

Web-book
Conference Proceedings



MODERN PROBLEMS OF SOCIAL AND
ECONOMIC SYSTEMS MODELLING

PROCEEDINGS

XVI International Scientific Practical Conference



Kharkiv, 2025

Мішин О. Ю., к.е.н. доц. кафедри міжнародних економічних
відносин та безпеки бізнесу

ХНЕУ ім. С. Кузнеця,

Мішина С. В., к.е.н. доц. кафедри соціальної економіки

ХНЕУ ім. С. Кузнеця,

Mishyn O.Y., Mishyna S.V.

Ел. адреса: svitlana.mishyna@hneu.net

HR-аналітика як інструмент посилення кадрової безпеки підприємства

Анотація. Розглянуто сутність HR-аналітики. Визначено роль HR-аналітики у забезпеченні кадрової безпеки підприємства. Визначено перелік HR-метрик для оцінювання кадрової безпеки. Удосконалено методичне забезпечення аналізу кадрової безпеки за рахунок уточнення етапів аналізу та порядку розрахунку HR-метрик.

У практиці оцінки кадрової безпеки все частіше використовуються інструменти HR-аналітики. Теоретичні засади HR-аналітики висвітлено у працях таких науковців: Грідін О.В. [1], Шаульська Л.В., Кримова М.О. [2].

Аналіз літературних джерел [1; 2] свідчить про достатньо детальне висвітлення питань розвитку HR-аналітики. Проте більш детального дослідження потребують питання використання HR-аналітики в процесі управління кадровою безпекою. Тому метою даного дослідження є уточнення теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо застосування HR-аналітики в системі забезпечення кадрової безпеки підприємства.

HR-аналітика є важливим інструментом посилення кадрової безпеки підприємства, оскільки вона дозволяє на основі об'єктивних даних і сучасних аналітичних методів прогнозувати, запобігати та ефективно реагувати на ризики, пов'язані з управлінням персоналом. Роль HR-аналітики у системі забезпечення кадрової безпеки, як на нашу думку, полягає в такому:

забезпечення ідентифікації кадрових ризиків підприємства. HR-аналітика є інструментом визначення загроз кадровій безпеці, що можуть спричинити втрати;

можливість здійснення моніторингу рівня лояльності персоналу. Регулярний моніторинг сприятиме об'єктивній оцінці соціально-психологічного клімату та виявленню потенційних загроз;

оптимізація процесів підбору та адаптації персоналу шляхом створення профілів успішних працівників, мінімізації ризиків найму;

контроль за дотриманням політик та корпоративних стандартів. HR-аналітика дозволяє фіксувати порушення трудової дисципліни, аналізувати зміни в продуктивності, що можуть вказувати на потенційні загрози;

підвищення ефективності роботи HR-служби завдяки швидкому отриманню аналітичних висновків, візуалізації та аналізу HR-процесів в режимі реального часу.

Етапи впровадження та використання HR-аналітики в системі забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання подано на рис. 1.

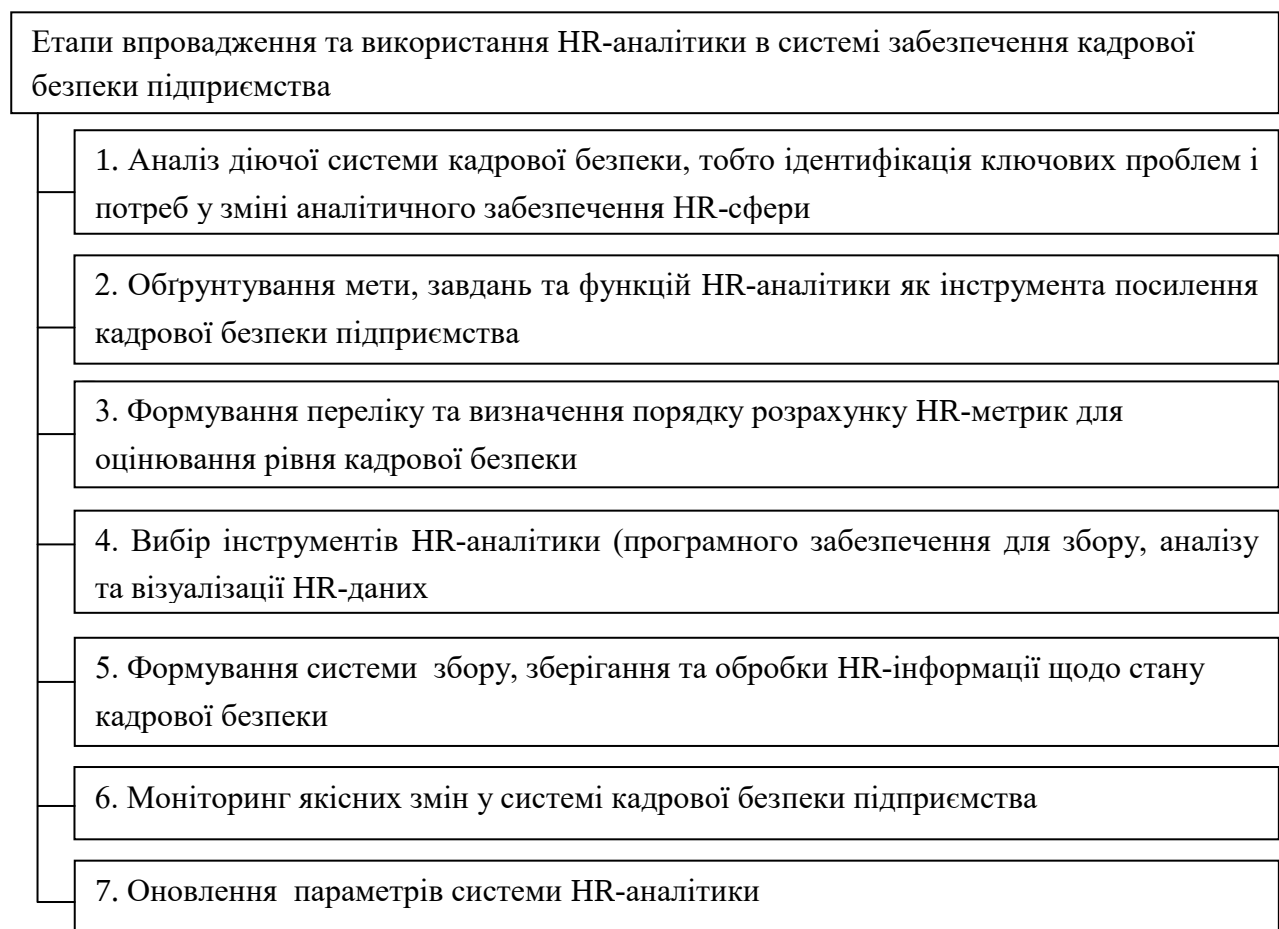


Рис. 1. Етапи впровадження та використання HR-аналітики в системі забезпечення кадрової безпеки підприємства

Перелік ключових HR-метрик для оцінювання кадрової безпеки подано у табл. 1.

Таблиця 1

Перелік ключових HR-метрик для оцінювання кадрової безпеки підприємства

Назва HR-метрики	Порядок розрахунку
HR-бюджет на одного працівника	Відношення HR-бюджету до середньооблікової чисельності персоналу
Кількість працівників на одного HR-фахівця	Відношення середньооблікової чисельності персоналу до кількості HR-фахівців
Коефіцієнт плинності персоналу	Відношення кількості персоналу, звільненого за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни до середньооблікової чисельності персоналу
Чистий прибуток на 1 грн витрат на оплату праці	Відношення чистого прибутку до фонду оплати праці за аналізований період
Середньогодинна продуктивність праці одного працівника	Відношення обсягу випущеної продукції до кількості відпрацьованих людино-годин за аналізований період часу

Таким чином, HR-аналітика є не просто засобом оцінки персоналу, а стратегічним інструментом підвищення рівня кадрової безпеки підприємства, оскільки інструменти HR-аналітики спрямовані на зменшення ризиків, мінімізацію непередбачуваних втрат.

Науковою новизною дослідження є уточнення підходу до впровадження та використання HR-аналітики в системі забезпечення кадрової безпеки підприємства за рахунок уточнення етапів впровадження та переліку ключових HR-метрик.

Список літератури:

1. Шаульська Л.В., Кримова М.О. HR-аналітика як інструмент управління бізнесом в новій економіці. *Збірник наукових праць ТДАТУ імені Дмитра Моторного (економічні науки)*. 2020. №1(41). С. 20-28.

2. Грідін О.В. HR-аналітика як ключовий інструмент системи управління персоналом сучасної організації. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 62. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-29>.