

HR-ANALYTICS: GOALS AND TASKS

Potapova Maryna,

PhD in Economics, Associate Professor;
National Academy of Statistics, Accounting and Audit

The most important value and driving force of any organization is ordinary people. HR is human resources management. That is why the main tasks of HR are:

- to attract the “right” people to the organization, to assess their competencies and potential;
- to be able to analyze and predict the development of a particular employee;
- to select the best option for professional development, appropriate training and development;
- to maintain a comfortable overall climate in companies.

Nowadays the requirements for HR specialists have also changed. The list of their responsibilities is supplemented with the very important function of building an integrated personnel management system. This function would be ineffective without analytics. Currently there is an acute shortage of qualified HR analysts. This is due primarily to the fact that analytics requires technical thinking and corresponding education, while the profession of HR manager is still associated first of all with humanities.

Most organizations use reporting and dashboarding. In order to report on personnel data, an analyst participates in their collection, verification of their relevance and subsequent analysis. Reports can be both one-time and systematic. Preparation of one-time reports means that information will have to be manually collected from reporting and analysis systems. Also, this data often needs additional verification, and this procedure can take a lot of time.

As a rule, the process is automated and integrated into the internal HR system. This makes reporting less time-consuming, making it possible for an analyst to focus on more valuable aspects of business. This requires corresponding competencies, such as an attention to detail and creative approach to using data to solve business problems.

All data for analysis comes from HR systems, often referred to as human resources management systems (HRMS). These systems contain most of the data necessary for the work of an HR analyst. The choice of such a system, its implementation and the adjustment of all the data necessary for the operation is one of the tasks of an HR analyst.

According to Deloitte Global Human Capital Trends 2016, 77% of top managers name HR analytics in their company’s priority list, and 6 out of 10 organizations plan to introduce analysis procedures in the next five years. In 2015 29% of companies used employee data analysis to predict business performance. In 2016 the share of companies, which believe that HR data is directly related to business performance and success, grew to 51% [1].

HR analytics is the use of data and analytical tools to get information about people, which allows you to make important business decisions faster, more accurately and most importantly. According to the model of Josh Bersin, the founder of the consulting company Bersin by Deloitte, companies can be divided by the maturity level of the measurement system in HR:

- level 1: operational reporting according by request;
- level 2: proactive HR according to key performance indicators of the HR system;
- level 3: strategic analysis;
- level 4: predictive analytics [2].

According to the survey, almost half of the employees (49%) believe that their company is at the initial level in terms of the maturity of analytical data. Work with data in companies at this level comes down to the preparation of standard reports at the request of a business, and the conduct of descriptive analytics. The search for causes, statistical relationships, regularities, influences and factors begins with the third level of HR analytics maturity. 16% of employees say their company is at this level of data analytics, where statistical analysis has already been used to find solutions to appropriate business problems. In such companies modeling, segmentation and performance evaluation come to the fore. At the fourth level is a minority of companies. Every tenth (11%) employee indicates that their company is engaged in predictive analytics: building predictive models to solve business problems, as well as predictive modeling to solve future challenges [2].

A survey of MIT and IBM among 3,000 executives showed that one of the main obstacles to the spread of analytics in the company is the lack of understanding of how to use analytics to improve the business. The second barrier is the presence of other business priorities. The third is the lack of necessary skills and knowledge of employees. As the survey showed, Ukrainian companies face the same problems. For example, almost every fifth employee (19%), among the main obstacles to the active use of data, indicates that his company simply does not know where to start. In half of the cases (53%), employees indicated a deficiency of skills or a lack of understanding of a reason why a company needs analytics at all [2].

Ability of analytics to affect key business results attracts interest of the enterprises. There are companies that do not use analytics in making decisions and explaining such as reasons for dismissal of employees, factors of involvement, productivity and other things until today. Mostly they base their decision on personal experience or intuition. However companies that collect data and put forward their hypotheses appear. It is predicted that their number will significantly increase soon.

References

1. Что такое HR аналитика, и для чего она нужна? URL: <https://www.trn.ua/articles/10151/>

2. HR-аналитика в украинских компаниях: реальность или далекое будущее? URL:

<https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1844>

3. What is HR-Analytics? URL: <https://www.analyticsinhr.com/blog/what-is-hr-analytics/>

ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Абдирахманов Беглі,

аспірант,

Національна академія статистики, обліку та аудиту

Перебіг соціально-економічних процесів в епоху широкого використання комп'ютерних програм, активного впровадження цифрових технологій отримання, накопичення, обробки та зберігання інформації суттєво позначається на подальшому розвитку державної статистики. Однією з ключових проблем розвитку цифрової економіки в Україні є безсистемність державної політики. На сьогодні в країні розроблена та затверджена Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки, а також План заходів щодо її реалізації. Цифрова трансформація економіки України справляє суттєвий вплив на всі галузі науки, не є винятком і статистика. Поглиблення євроінтеграційних зв'язків в цифровій сфері, нагальна потреба у розбудові інноваційної інфраструктури України, повсюдне застосування досягнень цифровізації економіки зумовлюють актуальність удосконалення нормативної бази в частині регулювання проведення статистичних досліджень.

Законом України “Про державну статистику” врегульовано правові відносини в галузі державної статистики, визначено права і функції органів державної статистики, організаційні засади здійснення державної статистичної діяльності з метою отримання всебічної та об'єктивної статистичної інформації щодо економічної, соціальної, демографічної та екологічної ситуації в Україні та її регіонах і забезпечення нею держави та суспільства [2]. Серед позитивних ознак зазначеного нормативного документу можна виокремити такі:

– формулювання чітких та єдиних вимог до реалізації державної політики щодо збирання, накопичення і презентації статистичної інформації з метою задоволення інформаційних потреб державних органів, суспільства, бізнесу;

– формування законодавчого забезпечення розробки та реалізації статистичної методології вивчення й дослідження соціально-економічних явищ та процесів;