УДК 005.95

ІННОВАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ АНАЛІЗУ СКЛАДОВИХ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

В. Деревянко, аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет

У сучасних умовах динамічного розвитку економіки, цифровізації та глобальної конкуренції ефективне управління трудовими ресурсами залишається ключовим фактором успішної діяльності будь-якої організації. Трудові ресурси в сучасних умовах слід розглядати не просто як персонал, а головну стратегічну складову, що формує конкурентні переваги. Класична система управління трудовими ресурсами включає планування, підбір, розвиток, мотивацію, оцінку ефективності та збереження персоналу. З огляду на сучасну складність та багатовекторність цих процесів, виникає потреба в застосуванні інноваційних інструментів для якісного аналізу складових цієї системи.

Традиційні методи аналізу трудових ресурсів часто мають низку обмежень: вони орієнтовані на ретроспективний аналіз, базуються на ручній обробці даних, не дозволяють оперативно реагувати на зміни у внутрішньому чи зовнішньому середовищі. Внаслідок цього управлінські рішення приймаються із затримкою або без урахування ключових факторів. Усе це обумовлює потребу у впровадженні новітніх технологічних підходів.

До інноваційних інструментів аналізу складових системи управління трудовими ресурсами пропонуємо віднести:

1. HR-аналітику (People Analytics), яка дозволяє прогнозувати плинність кадрів, виявляти зв’язок між мотивацією й результативністю, визначати чинники, що впливають на залученість працівників, оцінювати ризики кадрового дефіциту. Важливо, що HR-аналітика ґрунтується на використанні великих даних (Big Data), що дозволяє виявляти закономірності, невидимі для класичних методів.

2. Системи управління талантами (Talent Management Systems), які автоматизують процеси рекрутингу, адаптації, розвитку, навчання та кар’єрного зростання, а також допомагають оцінювати потенціал працівників, формувати індивідуальні траєкторії професійного розвитку. Серед найпопулярніших систем – SAP SuccessFactors, Workday, Oracle HCM Cloud.

3. Інструменти штучного інтелекту та машинного навчання, які допомагають автоматизувати підбір персоналу, аналізувати відповідність кандидатів корпоративній культурі, здійснювати когнітивну оцінку мотивації, прогнозувати ефективність команди на основі минулих проєктів. Наприклад, алгоритми машинного навчання можуть передбачити, який працівник потенційно залишить компанію у найближчі 6 місяців.

4. Соціальна аналітика (Social HR Analytics) допомагає оцінити взаємодію працівників у внутрішніх соціальних мережах, платформах обміну повідомленнями корпоративній електронній пошті та визначити рівень їх професійних та соціальних комунікацій, неформальних лідерів, емоційний, соціально-психологічний стан колективу, наявність потенційних конфліктів. Такі інструменти особливо ефективні в дистанційній та гібридній моделях організації праці.

5. Платформи для внутрішнього краудсорсингу - це цифрові інструменти, що дозволяють працівникам ділитися ідеями, брати участь у вирішенні управлінських проблем. Результати можуть бути використані для аналізу залученості працівників, оцінки інноваційного потенціалу персоналу, побудови систем нематеріальної мотивації співробітників.

В якості практичних прикладів впровадження інноваційних інструментів для аналізу складових системи управління трудовими ресурсами можна представити компанію Google, яка активно застосовує HR-аналітику для формування команд, прогнозування ефективності роботи

менеджерів та визначення ключових факторів задоволеності працівників; компанію Unilever, яка використовує AI-рішення для автоматизації підбору персоналу, включаючи відеоінтерв'ю з аналізом міміки та емоцій; українську компанію SoftServe, яка впровадила внутрішню аналітичну систему для оцінки рівня навантаження та продуктивності команд, що дозволило якісно оптимізувати розподіл трудових ресурсів за різними напрямками роботи компанії.

Отже, переваги впровадження інноваційних інструментів для аналізу складових системи управління трудовими ресурсами є очевидними оскільки безумовно сприяють підвищенню якості управлінських рішень, своєчасному виявленню кадрових ризиків, зростанню ефективності роботи персоналу, прозорості HR-процесів, підвищенню задоволеності працівників. Їх впровадження дозволяє не лише підвищити ефективність управлінських процесів, а й забезпечити стійкість компанії до викликів сучасного ринку праці. Рекомендується поступове впровадження таких інструментів із поєднанням технологій, управлінської інтуїції та етичних стандартів роботи з персональними даними.

Список літератури

1. David Anderson, Margrét V. Bjarnadóttir and David Gaddis Ros. Using People Analytics to Build an Equitable Workplace. *Harvard Business Review*. URL: https://hbr.org/2022/01/using-people-analytics-to-build-an-equitable-workplace
2. Global Talent Trends. URL: https://business.linkedin.com/talent-solutions/global-talent-trends