

PEOPLE analytics

EINE VOLLSTÄNDIGE ANLEITUNG ZU PEOPLE
ANALYTICS



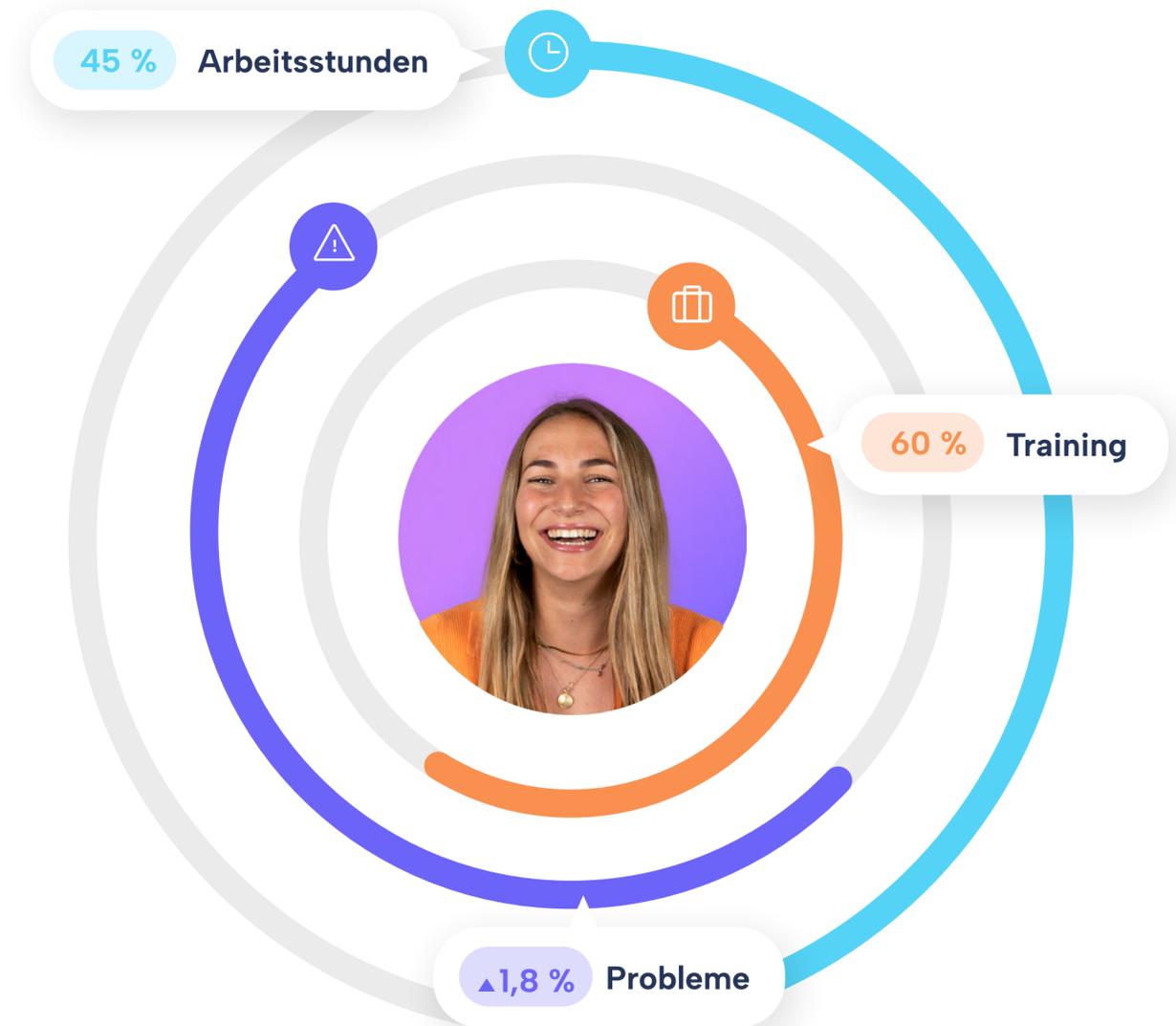
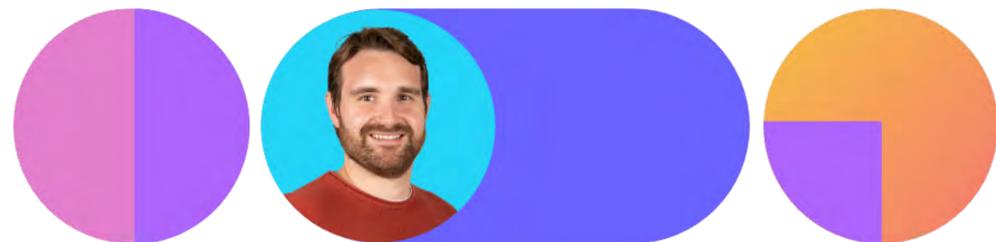
INDEX



- 01** Was ist People Analytics?
- 02** Vorteile
- 03** Geltungsbereich
- 04** Was misst HR Analytics?
- 05** People Analytics Typen
- 06** Strategiemodelle von People Analytics
- 07** Hindernisse für People Analytics
- 08** Quellen externer Informationen für People Analytics
- 09** Quellen interner Informationen für People Analytics
- 10** Tools für People Analytics

1. Was ist People Analytics?

People Analytics ist eine auf **Daten basierende Forschungsmethode**. Ziel ist es, die Mitarbeiter eines Unternehmens zu analysieren, um objektive, valide und verlässliche Schlussfolgerungen zu ziehen. Es ist die **HR-Anwendung** von Big Data und Business Intelligence.



2. Vorteile der Verwendung People Analytics



Besseres Personalmanagement

Bei der Verwaltung von Talenten ist es besser, dies auf der Grundlage der tatsächlichen Bedürfnisse der Organisation und der objektiven Daten von People Analytics zu tun.

Größeres Vertrauen in das Management

Objektive Daten zu haben hilft, das Vertrauen des Mitarbeiters in die Führung der Organisation zu verstärken.

Maßgeschneidertes Training und Entwicklung

Basierend auf der Leistungsanalyse und den gesammelten Daten ist es möglich, die Mitarbeiter des Unternehmens mit dem größten Potenzial zu identifizieren, sowie die Mängel des Teams, zu überwinden.

Wohlbefinden der Mitarbeiter und Zufriedenheitssteigerung

Es kann verwendet werden, um Fehlfunktionen im Unternehmen ,zusätzlich zur Identifizierung von Teams oder Mitarbeiter mit der besten Leistung zu erkennen.

Möglichkeit zur Kostensenkung

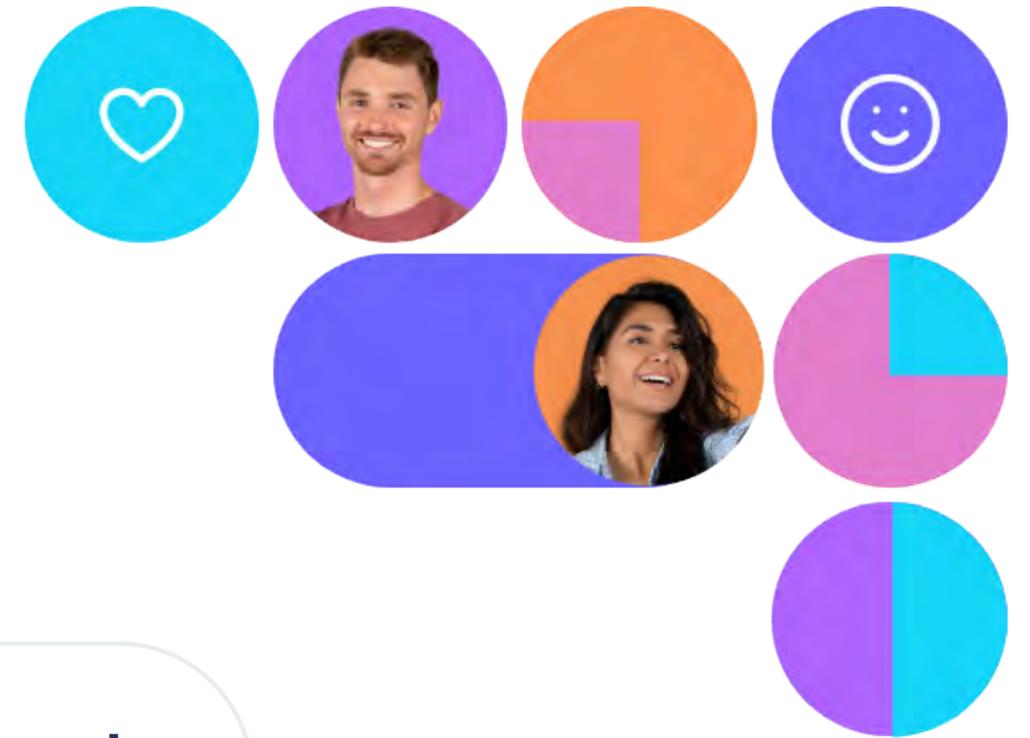
Daten können den Grund für Urlaub, Fehlzeiten oder Mitarbeiterengpässe aufzeigen. Diese Situationen sind wirtschaftlich mit hohen Kosten für die Organisation und produktive Bedingungen verbunden.

Möglichkeit für Produktivitätssteigerung

Tiefere und detailliertere Analysen werden durchgeführt, damit wir wissen, wie wir das Potenzial unserer Mitarbeiter maximieren können.

3. Anwendungsbereich von People Analytics

Die Personalabteilung oder das Team können Daten verwenden in fast allen Bereichen ihrer Arbeit.



 **Rekrutierung**
Identifizieren Sie, welche Kandidaten die beste Lösung für Ihr Unternehmen sein werden

 **Arbeitsklima & Engagement**
Vermeiden Sie Talentabfluss

 **Leistungsbeurteilungen**
Talente mit Erfolg entdecken
Muster

 **Belohnungen und Vorteile**
Aufwand mit Daten belohnen

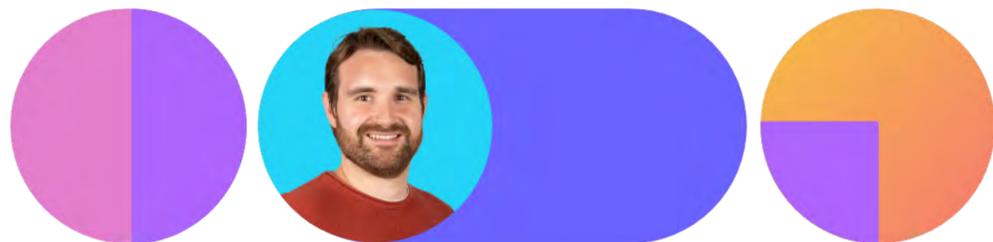
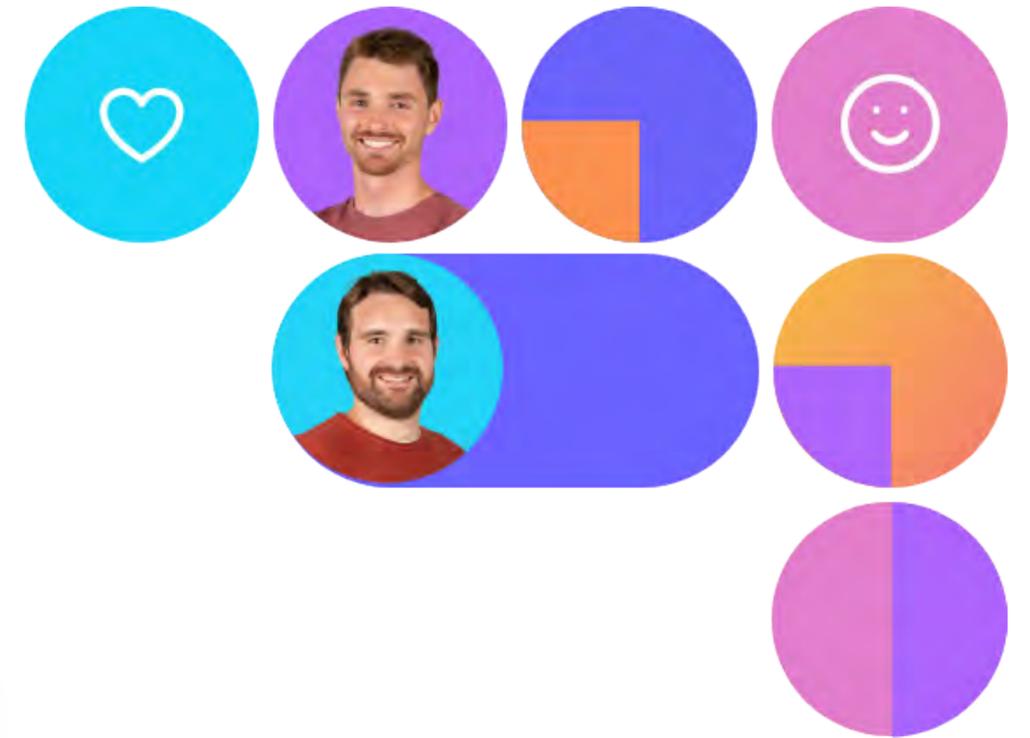
 **Organisation**
Treffen Sie strategische Unternehmensentscheidungen

 **Training**
Identifizieren Sie die geeignetste Ausbildung für jede Person

4. Was misst HR Analytics?

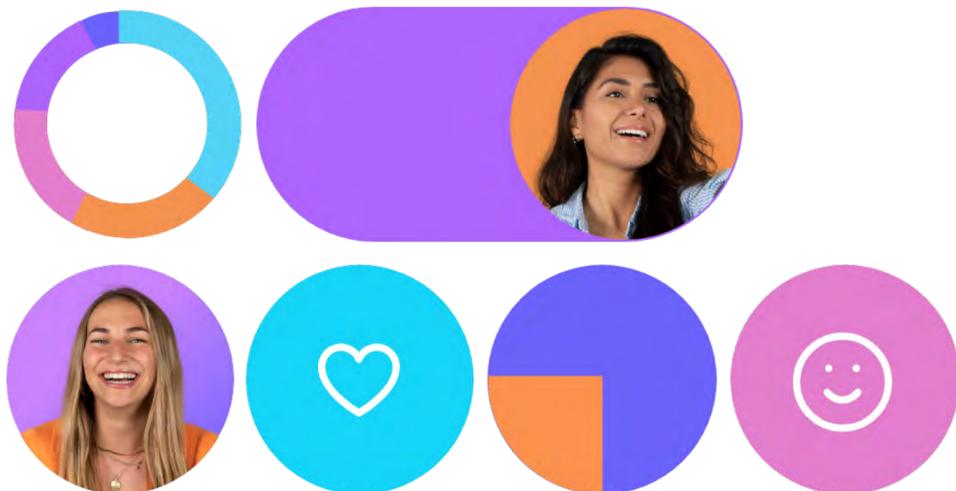
People Analytics ermöglicht es uns, alle Daten zu messen, die sich auf die berufliche Leistung beziehen:

- Aktivität und Effizienz
- Arbeitsmotivation und Zufriedenheit
- Engagement mit dem Unternehmen
- Kompetenzanalyse und Erwerb
- Trainingsanalyse
- Analyse der Unternehmenskultur
- Analyse der Rekrutierungskanäle
- Analyse von HR-Programmen und -Initiativen
- Personalanalyse
- Zurückbehaltung
- Leistungsmanagement



5. People Analytics Typen

Es gibt drei Arten von People Analytics. Von weniger zu komplexer. Es sollte beachtet werden, dass alle drei gleichermaßen interessante Informationen liefern, wenn es um die Verwaltung geht ein Unternehmen:



Beschreibender Modus

Es ist die grundlegendste Analyse. Aus der Historie der gesammelten Daten können wir sehr nützliche Informationen extrahieren, um beispielsweise die Effektivität eines Arbeitsteams oder einer Abteilung innerhalb einer Organisation zu messen.

Vorhersagemodus

Ziel ist es, die zukünftigen Bedürfnisse eines Unternehmens vorherzusehen und zu wissen, was passieren wird, damit die Organisation allen potenziellen Szenarien begegnen kann.

Präskriptives Modell

Dieses Modell zielt darauf ab, zu wissen, was wir in Zukunft tun können. Dazugibt es uns Empfehlungen basierend auf diesen Zukunftsprognosen und was in der Vergangenheit durch Risikoanalyse passiert ist.

6. Prozesse für eine People Analytics-Strategie



1. Fragen

Was möchten Sie erreichen?
Welche Frage möchten Sie beantworten?

2. Metriken

Was willst du messen?
Welche Indikatoren werden Sie verwenden?

3. Verfahren

Welche Daten zu sammeln?
Welche Technik verwenden?
Welche Fristen?

4. Personenbezogene Daten

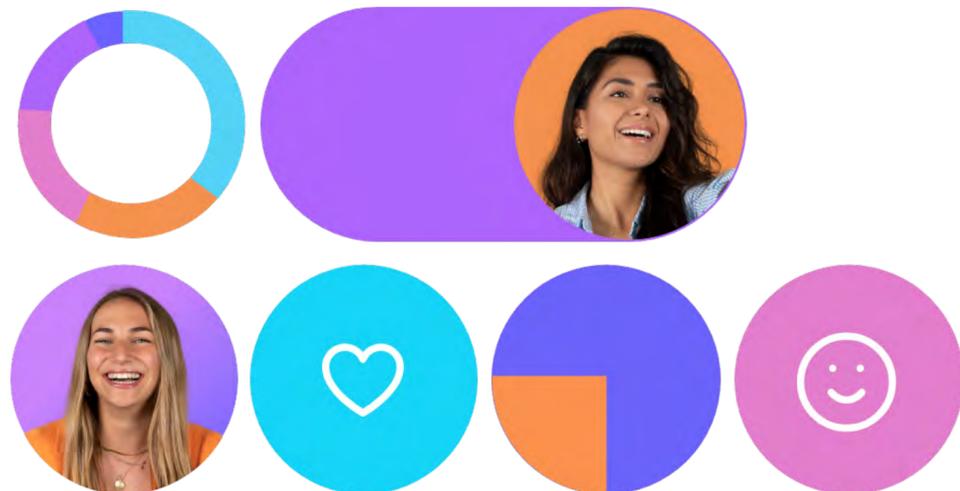
Verarbeitung und Analyse

5. Ergebnisse

Informationen für Betroffene

7. People Analytics Hindernis

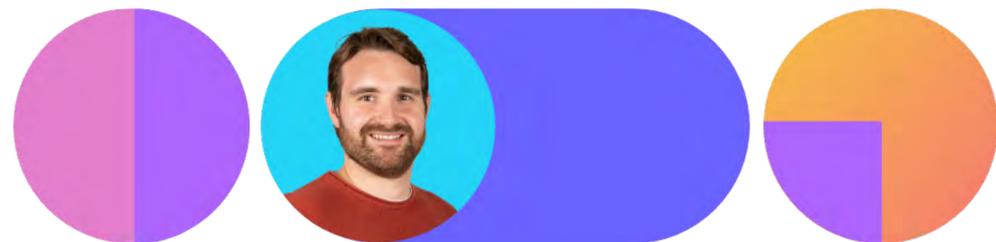
Wie jeder Prozess, den Sie in Ihrem Unternehmen einführen, kann People Analytics durch mehrere Hindernisse bedingt sein, die jede Analyse behindern können.



- **Verfügbarkeit von Informationen.** Manchmal kann es schwer zu finden sein. Gelegentlich wird es nicht verfügbar sein.
- Engagement für **Datenqualität**, die Mehrwert schafft.
- **Mangel an Training.** Das HR-Team des Unternehmens muss über eine Reihe von Fähigkeiten und Kenntnissen verfügen, die es ihm ermöglichen, Daten zu verwalten und zu analysieren.
- **Mangel an geeigneter Technik.**
- **Fokussierung mehr auf Software und Hardware** als auf Ziele. Wir müssen eine Reihe von Zielen haben, die uns während des gesamten Prozesses leiten.

8. Quellen von externen Informationen

Wenn wir von Quellen externer Informationen sprechen, beziehen wir uns auf die Daten, die als Ergebnis der Beziehung mit den verschiedenen Abteilungen der Organisation gesammelt wurden. Hier, HR-Zusammenarbeit mit Abteilungen wie Finanzen ist der Schlüssel.



9. Quellen von interne Informationen



Wenn wir von internen Informationsquellen sprechen, beziehen wir uns auf die vom HR-Team selbst erhobenen Daten.

- **Amtszeit.** Es ist wichtig, die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter im Unternehmen zu berücksichtigen.
- **Arbeitnehmervergütung.** Kenntnis von Gehaltsspannen, Dienstaltersprämien, Leistungen und so weiter.
- **Leistungsbewertung und Daten** zum Mitarbeiterpotenzial, um unsere Arbeitsteams eingehend zu analysieren.
- **Informationen zu Disziplinarmaßnahmen.** Von Fehlzeiten bis hin zu Zwischenfällen mit Arbeitskollegen.

- Organigramm. Bürokratie und die Rolle jedes Mitarbeiters innerhalb des Unternehmens müssen berücksichtigt werden.
- **Umfragen.** Sie geben interessante Einblicke in die Erwartungen und Einschätzungen unserer Mitarbeiter.
- **Zeitpläne, Schichten, Feiertage und Überstundenverwaltung.**
- **Einzelgespräche.**

10. Tools für People Analytics



Wir brauchen ein solides HR-Analytics-Tool, um Daten zu verwalten. Hier sind einige der besten:

- **R Tool**

Ideal für die statistische Analyse und Anzeige von Daten. Es ermöglicht uns, riesige Datensätze zu untersuchen und Sätze von Millionen von Daten zu analysieren und zu bereinigen.

- **Excel**

Wenn wir Daten aus all unseren verschiedenen HR-Systemen manuell extrahieren, ist es üblich, eine CSV-Datei mit kommagetrennten Werten zu generieren, damit sie in Excel verwaltet werden können.

- **Python**

Es ist in seinen Funktionen etwas eingeschränkter. Es ist jedoch einfacher zu verstehen und eine großartige Lösung für HR Analytics.

- **Visier**

Visier ist eine Cloud-basierte Lösung zur Optimierung der Datenanalyse. Es ist viel praktischer als übliche Berichte oder Tabellenkalkulationen.

10. Tools für People Analytics



- **Power BI**

Ein Microsoft-Tool, mit dem wir Daten aus SQL-Datenbanken zu APIs für gegenseitiges Lernen hinzufügen können. Es ermöglicht uns, dynamische Tabellen zu erstellen, die eine schnelle Ansicht erleichtern.

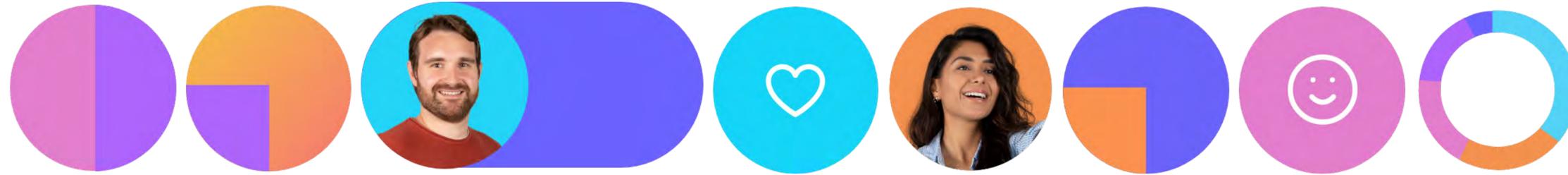
- **ChartHop**

Es ist in der Lage, Daten aus verschiedenen Quellen auf einer einzigen, visuellen und praktischen Plattform zusammenzuführen. Dadurch können sich HR-Manager auf strategische Maßnahmen konzentrieren.

- **Sesame HR**

Die verschiedenen Funktionalitäten der HR-Software ermöglichen es uns, Daten für People Analytics zu sammeln. Sein Aufgabenmanager, automatisierte Berichte, Schicht- oder Urlaubsmanagement und Arbeitsumfragen liefern Informationen, um unsere Mitarbeiter besser zu verstehen.





Nicht zurückfallen!

People Analytics ist Ihre Lösung

Erweitern Sie die strategische Vision Ihres Unternehmens mit Daten und Statistiken, um etwas zu bewegen. Nutzen Sie die Magie von People Analytics, um das Beste aus den Mitgliedern Ihres Teams herauszuholen.

Zögern Sie nicht! Entdecken Sie das volle Potenzial von People Analytics und fordern Sie eine benutzerdefinierte an Demo, um dieses leistungsstarke Tool kennenzulernen, das Ihr HR-Management transformieren wird.

Melde dich kostenlos an