

Как встроить аналитику в систему HR- процессов

Аналитика – это набор инструментов для подготовки управленческих решений на основании объективных данных



Как вырабатываются решения?

Корректировка

- Уточнение проблемы и перечня возможных решений на основании нового знания, полученного на этапе оценки

Оценка

- Оценка результатов и эффективности исполнения (с применением целевых бизнес-метрик)
- Оценка верности гипотез
- Определение метрик \ результатов выше, на уровне и ниже бенчмарок



Планирование

- Описание проблемы
- Формирование гипотез
- Выработка возможных решений с учётом имеющегося опыта
- Приоритезация и выбор лучшего решения

Исполнение

- Подготовка\доработка инструментов
- Реализация выбранного решения

Аналитика – это про планирование и оценку результатов исполнения процессов

Оценка

- Сравнить результат деятельности с бенчмарками (внутренними или внешними)
- Оценить эффект реализации
- Отслеживать ключевые метрики и показатели



Планирование

- Понять текущую ситуацию
- Построить сценарии будущего
- Приоритезировать сценарии по вероятности успеха и эффекту
- На основании инсайта сформировать лучший план действий
- Оценить риски
- Найти оптимальное применение ресурсам

HR-аналитика на практике реализуется в двух формах: отчётность и непосредственно аналитика



Главное условие развития аналитической функции в HR - выбор правильного фокуса внимания

Значимая проблема

- Выбирайте проблемы, важные для ваших клиентов, а не для вас
- Помогайте сформулировать проблему
- Решайте проблему эффективности, а не продуктивности

Учёт жизненного цикла

- Приоритезируйте задачи, полезные и HR и всей компании
- Сфокусируйтесь на процессах, где HR определяет жизненный цикл сотрудника



Сегментация внутренних клиентов

- Определите своих стейкхолдеров, их ожидания и потребности
- Решите что им на самом деле нужно - отчётность или аналитика?

Оценка эффектов HR-инициатив

- Выберите область, в которой ваша компания делает значительные инвестиции в людей
- Найдите способ провести анализ «затраты\результат»



Предиктивная HR-аналитика в реальном времени

Удержание, вовлеченность, лидерство.



Егор Ворогушин
Директор, HR-аналитика и организационное развитие

egor.vorogushin@yva.ai