

Таким чином, етика і правила у спілкуванні в будівельній галузі є надзвичайно важливими для забезпечення ефективної взаємодії між усіма учасниками процесу. Вони сприяють створенню здорового робочого середовища, покращують якість виконання проєктів та формують позитивний імідж компанії, що є критично важливим у конкурентному середовищі.

Література:

1. A. Anosova, O. Horpynchenko, O. Bulavina, T. Valentieva, H. Shevchuk The use of active learning methods for lifelong education. Journal for Educators, Teachers and Trainers JETT, Vol. 13(3); ISSN: 1989-9572 P.260-271 <http://surl.li/tiwfwy>

Грінка Т.І.

к.е.н., доцент

Поповкіна О.С.

здобувач гр. ЕН 23 мб-1

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

АНАЛІЗ ДАНИХ У HR: ІНСТРУМЕНТ ДЛЯ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ТА СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ

Актуальність теми використання даних в управлінні персоналом обумовлена тенденціями цифровізації бізнес процесів, швидким розвитком технологій, автоматизації процесів. Поруч з цим зростають обсяги даних, що створюють нові виклики для управління персоналом. В сучасних умовах, коли ринок стрімко змінюється, компанії потребують залучення ефективних інструментів, які дозволяють оптимізувати процеси рекрутингу, управління талантами, формування стратегій розвитку, заснованих на реальних даних.

Метою дослідження є вивчення впливу використання даних на процеси управління персоналом, а також визначення основних інноваційних аспектів, які змінюють підходи до ефективного застосування даних для прийняття управлінських рішень та стратегічного планування.

Аналітика даних у HR є ключовим інструментом для підвищення продуктивності персоналу, оскільки вона передбачає збір, аналіз та обробку даних, що пов'язані з кадровими процесами, ефективністю роботи організації та цілями організації. Для того, щоб отримати певні висновки щодо вдосконалення роботи кадрів, можна використовувати статистичні моделі, візуалізацію даних, тощо [2]. Переваги застосування HR-аналітики наступні:

- ви можете оцінити ключові характеристики продуктивних працівників, для того, щоб удосконалити процеси відбору нових кандидатів і покращити умови утримання поточних кадрів, що сприятиме зниженню плинності кадрів. Окрім цього, ви можете спостерігати за такими показниками, як рівень плинності кадрів, ефективність рекрутингу, результати навчання персоналу та в цілому продуктивність роботи кожного працівника та загалом компанії;
- ви можете передбачати потреби в наймі, тим самим готуючи своїх працівників підлаштуватись під майбутні вимоги;
- ви можете визначити шляхи покращення навичок, застосовувати нестандартні програми навчання, заохочувати преміями та іншими компенсаційними виплатами, щоб максимально збільшити продуктивність працівників. Також ви можете аналізувати рівень задоволеності працівників, аналіз даних з опитувань та систем зворотного зв'язку дозволяє HR-спеціалістам визначати напрямки для вдосконалення та впроваджувати цілеспрямовані заходи для покращення задоволеності персоналу;
- ви можете приймати рішення вже на основі готових даних, до прикладу оцінити рентабельність інвестицій у програми управління персоналом, щоб визначити

пріоритетність ефективних ініціатив і коригувати ті зусилля, які не приносять бажаних результатів;

- ви можете заощадити кошти, використовуючи аналітику. Наприклад, аналіз даних про плинність кадрів може допомогти виявити фактори, які сприяють відтоку кадрів, і впровадити стратегії, спрямовані на її зменшення, тим самим заощаджуючи витрати на підбір і навчання персоналу [1,2].

Аналіз даних у сфері управління людськими ресурсами (HR) здатний суттєво вплинути на процеси прийняття рішень на різних рівнях управління, зокрема стратегічному. Вплив на стратегічне планування передбачає:

1) Аналіз ринку праці (дані про тенденції на ринку праці, включаючи попит на спеціалістів, заробітні плати та зміни в галузі, допомагають компаніям адаптувати свої стратегії HR. Це дозволяє своєчасно реагувати на зміни, які можуть вплинути на наявність талантів);

2) Оцінка ризиків (використання аналітики для виявлення ризиків, пов'язаних з кадрами, дозволяє компаніям розробити стратегії для їх мінімізації. Наприклад, аналіз причин текучості кадрів може допомогти виявити проблеми в організаційній культурі або умовах праці);

3) Прийняття обґрунтованих рішень (завдяки аналітиці, керівники можуть приймати більш обґрунтовані рішення на основі даних, а не інтуїції. Це підвищує якість стратегічного планування і знижує ризик прийняття невдалих рішень).

Варто відзначити, що аналіз даних у сфері управління людськими ресурсами (HR) сьогодні включає багато інноваційних аспектів, які змінюють підходи до управління персоналом. Дослідження показали кілька ключових інновацій, що визначають сучасний стан аналізу даних у HR:

1. Використання великих даних (Big Data) Сучасні HR-відділи мають доступ до величезних обсягів інформації, яка стосується працівників, їх продуктивності, взаємодії в команді, опитувань про задоволеність, а також зовнішніх даних з ринку праці. Це дозволяє отримувати цінні інсайти та прогнозувати тенденції.

2. Прогностивна аналітика або прогнозування потреб у кадрах. Аналітика даних може використовуватися для прогнозування плинності кадрів, визначення потреб у навичках та планування набору працівників. Це допомагає HR-фахівцям заздалегідь готуватися до можливих змін у складі команди.

3. Машинне навчання та штучний інтелект (AI)

- Автоматизація процесів. Використання алгоритмів машинного навчання для аналізу HR-даних дозволяє автоматизувати рутинні процеси, такі як оцінка резюме, аналіз продуктивності та визначення кар'єрних шляхів для працівників.

- Рекомендаційні системи. Системи, що використовують AI, можуть рекомендувати навчальні програми та можливості розвитку, які відповідають індивідуальним потребам працівників.

4. Соціальні мережі та аналітика

- Аналіз взаємодій у командах. Інструменти, що аналізують комунікацію в соціальних мережах, можуть допомогти визначити динаміку команд, виявити лідерів думок та виявити потенційні конфлікти до того, як вони стануть серйозними проблемами.

5. Реальний час і аналітика або аналітика в реальному часі. Сучасні технології дозволяють отримувати дані в реальному часі, що дозволяє HR-фахівцям швидко реагувати на зміни в організації, зокрема на рівень задоволеності працівників або ефективність команд.

6. Інструменти для візуалізації даних. Інтерактивні дашборди. Візуалізація даних за допомогою інтуїтивно зрозумілих дашбордів робить результати аналізу більш доступними для всіх рівнів управління. Це дозволяє швидко сприймати інформацію та приймати обґрунтовані рішення.

7. Етичні аспекти та конфіденційність

8. Персоналізоване навчання та розвиток (індивідуальні програми розвитку)

Як висновок, можна зазначити, що використання аналітики даних у HR є провідним інструментом для прийняття рішень та розробки стратегій розвитку підприємства. Завдяки інноваційним підходам до аналізу даних у HR забезпечує не лише більш ефективне управління персоналом, але й створює нові можливості для розвитку організацій. Використання технологій, таких як AI та машинне навчання, прогностивна аналітика та інструменти візуалізації, дозволяє HR-фахівцям приймати обґрунтовані рішення, що сприяють стратегічному розвитку компанії. Впровадження даних у процес прийняття рішень дозволяє компаніям підвищити конкурентоспроможність і успішно адаптуватися до швидкозмінного ринку праці.

Література:

1. Conducting HR Analytics for Better Decision-Making URL: <https://hrbrain.ai/blog/conducting-hr-analytics-for-better-decision-making/> (дата звернення 24.09.2024)
2. Enhancing Decision-Making with HR Data Analytics URL: <https://www.linkedin.com/pulse/enhancing-decision-making-hr-data-analytics-scott-ortes-btlkc/> (дата звернення 24.09.2024)
3. HR Analytics: Definition, Best Practices & Examples URL: <https://www.forbes.com/advisor/business/hr-analytics/> (дата звернення 24.09.2024)

Гуменюк А.В.

кандидат економічних наук, доцент

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

м. Умань, Україна

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ З ДОПОМОГОЮ DIGITAL-ТЕХНОЛОГІЙ

Організація діяльності менеджера підприємства під час управління ним в умовах сучасного бізнес-середовища має бути, на нашу думку, спрямована на забезпечення його діяльності щодо стратегічного планування та управління персоналом [1, с. 206].

Останнім часом компанії стали все більше застосовувати цифрові технології для управління персоналом, щоб забезпечити більш ефективну роботу колективу і знизити витрати. Діджиталізація та використання digital-технологій дозволяють значно підвищити ефективність управління персоналом і знизити витрати компаній.

Як правило, процес впровадження діджиталізації на підприємстві відбувається у три етапи: До першого етапу відноситься аналіз наявних активів компанії, визначення ефективності роботи всіх її відділів та розробка нових стратегій ведення бізнесу. До другого – безпосереднє впровадження діджитал-технологій та експерименти з ними для розгортання масштабування бізнес-додатків. Заключний третій етап передбачає аналіз отриманих результатів. Він покликаний дати оцінку ефективності впровадження цифрових технологій і, за потреби, внести коригування [2, с. 219].

Управління персоналом з допомогою digital-технологій - це ефективний спосіб оптимізувати бізнес-процеси та підвищити продуктивність роботи організації [3]. Нижче наведено деякі стратегії, які можуть допомогти в цьому процесі:

1. Впровадження HR-порталів. HR-портали - це цифрові платформи, які дозволяють зберігати та обробляти інформацію про персонал.
2. Використання соціальних мереж.
3. Використання систем аналітики даних. Аналітика даних може допомогти підвищити ефективність процесів управління персоналом.
4. Використання електронних систем навчання.
5. Використання мобільних додатків. Мобільні додатки можуть бути використані для взаємодії зі співробітниками, надання їм доступу до важливої інформації та забезпечення швидкого обміну даними.