



HR аналитика как обратная связь для бизнеса

Как эффективно доносить свои идеи и
вовлечь бизнес в процессы управления
персоналом



Давыдова Вероника

- Образование педагогическое, психологическое
- В HR с 2004 года
- Опыт продаж
- Компании свыше 200 000 сотрудников
- Построение эффективных HR команд
- Хобби: детская психотерапия, создание методических пособий по развитию EQ для детей дошкольного, младшего школьного возраста и подростков

Виды HR аналитики



ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ПРОЦЕССОВ



СКОРОСТЬ
ПРОЦЕССОВ



СТОИМОСТЬ
ПРОЦЕССОВ

А также:

- Рынок труда (тренды, проблематика)
- Внутрикorporативные тренды (вовлеченность, лояльность, текучесть)

Вопросы,
которые задает
бизнес:

- Почему люди не приходят в компанию?
- Почему люди уходят из компании?
- Почему люди не работают с должной эффективностью?

Переводим на язык HR:

- Где, кого и как мы привлекаем, подбираем и выбираем
- Как мы работаем с удержанием и причинами увольнений
- Как мы вовлекаем и мотивируем



Какие виды HR аналитики мы используем

Аналитика/дашборд по привлечению

Аналитика/дашборд по адаптации

Аналитика по результатам опросов вовлеченности и лояльности, eNPS

Аналитика/дашборд по причинам увольнений



Аналитика подбора 1

Уровень з/п на рынке труда

Адекватность составленного профиля (объем входящего потока)

Вовлеченность бизнеса в процесс подбора (сроки назначений интервью, обратной связи, принятия решений)

Причины отказа со стороны кандидатов

Метрики	янв.19	февр.19	март.19	апр.19	май.19	##### #	##### #	авг.19	сент.19	окт.19	нояб.19	дек.19	Итого
Поступило вакансий на подбор	52	143	291	589	306	337	318	351	382	545	215	138	3667
Накопительно вакансий в работе	139	275	552	1127	1059	983	1005	1013	1048	1228	993	469	9978
Коэффициент сложности вакансии	2,6	2,2	1,8	2,0	1,9	1,9	2,0	1,9	2,0	2,0	1,8	1,3	1,9
Причины возникновения вакансии													
-длительный больничный	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
-новая ставка	31	92	137	241	71	104	75	91	134	240	87	96	1399
-перевод в смежное подразделение	8	11	38	120	73	66	62	64	67	79	26	14	628
-перевод внутри подразделения	3	5	3	17	10	13	7	10	23	44	26	3	164
-увольнение	7	29	84	176	131	138	151	161	122	117	50	24	1190
-уход в декретный отпуск	1	4	25	35	21	16	20	22	30	36	7	1	218
Снято вакансий за период	2	1	2	87	211	68	73	76	65	137	78	14	814
Приостановлено вакансий									5	10	267	131	413
Не закрыто вакансий													305
из них просрочено													60
Закрыто заявок на подбор	5	13	12	287	202	228	270	271	295	303	317	30	2233
Утверждено на должность	7	12	94	262	221	247	264	270	303	327	275	30	2312
Ср.Срок закрытия вакансии	51,4	27,0	32,9	23,0	27,9	27,1	26,7	28,3	31,0	29,8	21,6	23,8	29,2
Источник закрытия вакансии													
- внешний найм	80%	38%	50%	74%	74%	59%	76%	59%	64%	68%	69%	80%	66%
- внутренние кандидаты	20%	62%	50%	26%	26%	41%	24%	41%	36%	32%	31%	20%	34%
Доля заявок с превыш. срока закрытия	20%	8%	17%	7%	17%	13%	12%	17%	13%	13%	8%	10%	13%
Не закрыто вакансий на конец мес.	132	261	538	753	646	687	662	666	683	778	331	294	6431
Приток анкет на 1 вакансию	0,9	0,9	1,1	1,1	1,1	1,3	1,1	1,1	1,8	1,6	1,4	0,5	1,1
Воронка подбора													
-Интервью с рекрутером	100%	100%	100%	84%	77%	84%	84%	85%	88%	81%	89%	77%	88%
-Тестирование	0%	0%	19%	11%	12%	13%	14%	11%	10%	16%	8%	3%	10%
- Собеседование с заказчиком 1	100%	100%	100%	84%	77%	84%	83%	83%	82%	70%	34%	17%	76%
- Собеседование с заказчиком 2	0%	0%	3%	2%	0%	1%	3%	3%	4%	7%	2%	0%	2%
- Собеседование с заказчиком 3	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
-СЭБ	60%	75%	78%	64%	53%	59%	58%	54%	53%	41%	17%	2%	51%
- Утвержден на должность	60%	100%	99%	84%	77%	84%	82%	82%	73%	59%	20%	2%	68%
- Оформлен на должность	60%	100%	99%	84%	76%	83%	80%	82%	72%	53%	12%	0%	67%

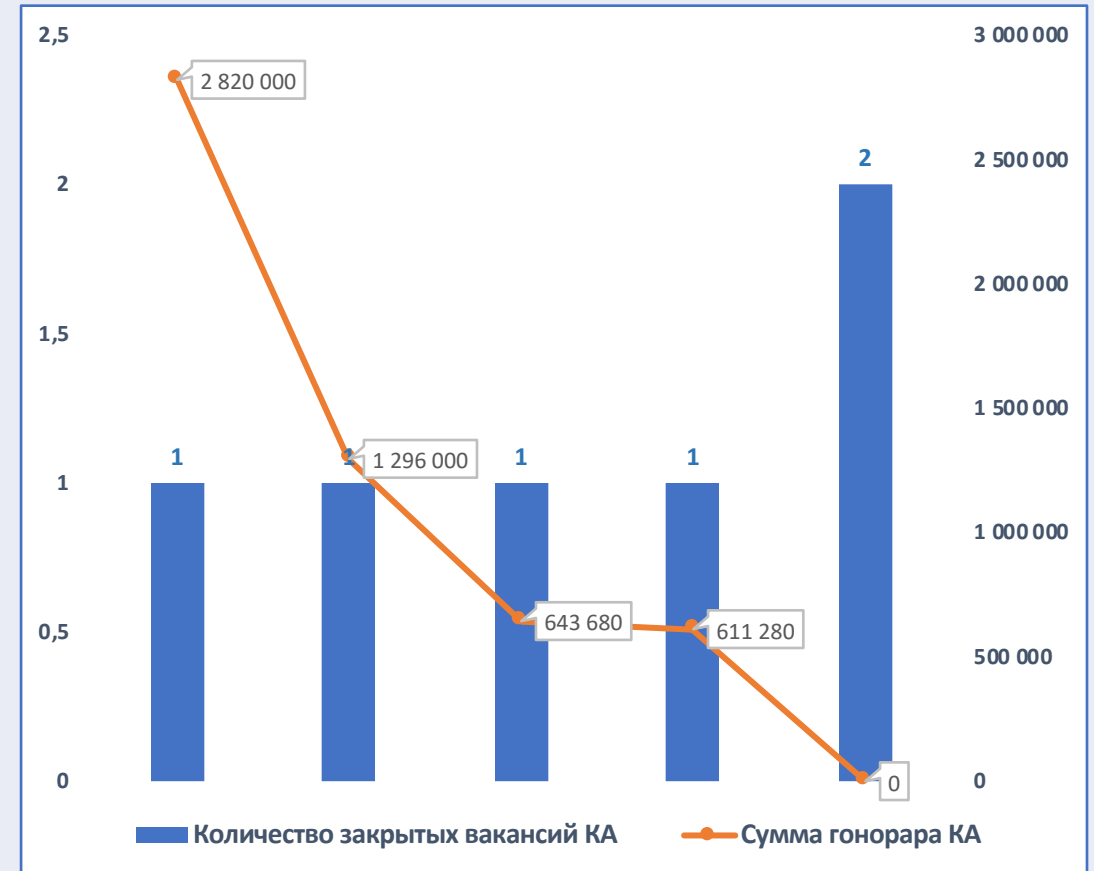
Аналитика подбора 2 (дополнительные метрики)

Стоимость подбора

Стоимость простоя

Причины просроченности

«Узкие горлышки» процесса подбора



Аналитика эффективности адапционной программы



Процент уволившихся на ИС

Процент вышедших на результат

«Узкие горлышки» процесса адаптации

1-й день



- Направить заявку на ТМЦ и проконтролировать создание учетной записи для сотрудника
- Обеспечить сотрудника доступами в необходимые для работы программы и системы
- Познакомить новичка с коллегами и бадди
- Ознакомить новичка с требованиями к качеству работы и результату, правилами.
- Поставить новичку цели и задачи на испытательный срок (при необходимости скорректировав)

1 неделя



- Направить новичка на Welcome-тренинг
- Познакомить с коллегами из смежных подразделений
- Ознакомить с инструментами и ресурсами для выполнения обязанностей
- Получить от новичка обратную связь о его первых впечатлениях

1-2 месяца



- Регулярно оказывать необходимую помощь в решении организационных вопросов, связанных с рабочими процессами
- Оказать поддержку в сложных рабочих ситуациях
- Подвести предварительные итоги, дать обратную связь о качестве и результатах работы в первый/второй месяц.
- Запросить у сотрудника обратную связь о процессе адаптации

Аналитика опроса вовлеченности и лояльности

Что мотивирует
(позитивные факторы)

Что демотивирует
(негативные факторы,
риски)

Индекс eNPS

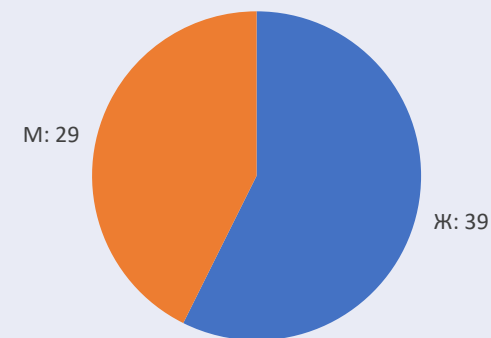
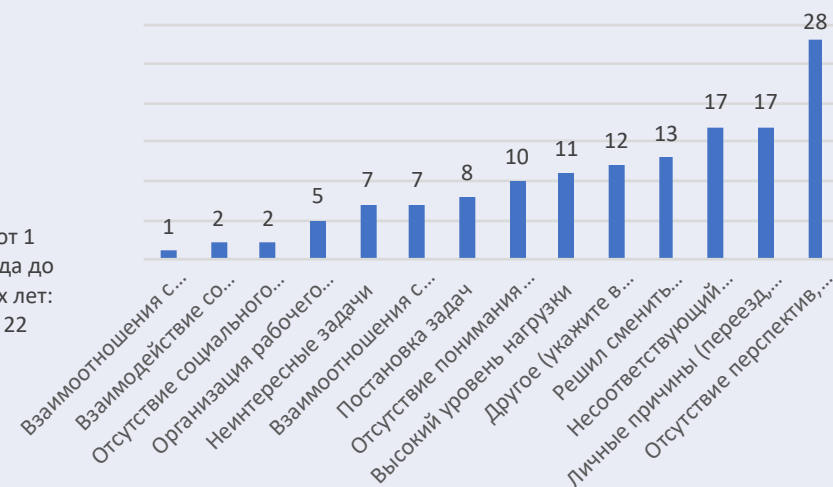
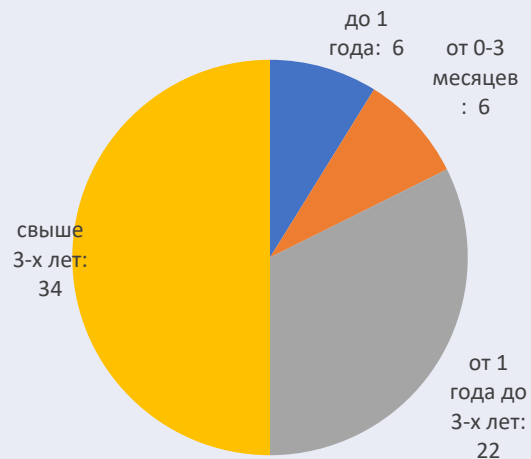


Аналитика по увольнениям

Разрезы (гендерный, возрастной, по подразделениям, по стажу, по уровню должностей, сезонность и пр.)

Причины увольнений

Условия, при которых увольнения не состоялись бы



Важно!

- ✓ Много – не мало! Используем максимальное количество параметров
- ✓ Закрытые вопросы и выпадающие списки – наше всё!
- ✓ Критикуя – предлагай! Находим узкие места и сразу разрабатываем решения.