

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Беларусь у Вялікай Айчыннай вайне. 1941–1945 гг. : энцыкл. – Мінск : БСЭ, 1990. – 679 с.

2 **Романько, О. В.** Легион под знаком Погони. Белорусские коллаборационистские формирования в силовых структурах нацистской Германии (1941–1945) / О. В. Романько. – Симферополь : Антикава, 2008. – 304 с.

Получено 31.05.2023

ISSN 2227-1155. Сборник студенческих научных работ.

Вып. 28. Гомель, 2023

УДК 005.331:331.1

В. В. ЖЕЛЕЗНЯК (УД-21)

Научный руководитель – ст. преп. *И. М. ЛИТВИНОВА*

АНАЛИТИКА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ (HR-АНАЛИЗ) КАК ИНСТРУМЕНТ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Рассмотрено применение HR-анализа для оценки уровня удовлетворенности учебной студентами специальности «Организация перевозок и управление на железнодорожном транспорте».

HR-анализ – это процесс сбора, анализа и интерпретации данных о человеческих ресурсах с целью принятия эффективных решений в области управления персоналом. HR-анализ использует методы и инструменты статистики, машинного обучения и предсказательного моделирования для извлечения ценной информации из данных о сотрудниках. С ее помощью определяют эффективность взаимоотношений работодателя с соискателями и сотрудниками [1].

Основными преимуществами HR-анализа являются:

1 **Принятие обоснованных решений.** HR-анализ предоставляет объективную и количественную информацию о человеческих ресурсах организации. Он помогает руководителям принимать обоснованные решения в отношении подбора персонала, развития сотрудников, оптимизации рабочих процессов и других аспектов управления персоналом.

2 **Прогнозирование успеха.** Аналитика человеческих ресурсов может помочь предсказать успех новых наймов или потенциальных кандидатов на продвижение. Путем анализа данных о прошлой производительности и компетенциях сотрудников HR-анализ позволяет выявить ключевые факторы, способствующие успеху в организации [2].

3 Улучшение ретенции сотрудников. HR-анализ помогает идентифицировать факторы, влияющие на удовлетворенность сотрудников и вероятность их ухода. Анализ данных позволяет выявить причины текучести кадров, что дает возможность принять меры для улучшения условий работы и повышения удовлетворенности сотрудников.

4 Оптимизация процесса подбора персонала. HR-анализ помогает определить профиль и характеристики наиболее успешных сотрудников в организации. С использованием этих данных HR-специалисты могут оптимизировать процесс подбора персонала, сосредоточившись на ключевых критериях и предпочтениях, что приводит к более точному подбору и сокращению времени на найм.

5 Прогнозирование потребностей в обучении и развитии. Аналитика человеческих ресурсов помогает определить недостатки и потребности сотрудников в обучении и развитии. Используя данные о компетенциях и производительности, можно разработать индивидуализированные программы обучения, которые наилучшим образом соответствуют потребностям сотрудников и организации.

6 Улучшение эффективности и производительности. HR-анализ позволяет выявить причины низкой производительности, определить факторы, влияющие на эффективность работы сотрудников и предложить меры по их улучшению. Благодаря этому организация может принять целенаправленные действия, направленные на повышение общей производительности и эффективности труда [3].

HR-анализ является существенным инструментом для организаций, стремящихся улучшить свою эффективность и достичь успеха в управлении человеческими ресурсами. Путем использования статистических методов и алгоритмов машинного обучения HR-анализ помогает выявить ключевые тренды, прогнозировать успех и принимать обоснованные решения, способствующие росту и развитию организации. Также помогает выявить факторы, которые сказываются на профессиональности персонала [4].

В качестве инструмента принятия управленческих решений с помощью HR-анализа проведена оценка уровня удовлетворенности учебной студентами специальности «Организация перевозок и управление на железнодорожном транспорте».

Анализ проведен в соответствии с процедурой опроса [5] (таблица 1).

Таблица 1 – Процедура опроса студентов

Вопрос	Варианты ответов
1 Насколько вы удовлетворены своим выбранным учебным направлением/ факультетом?	От 1 до 5, где 1 – очень неудовлетворен, 5 – очень удовлетворен
2 Какие аспекты вашей учебы наиболее мотивируют вас?	Интересные предметы, преподаватели, возможности для практического опыта, социальная активность

Окончание таблицы 1

Вопрос	Варианты ответов
3 Как часто вы получаете обратную связь от своих преподавателей по вашим учебным достижениям?	Регулярно, иногда, редко, никогда
4 Считаете ли вы, что ваш университет предоставляет достаточные возможности для вашего профессионального роста и развития?	Да, нет, не уверен/не знаю
5 Как вы оцениваете уровень сотрудничества и коммуникации среди своих однокурсников?	От 1 до 5, где 1 – очень низкий уровень, 5 – очень высокий уровень
6 Чувствуете ли вы, что ваша учеба имеет смысл и помогает вам достичь ваших личных и профессиональных целей?	Да, нет, не уверен/не знаю

В результате проведенного опроса получены результаты, представленные на рисунках 1–4.

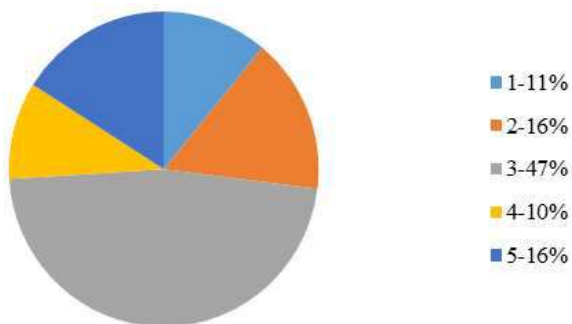


Рисунок 1 – Удовлетворенность своим выбранным учебным направлением

Из данных, представленных на рисунке 1, виден средний уровень удовлетворенности, для повышения данного уровня удовлетворенности необходимо проведение мер по популяризации и повышению практико-ориентированности специальности, которые могут благоприятно сказаться на степени удовлетворенности.

Главным аспектом мотивации для студентов в обучении и достижении высоких показателей успеваемости по предметам специальности является реализация возможностей студентов на практике в своей будущей работе и социальная активность (рисунок 2), что свидетельствует о необходимости акцентирования внимания студентов в ходе изучения ими дисциплин на возможности применения знаний, полученных ими на практике.

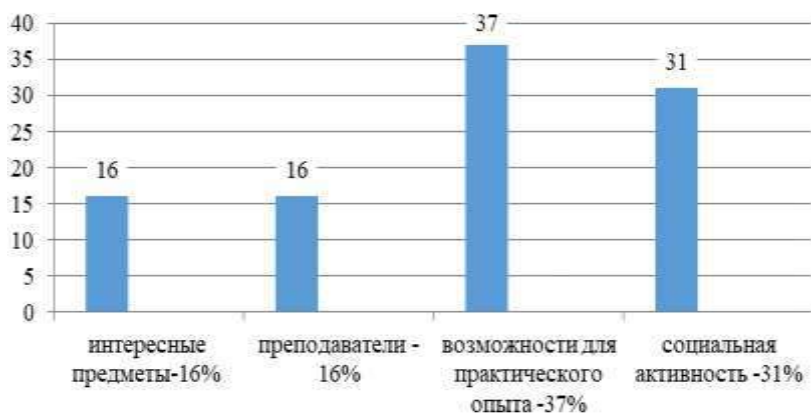


Рисунок 2 – Мотивирующие аспекты учебы

Одним из критериев успешного усвоения содержания учебных дисциплин является обратная связь преподавателей со студентами (рисунок 3).

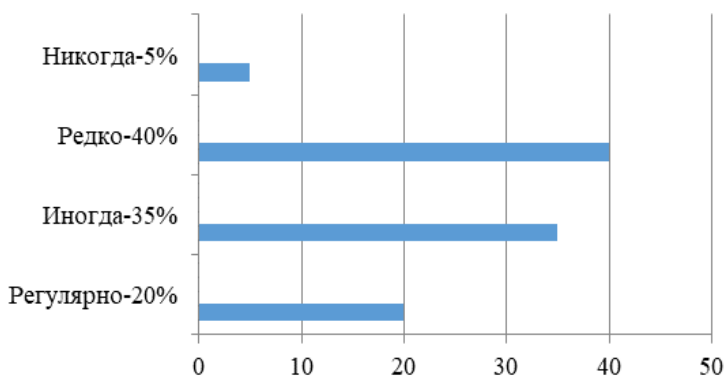


Рисунок 3 – Частота получения обратной связи от своих преподавателей

Из полученных данных на рисунке 3 видно, что требуется провести работу с преподавателями на тему важности обратной связи, так как 40 % респондентов считают, что редко получают обратную связь от преподавателей и это негативно сказывается на эффективности усвоения пройденного материала, а также снижает интерес к обучению.

Подавляющее количество респондентов в ответе на вопрос: «Считаете ли вы, что ваш университет предоставляет достаточные возможности для вашего профессионального роста и развития?» затруднились с ответом

(45 % опрошиваемых), что свидетельствует о высокой энтропии и напряженности студентов при представлении своей будущей реализации в профессии.

Уровень сотрудничества и коммуникации в учебной группе респондентов находится на высоком уровне: 74 % опрошенных высказались, что уровень коммуникации в группе выше среднего. Однако большинство студентов (55 %) не уверены, что учеба имеет смысл и помогает достичь личных и профессиональных целей (рисунок 4).

Для решения этой проблемы необходимо провести ряд мероприятий по повышению работы со студентами для снижения энтропии в отношении будущей профессии, возможностях, которые можно реализовать в своей будущей специальности благодаря знаниям, полученным в ходе обучения.

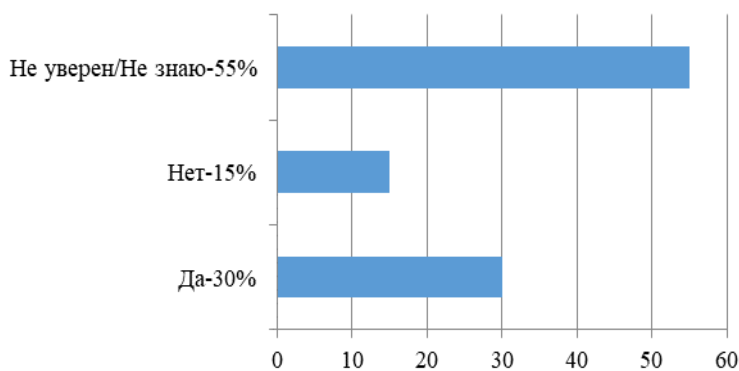


Рисунок 4 – Распределение ответов респондентов о возможности достижения личных и профессиональных целей благодаря обучению

Таким образом HR-анализ помог выявить перечень мероприятий, который позволит группе быть продуктивнее. HR-анализ показал, что является существенным инструментом для организаций, стремящихся улучшить свою эффективность и достичь успеха в управлении человеческими ресурсами. HR-аналитика может быть применена в различных сферах управления персоналом, оценки удовлетворенности различными сферами деятельности. Аналитика человеческих ресурсов играет важную роль в современном обществе, так как она помогает управлять персоналом более эффективно, обеспечивая компаниям инструменты для прогнозирования и принятия обоснованных решений на основе данных. Аналитика позволяет выявлять тренды, обнаруживать скрытые связи и понимать, какие факторы влияют на успех и эффективность работы персонала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 **Алиева, С. В.** Роль HR-аналитики в повышении эффективности деятельности кадровой службы / С. В. Алиева, А. М. Ларсова // Вестник экспертного совета. – 2021. – № 4 (27). – С. 24–30.

2 **Жукова, Д. Ю.** HR-аналитика как средство поддержки принятия управленческих решений / Д. Ю. Жукова, М. И. Погребняк // Молодой ученый. – 2016. – № 18. – С. 248–250.

3 **Лисогурский, О. Н.** Управление персоналом и экономика труда / О. Н. Лисогурский. – Гомель : БелГУТ, 2008. – 95 с.

4 **Нагибина, Н. И.** HR-аналитика в современных условиях / Н. И. Нагибина // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров : сб. материалов междунар. науч.-практ. семинара, 13 ноября 2015 г. – Воронеж : ВГУ, 2015. – С. 75–77.

5 **Коновалова, В. Г.** Организация отбора и оценки персонала / В. Г. Коновалова. – М. : ЭКЗАМЕН, 2019. – 142 с.

Получено 31.05.2023

ISSN 2227-1155. Сборник студенческих научных работ.

Вып. 28. Гомель, 2023

УДК 331.48

М. А. ЖЕРЕБЦОВА (ПС-32)

Научный руководитель – канд. техн. наук *З. Н. ЗАХАРЕНКО*

HRM-СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Рассмотрена HRM-система управления трудовыми ресурсами в строительной отрасли.

В настоящее время одним из приоритетных направлений развития строительной отрасли Республики Беларусь является обеспечение инновационного развития человеческих ресурсов. Строительный комплекс – это совокупность подрядных строительных и монтажных организаций, организаций по производству строительных материалов и изделий, а также обслуживающих их организаций. Таким образом, в строительном комплексе Республики Беларусь работают много специалистов, которые ориентированы на обслуживание строительного производства и обеспечивают его материально-техническими ресурсами, научно-исследовательскими, проектно-изыскательскими, опытно-конструкторскими работами и подготовкой кадров. Внедрение автоматизиро-