

Моя профессиональная
карьера

ISSN

INTERNATIONAL
STANDARD
SERIAL
NUMBER

ISSN

2782-4365

Проверить
номер:



Научно-образовательный электронный журнал

ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ

Выпуск №78-2 (том 2)
(сентябрь), 2026)

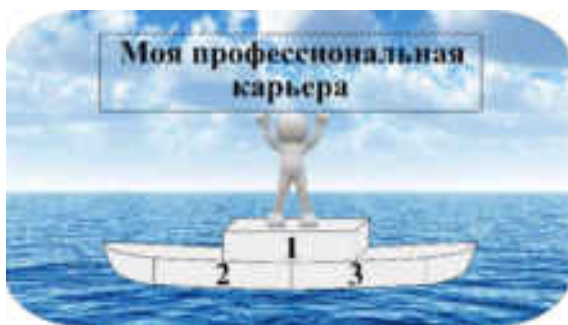


Google
Scholar



Периодичность выпуска: 1 раз в неделю

Сайт: mpcareer.ru/oinv21veke. Почта: obrmppcareer@mail.ru



Международный научно-образовательный
электронный журнал
«ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ»

ISSN 2782-4365

УДК 37

ББК 94

**Международный научно-образовательный электронный журнал
«ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ». Выпуск №78-2 (том 2) (сентябрь,
2026). Дата выхода в свет: 14.09.2026.**

Журнал объединяет авторов на территории стран СНГ и помогает обмениваться передовыми научно-образовательными исследованиями.

Содержит научные работы отечественных и зарубежных авторов по экономическим, техническим, философским, юридическим и другим наукам.

Миссия научно-образовательного электронного журнала «ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ» состоит в поддержке интереса читателей к оригинальным исследованиям и инновационным подходам в различных тематических направлениях, которые способствуют распространению лучшей отечественной и зарубежной практики в интернет пространстве.

Целевая аудитория журнала охватывает работников сферы науки и образования (педагоги, учителя, ученые, преподаватели, научные сотрудники, бакалавры, магистранты, аспиранты).

Материалы публикуются в авторской редакции. За соблюдение законов об интеллектуальной собственности и за содержание работ ответственность несут авторы работ. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов научных работ. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

© ООО «МОЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА»

© Коллектив авторов

Дурдыева Гунча, Гурбангелдиева Акбабек НЕЗАВИСИМОСТЬ ТУРКМЕНИСТАНА И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ: ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ	255
Abduroziqov Samandar Abdusamad o'g'li THEORETICAL ISSUES IN EASTERN MUSIC	263
Мередова Акнур ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЕДИНИЦ В ПРОИЗВЕДЕНИЯХ ТУРКМЕНСКИХ КЛАССИКОВ	272
Хыдырова Дженнет, Аманназарова Назик, Шамырадов Эзиз ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ФИЗИЧЕСКОМУ ВОСПИТАНИЮ И ФОРМИРОВАНИЮ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ СТУДЕНТОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ	276
Borbyyeva Ogulmaral Azadovna INTEGRATING AI TOOLS IN THE CLASSROOM: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES	281
Иламанов Язмырат Атаевич, Бовганова Бахар Арслановна ГЕОГРАФИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ	291
Чарыева Огулменгли ГЕОЛОГИЧЕСКОЕ СТРОЕНИЕ ПУСТЫНИ КАРАКУМЫ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ	295
Аббасов Фахраддин ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ В АЗЕРБАЙДЖАНЕ	298
Иламанов Язмырат Атаевич, Гурбанова Бягюль Доврангельдыевна КЛАССИФИКАЦИЯ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ИХ РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ	310
Гельдыева Л. HR-АНАЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	313
Агаджанова Лачын Агаджановна ПРОБЛЕМА ЗАВИСИМОСТИ ОТ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ	323
Гельдимурадова Гульджахан ИНТЕГРАТИВНАЯ ПАРАДИГМА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ	335

ФИО автора(-ов): Гельдыева Л., старший преподаватель кафедры «Менеджмент» Туркменского Государственного института Экономики и Управления (г. Ашхабад, Туркменистан).

Название публикации: «HR-АНАЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

В условиях усложнения организационной деятельности эффективность управления персоналом всё в большей степени зависит от способности руководства принимать решения на основе объективной и своевременной информации. Персонал является одним из наиболее значимых ресурсов организации, однако его вклад в результаты деятельности не всегда может быть оценён только с помощью традиционных методов управления. Количество работников, уровень заработной платы или продолжительность рабочего времени дают лишь отдельные характеристики трудовых ресурсов и не позволяют в полной мере определить причины текучести кадров, уровень вовлечённости сотрудников, эффективность обучения или влияние кадровых решений на результаты организации.

Развитие цифровых технологий способствует формированию нового подхода к управлению человеческими ресурсами — HR-аналитики. Она предполагает систематический сбор, обработку и анализ данных о сотрудниках и трудовых процессах для получения информации, необходимой для принятия управленческих решений. В отличие от традиционного кадрового учёта, HR-аналитика ориентирована не только на фиксацию информации о персонале, но и на выявление взаимосвязей, тенденций и закономерностей.

Значение HR-аналитики особенно возрастает в условиях цифровой трансформации организаций. Современные информационные системы позволяют накапливать значительные объёмы данных о найме, профессиональном развитии, результативности, оплате труда, карьерном продвижении и увольнении работников. Их грамотное использование позволяет повысить обоснованность кадровых решений и связать управление персоналом

со стратегическими целями организации.

HR-аналитика представляет собой направление управления человеческими ресурсами, основанное на использовании данных и аналитических методов для оценки состояния персонала и повышения эффективности кадровых решений. Её основная задача заключается в превращении разрозненной кадровой информации в практические выводы, которые могут использоваться руководителями и HR-специалистами.

В традиционной системе управления персоналом значительная часть решений может приниматься на основе опыта руководителя, субъективной оценки или отдельных показателей. Такой подход способен быть эффективным при небольшом количестве работников, однако по мере увеличения масштабов организации становится всё сложнее учитывать большое количество факторов одновременно.

HR-аналитика позволяет перейти от предположений к более системному анализу. Например, если уровень текучести персонала увеличивается, аналитический подход предполагает не только фиксацию самого факта увольнений, но и изучение их причин. Можно исследовать связь увольнений с уровнем заработной платы, стажем работы, условиями труда, стилем руководства, возможностями карьерного роста, результатами адаптации или уровнем удовлетворённости сотрудников.

Таким образом, HR-аналитика выполняет не только информационную, но и диагностическую функцию. Она помогает определить существующие проблемы и установить факторы, которые оказывают на них наибольшее влияние.

HR-аналитика может применяться практически на всех этапах управления персоналом. Одним из наиболее распространённых направлений является анализ процессов подбора сотрудников. Организация может оценивать продолжительность закрытия вакансий, количество кандидатов, эффективность различных каналов поиска и соответствие принятых работников требованиям должности.

Анализ результатов найма позволяет определить, какие источники кандидатов обеспечивают наиболее качественный кадровый результат. Если сотрудники, привлечённые через определённый канал, демонстрируют более высокую производительность и дольше остаются в организации, это может стать основанием для перераспределения ресурсов в пользу данного канала.

Важным направлением является анализ адаптации новых сотрудников. HR-аналитика позволяет отслеживать, сколько времени требуется работнику для достижения необходимого уровня производительности, насколько часто новые сотрудники увольняются в первые месяцы работы и какие факторы влияют на успешность их интеграции в коллектив.

Большое значение имеет анализ обучения и профессионального развития. Организация может оценивать количество прошедших обучение сотрудников, затраты на программы развития, изменение результатов деятельности после обучения и соответствие приобретённых компетенций требованиям рабочих мест.

Отдельное направление связано с анализом производительности и результативности труда. Сопоставление индивидуальных и командных показателей позволяет выявлять факторы, которые способствуют высокой эффективности работников. При этом HR-аналитика должна учитывать особенности конкретных должностей, поскольку универсальные показатели производительности не всегда позволяют объективно оценить вклад каждого сотрудника.

Основой аналитической работы являются HR-метрики — количественные показатели, позволяющие оценивать различные аспекты управления персоналом. К числу наиболее распространённых относятся уровень текучести кадров, продолжительность закрытия вакансий, стоимость найма, уровень отсутствия сотрудников, продолжительность работы в организации, показатели производительности и затраты на обучение.

Уровень текучести кадров позволяет оценить стабильность трудового коллектива. Однако сам по себе этот показатель не объясняет причины

увольнений. Поэтому его целесообразно анализировать совместно с другими характеристиками, включая стаж работников, подразделение, должность, уровень оплаты и результаты опросов удовлетворённости.

Важным показателем является стоимость найма. Она может включать расходы на размещение вакансий, работу специалистов по подбору, проведение собеседований, адаптацию и первоначальное обучение сотрудника. Анализ этого показателя позволяет оценить эффективность различных методов привлечения работников.

Не менее значимым показателем является время закрытия вакансии. Длительное заполнение вакантных должностей может приводить к увеличению нагрузки на существующих сотрудников и снижению эффективности подразделения. Поэтому анализ продолжительности подбора помогает выявлять проблемы в кадровых процессах.

Особое значение имеет показатель вовлечённости персонала. Он позволяет оценивать степень заинтересованности работников в результатах деятельности организации и их готовность участвовать в достижении общих целей. В сочетании с данными о производительности и текучести этот показатель способен предоставить более полную картину состояния трудового коллектива.

HR-аналитика как инструмент принятия управленческих решений

Одним из главных преимуществ HR-аналитики является повышение обоснованности управленческих решений. Руководитель получает возможность оценивать кадровую ситуацию не только на основе субъективных наблюдений, но и с использованием систематизированных данных.

Например, решение о расширении штата может быть связано не только с увеличением объёма работы, но и с анализом производительности существующих работников, распределения нагрузки и прогнозируемой потребности в трудовых ресурсах. Это позволяет более точно определить необходимое количество сотрудников.

Аналогичный подход применяется к вопросам оплаты труда. Анализ заработной платы, производительности и текучести может помочь определить,

существует ли связь между уровнем вознаграждения и удержанием работников. Это не означает, что повышение заработной платы автоматически решает проблему текучести, поскольку на решение сотрудника остаются влиять условия труда, возможности развития и организационная культура.

HR-аналитика также позволяет оценивать эффективность кадровых программ. Например, если организация инвестирует значительные средства в обучение сотрудников, необходимо определить, приводит ли оно к повышению производительности, улучшению качества работы или увеличению возможностей внутреннего карьерного продвижения.

В результате кадровая функция постепенно превращается из преимущественно административного подразделения в стратегического участника управления организацией.

Следующим этапом развития HR-аналитики становится переход от анализа уже произошедших событий к прогнозированию будущих изменений. Такой подход называется предиктивной аналитикой.

Предиктивные модели могут использоваться для оценки вероятности увольнения сотрудников, прогнозирования потребности в персонале, определения будущих кадровых дефицитов и планирования профессионального развития работников.

Например, анализ данных о стаже, карьерном продвижении, результатах работы и других допустимых для использования показателях может помочь выявить группы сотрудников с повышенным риском увольнения. Это позволяет организации заранее определить возможные причины проблемы и принять меры по удержанию ценных специалистов.

Прогнозирование потребности в персонале также имеет стратегическое значение. Если организация планирует расширение деятельности, она может заранее оценить, какие компетенции потребуются, сколько специалистов необходимо привлечь и какие навыки могут быть сформированы внутри организации.

Однако применение прогнозных моделей требует осторожности. Результат аналитической модели зависит от качества исходных данных и выбранных методов. Поэтому прогнозы должны использоваться как инструмент поддержки решений, а не как их автоматическая замена.

Человеческий капитал включает знания, профессиональные навыки, опыт, способности и компетенции работников. Его развитие непосредственно связано с долгосрочной конкурентоспособностью организации.

HR-аналитика позволяет оценивать, насколько эффективно организация использует имеющийся человеческий потенциал. Например, можно анализировать соответствие компетенций сотрудников требованиям рабочих мест, выявлять дефицит определённых навыков и определять направления профессионального обучения.

Особенно важным становится анализ внутренних перемещений. Если организация способна выявить сотрудников, обладающих необходимыми компетенциями для перехода на более сложные должности, она может развивать внутренний кадровый резерв и снижать зависимость от внешнего найма.

Аналитический подход также помогает выявлять наиболее востребованные компетенции. При изменении технологий и бизнес-процессов организация может определить, какие навыки становятся стратегически важными, и направить ресурсы на их развитие.

В результате HR-аналитика способствует переходу от управления персоналом как совокупностью отдельных работников к управлению человеческим капиталом как стратегическим ресурсом организации.

Распространение цифровых технологий существенно расширяет возможности аналитики. Современные HR-информационные системы позволяют объединять данные о сотрудниках, вакансиях, обучении, оплате труда, результативности и карьерном развитии.

Цифровые панели мониторинга позволяют руководителям получать основные показатели в удобной форме и отслеживать их динамику. Это

сокращает время на обработку информации и позволяет быстрее реагировать на изменения.

Искусственный интеллект также постепенно становится инструментом HR-аналитики. Алгоритмы могут использоваться для обработки больших массивов данных, выявления закономерностей, классификации информации и формирования прогнозов. Например, автоматизированные системы способны помогать анализировать большое количество резюме или выявлять тенденции в данных о персонале.

При этом цифровизация HR-аналитики не должна приводить к полной автоматизации кадровых решений. Управление людьми связано с мотивацией, профессиональными особенностями, межличностными отношениями и организационной культурой, которые невозможно полностью свести к количественным показателям.

Поэтому наиболее эффективной является модель, в которой цифровые инструменты предоставляют руководителю качественную аналитическую информацию, а окончательное решение принимается с учётом профессионального опыта и человеческого фактора.

Несмотря на значительные преимущества, внедрение HR-аналитики связано с определёнными трудностями. Одной из основных является качество данных. Если информация неполная, устаревшая или содержит ошибки, аналитические результаты также могут оказаться недостаточно надёжными.

Другой проблемой является недостаток аналитических компетенций у специалистов по управлению персоналом. Работа с данными требует понимания статистики, информационных технологий и методов анализа. Поэтому развитие HR-аналитики предполагает повышение цифровой и аналитической грамотности HR-специалистов.

Особое значение имеют вопросы конфиденциальности. Данные о сотрудниках относятся к информации, требующей ответственного обращения. Организация должна обеспечивать их защиту и устанавливать понятные правила доступа к аналитическим системам.

Существует также риск чрезмерной ориентации на количественные показатели. Не каждый аспект трудовой деятельности можно объективно измерить числовыми значениями. Например, качество командного взаимодействия, уровень доверия или лидерский потенциал могут требовать сочетания количественных и качественных методов оценки.

Кроме того, автоматизированные алгоритмы могут воспроизводить ошибки или предубеждения, присутствующие в исходных данных. Поэтому аналитические инструменты должны регулярно проверяться, а результаты их применения — критически оцениваться специалистами.

Дальнейшее развитие HR-аналитики будет связано с повышением качества данных, интеграцией информационных систем и расширением применения искусственного интеллекта. Организации будут стремиться объединять данные о персонале с показателями производительности, финансовыми результатами и стратегическими целями.

Особое значение приобретёт стратегическая HR-аналитика, которая позволит оценивать влияние кадровых решений непосредственно на результаты деятельности организации. Такой подход предполагает анализ не только количества сотрудников или уровня текучести, но и экономического эффекта от инвестиций в человеческий капитал.

Перспективным направлением является развитие систем раннего предупреждения кадровых проблем. Аналитические инструменты смогут помогать выявлять потенциальные риски до того, как они приведут к значительным потерям для организации.

Важным направлением останется персонализация профессионального развития. На основе анализа компетенций и результатов деятельности можно формировать индивидуальные траектории обучения и карьерного роста.

Одновременно будет возрастать значение этических принципов использования данных. Чем больше информации организация получает о сотрудниках, тем важнее становится обеспечение прозрачности, конфиденциальности и справедливости принимаемых решений.

HR-аналитика становится одним из важных инструментов повышения эффективности управления персоналом. Она позволяет систематизировать кадровую информацию, выявлять закономерности, оценивать результаты управленческих решений и формировать более обоснованные стратегии работы с человеческими ресурсами.

Практическая ценность HR-аналитики заключается в возможности перейти от преимущественно интуитивного управления персоналом к управлению, основанному на данных. Анализ текучести кадров, эффективности найма, профессионального обучения, вовлечённости, производительности и карьерного развития позволяет глубже понимать состояние трудового коллектива и своевременно реагировать на возникающие проблемы.

Развитие цифровых технологий расширяет аналитические возможности организаций. Информационные системы, большие данные и искусственный интеллект позволяют обрабатывать значительные объёмы информации и переходить от описания прошлых событий к прогнозированию будущих изменений. Однако технологические инструменты не должны полностью заменять профессиональное суждение руководителей и HR-специалистов.

Эффективная HR-аналитика требует качественных данных, подготовленных специалистов, современной цифровой инфраструктуры и ответственного отношения к информации о работниках. Особое значение имеют защита конфиденциальности, прозрачность аналитических процедур и недопущение дискриминационных решений на основе автоматизированных моделей.

В долгосрочной перспективе HR-аналитика способна изменить само место управления персоналом в системе менеджмента организации. HR-подразделение получает возможность не только выполнять административные функции, но и участвовать в стратегическом планировании, управлении человеческим капиталом и повышении общей эффективности организации. Именно поэтому развитие аналитического подхода к управлению персоналом становится важным

условием успешной адаптации организаций к цифровой и динамично
меняющейся экономической среде.