

УДК 331.101.3:005.95/.96

Олена Вікторівна ВАРТАНОВА

доктор економічних наук, професор

Київський національний університет технологій та дизайну,

Київ, Україна

Ія Сергіївна МАЛЯРЕНКО

аспірантка

Київський національний університет технологій та дизайну,

Київ, Україна

РОЛЬ HR-АНАЛІТИКИ У ВИМІРЮВАННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОГРАМ КОРПОРАТИВНОГО WELL-BEING

У сучасних умовах розвитку бізнесу програми корпоративного well-being набувають усе більшого значення як інструмент підтримки фізичного, емоційного, соціального та фінансового благополуччя працівників. Інвестиції у благополуччя персоналу не лише покращують їхнє загальне самопочуття, а й мають безпосередній вплив на ключові бізнес-результати компанії: зниження рівня плинності кадрів, зменшення витрат на лікарняні, підвищення залученості працівників та зростання продуктивності праці. Однак для забезпечення ефективності таких програм необхідно їх систематично оцінювати й аналізувати. Саме HR-аналітика відіграє ключову роль у цьому процесі. HR-аналітика забезпечує об'єктивну, структуровану оцінку результативності програм корпоративного благополуччя шляхом збору, оброблення та аналізу відповідних даних. Вона дозволяє виявити причинно-наслідкові зв'язки між участю співробітників у програмах та змінами у ключових показниках ефективності (KPI), серед яких рівень залученості, задоволеності роботою, кількість днів лікарняних, коефіцієнт плинності кадрів тощо [1]. Систематичне використання HR-аналітики не тільки підтверджує доцільність інвестування в програми благополуччя, але й сприяє їхній оптимізації. Основними метриками для оцінювання ефективності програм корпоративного well-being є рівень залученості працівників, індекс задоволеності роботою, рівень абсентеїзму, коефіцієнт плинності кадрів, середня кількість днів лікарняних, витрати на медичне обслуговування та розрахунок окупності інвестицій (ROI). Збір даних здійснюється з різних джерел: HRIS-систем, опитувань співробітників, звітів про участь у програмах благополуччя, медичних та страхових даних із дотриманням норм конфіденційності. У процесі аналізу застосовуються як кількісні, так і якісні методи. Кількісні методи передбачають використання статистичних моделей, аналізу KPI та опитувань, тоді як якісні — включають фокус-групи, інтерв'ю та аналіз відкритих відповідей співробітників[2]. Для оброблення даних широко використовуються бізнес-аналітичні платформи, зокрема Power BI та Tableau, що дозволяють інтегрувати дані, візуалізувати їх та оперативно формувати аналітичні звіти. Аналітичний процес вимірювання ефективності програм благополуччя охоплює такі етапи: постановка цілей дослідження, визначення релевантних показників ефективності, збір і перевірка даних, аналітичне опрацювання інформації, формулювання висновків і надання рекомендацій для удосконалення програм. Такий підхід забезпечує можливість гнучкого управління well-being ініціативами та їх адаптації відповідно до реальних потреб працівників і стратегічних цілей компанії[3]. Практика використання HR-аналітики свідчить про її здатність значно підвищувати

результативність програм корпоративного благополуччя. Наприклад, аналіз даних демонструє, що участь у програмах підтримки ментального здоров'я дозволяє суттєво знизити рівень професійного вигорання. Спортивні активності та заходи з фізичної активності сприяють скороченню кількості днів лікарняних, тоді як тренінги з фінансової грамотності підвищують загальну фінансову стійкість співробітників, що позитивно впливає на їхню продуктивність. Попри очевидні переваги, впровадження HR-аналітики супроводжується низкою викликів. Серед них — забезпечення захисту персональних даних, підвищення рівня участі працівників у дослідженнях, інтеграція даних із різних джерел та розвиток аналітичних компетенцій серед HR-фахівців. Подолання цих викликів вимагає комплексного підходу та інвестицій у відповідні ресурси[4]. Перспективи розвитку HR-аналітики у сфері вимірювання ефективності програм well-being тісно пов'язані з цифровізацією процесів управління персоналом. Застосування технологій штучного інтелекту та машинного навчання дозволить переходити до прогнозової аналітики, що дасть змогу компаніям не лише оцінювати результати вже реалізованих програм, але й передбачати майбутні потреби співробітників і адаптувати стратегії підтримки благополуччя в режимі реального часу. Окрім цього, очікується подальша персоналізація програм на основі глибокого аналізу індивідуальних потреб працівників. Отже, HR-аналітика є ключовим інструментом у процесі оцінювання та підвищення ефективності програм корпоративного благополуччя. Її систематичне використання забезпечує не лише об'єктивну оцінку поточного стану програм, але й дозволяє формувати науково обґрунтовані стратегії управління персоналом, спрямовані на підвищення загальної конкурентоспроможності організації [5].

Література

1. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th ed. London: Kogan Page.
2. Bersin, J. (2019). *HR Technology Market 2019: Disruption Ahead*. Deloitte Insights. URL: <https://www2.deloitte.com/insights/> (дата звернення: 25.04.2025).
3. Deloitte. (2023). *Well-Being at Work Survey Report*. Deloitte Global Human Capital Trends. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/articles/global-human-capital-trends.html> (дата звернення: 25.04.2025).
4. Кибальник, А. І. (2021). HR-аналітика як інструмент стратегічного управління персоналом. *Економіка та держава*, № 11, с. 70–74.
5. Попова, І. А. (2020). Системи вимірювання корпоративного благополуччя: методологічні аспекти. *Менеджмент і бізнес-адміністрування*, № 2, с. 45–50.