

## ТЕХНОЛОГІЇ ВПРОВАДЖЕННЯ HR-АНАЛІТИКИ ДО СИСТЕМИ КОНТРОЛІНГУ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

Актуальність постійного моніторингу тенденцій розвитку у сфері управління персоналом (HR) постійно зростає. Світові тренди у цій сфері різняться своїм розвитком в залежності від рівня країн та компаній, але існують загальноприйняті методики проведення аналітичної діяльності. Однією з них є застосування програмного забезпечення, через інструменти [1,2]:

RStudio - IDE (середовище розробки) мови програмування R, що застосовується для аналізу даних і статистичних досліджень та є найбільш використовуваним інструментом HR - аналітики. R є одним з лідерів статистичного аналізу та візуалізації, який забезпечує аналіз великих баз даних. R є відкритим вихідним кодом і готовим для підприємства професійним пакетом програмного забезпечення для HR-підрозділів.

Python - інший інструмент, мова програмування, що може використовуватися як взаємозамінна з R в RStudio. Незважаючи на те, що R краще виконує статистичний аналіз, має більш активне «співтовариство» у сфері статистики та краще підходить для візуалізації, Python має більш швидку криву навчання.

Power BI (Microsoft). Магічний квадрант Gartner для бізнес-аналітики показує Microsoft як абсолютного лідера. Це робить агрегацію, аналіз і візуалізацію даних дуже простим. Завдяки Power BI підключення до декількох систем інформаційних джерел, наприклад, SQL-баз даних з даними про персонал, Twitter та / або API для машинного навчання. Всі ці різні джерела даних потім об'єднуються в Power BI. Цей простий процес агрегації дозволяє об'єднати декілька джерел даних у одну велику базу даних.

SPSS є одним з найбільш часто використовуваних інструментів HR аналітики в соціальних науках. Завдяки зручному для користувача інтерфейсу виникає можливість проводити дослідницький кореляційний аналіз або швидкий регресійний аналіз.

Окрім інструментів програмної аналітики системи управління персоналом існують різноманітні трендові напрямки здійснення аналізу задля перетворення даних на релевантну інформацію. Аналітика у HRM - процес оцінки, в першу чергу, коефіцієнтів плинності персоналу в спробі передбачити майбутнє і зменшити плинності кадрів у довгострокових періодах, який можна ідентифікувати за допомогою традиційних KPIs, таких як індекс задоволеності працівників, рівень залучення і лояльності співробітників, показників адвокації персоналу (employee advocacy), а також з використанням таких корисних інструментів як опитування та інтерв'ю з виходом. Аналітика продуктивності праці прагне оцінити ефективність окремих працівників. Отримані результати можуть визначити, кваліфікацію робітника чи потребу у додатковій підготовці.

Сьогодні ми маємо безліч інноваційних способів збору та аналізу продуктивності, від оцінок продуктивності, проведених краудсорсингами, до аналізу великих баз даних. Аналітика корпоративної культури дозволяє відстежувати зміни в організаційних цінностях, що має за мету зрозуміти, які відбуваються зміни та дозволяє створювати системи раннього попередження для виявлення негативних факторів. Співробітники представляють найбільшу вартість та конкурентну можливість у більшості підприємств. Тому аналітика каналів підбору персоналу передбачає певну оцінку вартості працівників за допомогою KPIs, таких як додана вартість людського капіталу та прибуток на одного працівника. Неefективне керівництво, незалежно від того, чи є то бізнес в цілому, чи підрозділ або команда, призводить до додаткових витрат і не дозволяє підприємству реалізувати свій потенціал. Аналітика лідерства розкриває різні виміри продуктивності керівництва за допомогою даних. Дані про ефективність керівництва можна отримати за допомогою опитувань, фокус-груп, інтерв'ю з та інше [2].

За результатами досліджень ASUG, American SAP User Group [3-4], HR-фахівці у середньому 70-90% робочого часу витрачають на адміністративні операції, документообіг та поточний функціонал і лише близько 10% на HR аналітику і стратегію розвитку HRM, що в умовах постійних змін призводить до зростання бізнес - ризиків і ставить під сумнів успішність підприємств. Слід також акцентувати увагу на таких безперечних причинах впровадження HR - аналітики до систем контролінгу персоналу, як можливість виокремлювати та опрацьовувати найбільш релевантну і під час недоступну раніше інсайдерську інформацію, на підставі якої прогнозувати оптимальні алгоритми максимізації вкладень у людський капітал організації. Крім того HR – аналітика дозволяє формувати персоналізовані набори показників та їх дашбордів [5-6] для різних галузей і окремих підприємств, а також перетворювати «неочевидні», «сірі» дані (контроль відеокamer) на бізнес-метрики для моделювання виробничої (організаційної) поведінки.

Отже, методологія контролінгу сучасних підприємств теж зазнала своїх змін за останні роки. Ці зміни потребують аналізу та переосмислення існуючих науково-методичних підходів щодо впровадження у найближчому майбутньому HR – аналітики в системи контролінгу як в цілому, так і контролінгу персоналу зокрема. У найближчому майбутньому, програмне забезпечення HR виходить за рамки своєї базової функціональності управління пільгами, підбору персоналу, часу і відвідуваності, професійного розвитку та інших стандартних функцій. Ці функції все ще є невід'ємною частиною технології, але з'являються більш сучасні інструменти. Автоматизація є всеохоплюючою темою для інновацій у сфері людських ресурсів, багато функцій стають повністю оцифрованими, що виключає необхідність людської участі.

### Список літератури:

1. People analytics – CIPD. URL: [https://www.cipd.co.uk/Images/peopleanalytics-report\\_tcm18-43755.pdf](https://www.cipd.co.uk/Images/peopleanalytics-report_tcm18-43755.pdf)
2. Five most used HR analytics tools. URL: <https://www.analyticsinhr.com/blog/hr-analytics-tools/>
3. The 8 HR Analytics Every Manager Should Know About by Bernard Marr. URL: <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2017/03/01/the-8-hr-analytics-every-manager-should-know-about/#57d7c1f6788f>
4. 2018 Global Human Capital Trends. URL: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends.html>
5. 70 HR Metrics With Examples. URL: <https://www.humanengineers.com/70-hr-metrics-examples-build-hr-dashboard/>
6. Human Resources. Annual Report. URL: [http://share.aysconsulting.com/2017AnnualReport\\_HumanResources.pdf?lipi=urn%3Ali%3Apage%3Ad\\_flagship3\\_pulse\\_read%3BEkEDZ5e8T#wuGy%2BYyHtLZJw%3D%3D](http://share.aysconsulting.com/2017AnnualReport_HumanResources.pdf?lipi=urn%3Ali%3Apage%3Ad_flagship3_pulse_read%3BEkEDZ5e8T#wuGy%2BYyHtLZJw%3D%3D)