

Волкова Н.В.,

к.е.н., доцент, доцент кафедри підприємництва і права,
e-mail: volkova.nelia@pdau.edu.ua

Кіпятков В.С.,

здобувач вищої освіти *здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії*
e-mail: volodymyr.kipiatkov@pdau.edu.ua

*Полтавський державний аграрний університет
м. Полтава, Україна*

DOI: <https://doi.org/10.31210/ab2026.41>

ІНТЕГРАЦІЯ HR-АНАЛІТИКИ В СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах розвитку глобального бізнесу, цифровізації та трансформації ринку праці питання ефективного управління людськими ресурсами набуває стратегічного значення. Під впливом стрімких змін у технологічному середовищі, зростаючої конкуренції, нестабільності ринків і трансформації моделей зайнятості підприємства змушені переглядати підходи до управління персоналом. Традиційні методи - інтуїтивне прийняття рішень, шаблонні стратегії мотивації чи обмежене використання статистичних інструментів - більше не відповідають сучасним викликам. На перший план виходять нові, більш гнучкі та адаптивні технологічні підходи, серед яких особливе місце посідає HR-аналітика. Цей інструмент поступово стає ключовим у формуванні довгострокової конкурентоспроможності підприємств, забезпечуючи якісно новий рівень управління персоналом. Поєднуючи методи аналізу великих даних, штучний інтелект, машинне навчання та прогнозу аналітику, вона дозволяє виявляти закономірності поведінки працівників, оцінювати ефективність політик, а також оптимізувати процеси підбору, адаптації та утримання кадрів.

HR-аналітика - це не лише набір технічних засобів для збору, візуалізації та аналізу інформації про працівників, а повноцінна система управлінських рішень, що інтегрує людський капітал у стратегічне планування. Її функціональність виходить за межі традиційної кадрової статистики, охоплюючи стратегічне прогнозування, аналіз зв'язку між продуктивністю праці та організаційною структурою, управління ризиками й планування потреб у компетенціях. У центрі уваги - зростання ролі даних як джерела управлінської цінності. Як зазначають Шаульська Л. В. та Кримова М. О., у новій економіці HR-аналітика перетворюється на інструмент гнучкого управління, здатного адаптувати підприємство до нестабільного зовнішнього середовища, зберігаючи його стратегічну сталість [1]. Це особливо актуально в умовах стрімкої цифровізації, загострення глобальної конкуренції та динамічних змін у структурі зайнятості. Завдяки ухваленню рішень на основі даних, формуються стратегії, що відповідають актуальним викликам і майбутнім потребам бізнесу.

Сучасна HR-аналітика охоплює як базові рівні (описову та діагностичну аналітику), так і розширені - прогнозу та прескриптивну. Це дозволяє підприємствам не лише оцінювати минулі результати, а й формувати обґрунтовані

прогнози та рекомендації на майбутнє. Наприклад, аналіз причин звільнення, рівня залученості працівників або результатів оцінювання ефективності допомагає виявляти слабкі місця в корпоративній культурі чи системі управління.

HR-аналітика в стратегічному управлінні працює як інтегратор. Вона забезпечує зв'язок між людським капіталом і економічними результатами, сприяє ефективнішому плануванню, зростанню продуктивності праці та підвищенню лояльності персоналу. Як свідчить дослідження О. О. Чернушкіної та інш., побудова стратегічного HR-інжинірингу неможлива без аналітичних підходів, які дають змогу створювати гнучкі моделі адаптації персоналу до змін бізнес-середовища, зокрема в умовах цифрової трансформації [2]. Завдяки цьому аналітика допомагає компанії діяти на випередження, а не просто реагувати на зовнішні зміни. Глибокий аналіз внутрішніх і зовнішніх даних дозволяє вибудувати далекоглядну кадрову стратегію та успішно цифровізувати рекрутинг, адаптацію, навчання й оцінювання працівників.

Однак на практиці впровадження HR-аналітики супроводжується низкою викликів. Серед основних: низький рівень аналітичної культури серед HR-фахівців, недостатня інтеграція інформаційних систем, відсутність єдиних стандартів збору та обробки даних, а також слабка підтримка з боку вищого керівництва. Часто її сприймають як допоміжну функцію, а не як стратегічний компонент системи управління. Додатковим бар'єром є фрагментованість даних: інформація про персонал зберігається в ізольованих системах, що ускладнює створення повної картини. У цьому контексті важливим чинником виступає цифрова трансформація HR-процесів, зокрема впровадження єдиних платформ для управління персоналом, а також автоматизованих систем оцінювання й прогнозування.

Незважаючи на ці труднощі, переваги використання HR-аналітики значно переважають потенційні ризики. Вона дозволяє компаніям швидше адаптуватися до змін, формувати інноваційне середовище, оптимізувати витрати, зменшувати вплив людського чинника на управлінські рішення та підвищувати загальну ефективність підприємства. В умовах підвищеної турбулентності українського бізнес-середовища аналітичні підходи стають важливим інструментом збереження конкурентоспроможності та реалізації довгострокових стратегічних цілей. Як підкреслює О.В. Грідін [3], HR-аналітика в системі управління персоналом сучасного підприємства є не лише прикладним інструментом, а й концептуальною основою трансформації підходів до управління людьми в цифрову епоху.

Отже, HR-аналітика вже сьогодні стає основою нової парадигми стратегічного управління персоналом, де кожне управлінське рішення підкріплене даними, а людський капітал розглядається як ключовий фактор створення вартості. Підприємства, що першими впроваджують такі підходи, отримують не лише аналітичну перевагу, а й стратегічну стійкість у кризових умовах.

Список використаних джерел:

1. Шаульська Л. В., Кримова М. О. HR-аналітика як інструмент управління бізнесом в новій економіці. *Запоріжжя : ТДАТУ імені Д. Моторного*, 2020. Вип. 1(41). С. 20–26.
2. Чернушкіна О. О. та ін. Побудова системи стратегічного HR-інжинірингу на сучасному підприємстві. *Development Service Industry Management*, 2023, № 4, С. 187–200.
3. Грідін О. В. HR-аналітика як ключовий інструмент системи управління персоналом сучасної організації. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-29>