

СТАТИСТИКА В HR: АНАЛІЗ, ОЦІНКА ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Максименко Марина Валентинівна
ЗВО спеціальності 073 Менеджмент
Миколаївський національний аграрний університет

Статистика — це метод збору, обробки та аналізу даних, що дає змогу обґрунтовано приймати управлінські рішення.

У менеджменті персоналу статистика використовується для:

- оцінки чисельності та структури працівників;
- виявлення тенденцій на ринку праці;
- аналізу продуктивності та ефективності роботи персоналу;
- прогнозування потреби в кадрах.

Основні завдання статистики в управлінні персоналом

1) Облік чисельності та складу персоналу: аналіз гендерної, вікової, професійної структури; співвідношення постійних і тимчасових працівників.

2) Вивчення руху кадрів: коефіцієнти прийому, вибуття та плинності кадрів; визначення причин звільнень; середня тривалість роботи в компанії.

3) Оцінка продуктивності праці: виробіток на одного працівника; динаміка зростання продуктивності; фактори ефективності (кваліфікація, мотивація, умови праці).

4) Аналіз заробітної плати і витрат на персонал: середня зарплата за категоріями; частка витрат на оплату праці у собівартості продукції; аналіз справедливості оплати.

5) Оцінка навчання та розвитку персоналу: кількість працівників, охоплених навчанням; витрати на підвищення кваліфікації; ефективність навчальних програм.

Методи статистики, які застосовуються у HR-менеджменті

- Описова статистика (середні величини, медіана, мода, дисперсія).
- Порівняльний аналіз — порівняння показників між підрозділами, компаніями, галузями.

- Динамічні ряди — аналіз змін чисельності та ефективності праці в часі.
- Індекси — вимірювання змін у заробітній платі, продуктивності.
- Кореляційний та регресійний аналіз — для виявлення залежностей (наприклад, між навчанням і продуктивністю).

- Прогнозування — оцінка потреби в кадрах на майбутнє.

Практичне використання статистики у HR

- Планування персоналу: визначення оптимальної чисельності співробітників.

- Управління плинністю кадрів: виявлення причин звільнень та заходи для утримання працівників.

- Система мотивації: формування конкурентних зарплат, премій та бонусів.

- HR-аналітика: інтеграція статистики в HRM-системи та інші програми для прийняття рішень.

Переваги застосування статистики

- Обґрунтованість управлінських рішень.
- Можливість прогнозування та запобігання проблемам.
- Підвищення ефективності використання людського капіталу.
- Об'єктивність оцінки результатів діяльності працівників.

Хоча статистика є потужним інструментом, існують і певні проблеми її використання:

- Якість даних: неповні чи недостовірні дані можуть призвести до помилкових висновків.

- Надмірна кількість показників може ускладнювати прийняття рішень.

- Людський фактор: навіть точні дані потребують правильної інтерпретації.

- Необхідність сучасного програмного забезпечення для обробки великих масивів даних.

Статистика є ключовим інструментом сучасного менеджменту персоналу.

Вона забезпечує керівників достовірною інформацією, допомагає аналізувати кадрову ситуацію, прогнозувати майбутні потреби та розробляти стратегії управління людськими ресурсами.

Без використання статистичних методів сучасна кадрова політика втрачає ефективність і системність.

Список використаних джерел

1. Грідін О. В. Загальні тенденції та характерні аспекти digital-трансформації сфери HR-менеджменту. Електронне наукове фахове видання «Східна Європа: економіка, бізнес та управління». 2023. № 3 (40). С. 10–18. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.40-2> URL: http://easterneurope-ebm.in.ua/journal/40_2023/4.pdf

*Науковий керівник: Табацкова Г.В.
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємства
Миколаївський національний аграрний університет*

ВПЛИВ ГЛОБАЛЬНИХ РИЗИКІВ НА ОБЛІКОВУ ПОЛІТИКУ ПІДПРИЄМСТВ

**Марковська Тетяна Сергіївна,
викладач обліково-економічних дисциплін,
ВСП «Технологіко-економічний фаховий коледж МНАУ»**

Постановка проблеми. У сучасних умовах глобалізації світової економіки та посилення взаємозалежності фінансових ринків питання адаптації облікової політики підприємств до зовнішніх викликів набуває особливої актуальності. Глобальні ризики — це сукупність економічних, політичних, соціальних, екологічних та технологічних факторів, які можуть мати істотний вплив на стабільність функціонування підприємств, їхню фінансову звітність і систему обліку. Серед таких ризиків варто виділити економічну нестабільність, інфляційні процеси, воєнні конфлікти, енергетичні кризи, пандемії, кіберзагрози та швидку цифрову трансформацію бізнесу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вплив глобальних ризиків на облікову політику підприємств став однією з ключових тем обговорення серед сучасних науковців і практиків. Особлива увага зосереджена в роботах Назарова