

Роль HR-аналітики в управлінні людськими ресурсами

Соловійова Марія Дмитрівна, студентка
ORCID ID 0009-0002-7487-8361

Науковий керівник: Обелець Тетяна Володимирівна, к.е.н., доцент
КПІ ім. Ігоря Сікорського, Україна

HR-аналітика — це методологія для створення уявлень про те, як інвестиції в людський капітал сприяють досягненню основних тактичних та стратегічних цілей діяльності підприємств, таких як отримання доходу, мінімізація витрат, пом'якшення ризиків і виконання стратегічних планів розвитку на цільовому ринку. HR-аналітика надає можливості фахівцям із кадрового адміністрування приймати рішення на основі даних щодо залучення, управління та утримання співробітників, що покращує рентабельність інвестицій. Це надає можливість керівникам приймати рішення щодо створення кращого робочого середовища та максимального підвищення продуктивності співробітників. При ефективному використанні HR-аналітики створюються умови для підвищення прибутковості підприємств.

HR-аналітика – це поєднання аналізу і статистики, тобто це підхід до управління людськими ресурсами на підприємствах та в організаціях, який базується на даних [1]. Фахівці з персоналу збирають організаційні дані з таких джерел, як опитування співробітників, облік відвідуваності, історії найму, звіти щодо виконаної співробітниками роботи, звітності щодо заробітної плати та її підвищення. До бази даних співробітників включають демографічні характеристики, інформацію про особистість і темперамент. HR-аналітика інтегрована в управління людськими ресурсами створює можливості для покращення результативності роботи співробітників та ефективності діяльності підприємства.

Дослідження проведене на основі даних анкетування представників різних рівнів управління, які належать до сфери послуг, продемонструвало, що HR-аналітика підсилює ефективність різних практик управління людським капіталом. За оцінками, зробленими на основі регресійного аналізу, організаційна ефективність на 68,4 % детермінована HR-аналітикою, а при інтеграції ефектів HR-аналітики та процесів управління людським капіталом (HCM) коефіцієнт детермінації збільшився з 68,4 % до 76 % [2].

Завдяки використанню HR-аналітики, що базується на даних, фахівці з управління людськими ресурсами можуть виявити основні причини зменшення результативності роботи співробітників, а відповідно і зниження ефективності діяльності підприємства чи організації. Наприклад, політика утримання перспективних співробітників та зменшення плинності ефективних людських ресурсів створить передумови для мінімізації втрат підприємств.

Результати дослідження, проведеного Міжнародним товариством з управління людськими ресурсами, демонструють, що плинність кадрів є дорогою та руйнівною для підприємств. Витрати на заміну одного працівника можуть досягати 50 %-60 % річної заробітної плати цього працівника, а загальні збитки для компанії коливаються від 90 % до 200 % [3]. Справжня вартість заміни працівника може бути вищою через втрату інвестицій у навчання, втрату продуктивності та зниження морального духу інших працівників. Втрата працівника, який входить до 1 % найефективніших, може означати різницю між зростанням і занепадом. З цієї причини зниження відтоку та підвищення залученості співробітників часто є головними пріоритетами для відділів кадрів. HR-аналітика може допомогти покращити утримання за допомогою аналізу статистики плинності кадрів.

HR-аналітика може бути розширеною прогнозною аналітикою або базовою описовою статистикою. Статистичне моделювання та прогнозна аналітика значно відрізняються від звітів, які керівники використовують щодня для управління повсякденними бізнес-операціями. Звітна інформація – це не аналітика, це операційна або управлінська звітність.

HR-аналітика зосереджена на прогнозах і зв'язку між звітними даними та бізнес-результатами. Прогнозна аналітика також значно відрізняється від простого аналізу, який використовується для співвіднесення інформації з різних джерел, щоб зрозуміти, що відбувається зараз або відбувалося в минулому (рис. 1).



Рисунок 1 – Процес HR-аналітики

Джерело: складено автором на основі Smolic H. What is Predictive Analytics? A Definition and Overview. Graphite Note. 2023. <https://graphite-note.com/what-is-predictive-analytics-a-definition-and-overview>

Більшість роботи з даними — це звітування про процеси та події. Проста аналітика показників управлінської звітності важлива складова HR-аналітики, але потребує менше ресурсів, ніж прогностична робота. Невелика, але найсуттєвіша частина HR-аналітики, яка виконується на основі обробки даних, — це прогнозна аналітика. На стратегічному рівні саме вона має вирішальне значення у процесі управління людськими ресурсами для ефективного розвитку підприємства. Прогнозна аналітика надає відповіді на важливі питання, які визначають напрямок бізнесу та варті інвестицій у складне статистичне моделювання, що є основою прогнозової аналітики.

Статистичні моделі обчислюють ймовірнісні зв'язки між показниками, що складають базу даних, але завжди залишаються невизначені фактори, які називаються шумом і внутрішніми помилками. Шум і помилки роблять прогнози не пророцтвами, а варіативними передбаченнями. Застосування математичних моделей мінімізує невизначеність, що забезпечує HR надійну та точну систему підтримки прийняття рішень.

Підприємства та організації мають використовувати HR-аналітику для ефективного управління людськими ресурсами. Прийняття стратегічних рішень на основі аналізу даних надає можливості підвищити продуктивність співробітників, досягти оптимального рівня утримання співробітників та розробити ефективну кадрову політику. Інтеграція HR-аналітики в управління людськими ресурсами позитивно впливає на ефективність діяльності підприємств та організацій.

Література:

1. Gal, U., Jensen, T. B., & Stein, M. K. (2017). People analytics in the age of big data: An agenda for IS research. (2017). *ICIS 2017 Proceedings*. 1. <https://aisel.aisnet.org/icis2017/TransformingSociety/Presentations/1>
2. Kiran, P. V. S., Sujitha, S., Anisha Estherita, S., & Dr. Vasantha, S. (2023). Effect of HR analytics, human capital management on organisational performance. *Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 14(2)*. 117-129. doi: <https://doi.org/10.47750/jett.2023.14.02.011>
3. Hom, P. W., Griffeth, R. W., & Allen, D. G. (2019). *Employee Retention and Turnover: Why Employees Stay or Leave*. Routledge. 328 p.