

Ірина БЕРТАШ

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Андрій КОЦУР

HR-АНАЛІТИКА СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Значні зрушення в просторі світового ринку викликали формування новітньої ери невизначеності та змін для економік і підприємств. Довготривала економічна криза у світі, швидкі змінення умов ведення бізнесу, глобалізація, інформатизація та розширення цифрових технологій утворюють ще складніше конкурентноспроможне середовище функціонування, яке до того ж обтяжує зростаючою нестачею талантів у головних сферах.

Трансформаційні процеси у бізнесі потребують нових HR-підходів і нового мислення. Для управління процесами стрімких змін, HR-менеджери повинні будуть використовувати нові аналітичні інструменти для того, щоб розуміти і будувати плани на майбутнє, оцінювати вплив та наслідки рішень, оптимізацію продуктивності, підготовку до різних сценаріїв і управління талантами відповідно до корпоративних стратегій. Аналітичний, закладений на доказах підхід не тільки призведе до кращих HR-результатів, але буде сприяти більшій підтримці з боку керівництва, яке має володіти ефективними бізнес-кейсами для прийняття рішень [1].

Взагалі, HR-аналітика є процесом, в якому методи обробки даних і бізнес-аналітики застосовуються до обробки HR-даних. Її іноді також називають аналітикою талантів. Крім того, інтелектуальний аналіз даних в цьому контексті відноситься до практики вивчення баз даних для створення нової інформації.

У HR-аналітики існують дві основні мети: надання інсайтів (невідомої раніше інформації) і визначення ключових даних.

Перша мета полягає в наданні організації інформації про її власні операції, яка може допомогти в ефективному управлінні співробітниками. Це інсайти, які можуть забезпечити ефективне досягнення бізнес-цілей компанії.

Друга ключова функція HR-аналітики: допомагати ідентифікувати дані, які організація повинна зберігати. Крім того, вона надає моделі для прогнозування різних способів, якими організація може отримати оптимальну віддачу від інвестицій в свій людський капітал [2].

В цілому, HR-аналітика орієнтована на те, щоб максимально використовувати величезні обсяги даних про людські ресурси, які збирає більшість організацій. У компаніях часто є безліч даних, таких як демографічні дані співробітників, навчальні записи і аналіз може витягти з них важливі знання.

Запорукою успішного управління людськими ресурсами в організації є: вироблення стратегії HR-аналітики в конкретному підприємстві; створення спеціальних заходів і програм розвитку, мотивування, забезпечення умов культури спільної діяльності [3].

Щоб залишатися попереду, підприємствам потрібно мати на увазі такі основні положення: 1) приділяти увагу стратегії управління персоналом, як і формуванню інших складових корпоративної стратегії; 2) побудувати систему управління талантами; 3) бути готовим більше інвестувати в перекваліфікацію та перепідготовку, створити умови для розвитку та кар'єрного зростання; 4) формувати лояльність і залученість персоналу; 5) застосовувати мадонн соціально-психологічного характеру в управлінні персоналом; 6) розвивати новітні форми інформаційних технологій навчання персоналу та інші.

Використані джерела

1. Глобальний економічний розвиток: тенденції, асиметрії, регулювання: монографія / [Д. Лукненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук та ін.]; під науч. ред. професорів Д. Лукненко, А. Поручника, В. Колесова. К.: КНЕУ, 2015. 466 с.
2. Колот А.М. Індивідуалізація особистості та формування індивідуалізованого суспільства як феномени сучасності: наслідки та уроки // *Україна: аспекти праці*. 2014. № 2. С. 3-5.
3. Мухаметшина Ф.А. Мотивація персоналу в інноваційному підході в системі управління персоналом. URL: <http://kirgteu.com/filemanager/download/895//>

Фома БЛІНЕЦЬ

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ
Науковий керівник – к. е. н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Ірина СМАЧИЛО

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Проблема управління персоналом є ключовою в сучасних соціально-економічних реаліях. Майбутнє вітчизняної системи охорони здоров'я та її сталий розвиток безпосередньо залежать від фахівців галузі, які використовують свої навички та здібності, прагнуть до самовдосконалення та вмотивовані до успішної професійної діяльності.

6 листопада 2017 року в Україні введено в дію Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я» від 6 квітня 2017 року № 2002 [1], яким запроваджується автономізація медичних закладів, в рамках якої відбуваються зміни у фінансово-господарській, управлінській, організаційній та інших видах діяльності цих закладів, зокрема: 1) зміна форми власності (перетворення з бюджетної установи на комунальне некомерційне