієнт плинності кадрів та як його розрахувати? <https://peopleforce.io/uk/blog/yak-rozrahuvaty-koeficient-plynnosti-kadriv>
2. Gallup, Inc. All rights reserved (2024). Employee Engagement. <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>
3. «Colobridge» (2010-2024). Що таке прогнозна аналітика? <https://blog.colobridge.net/uk/2024/04/predictive-analytics-ua/>