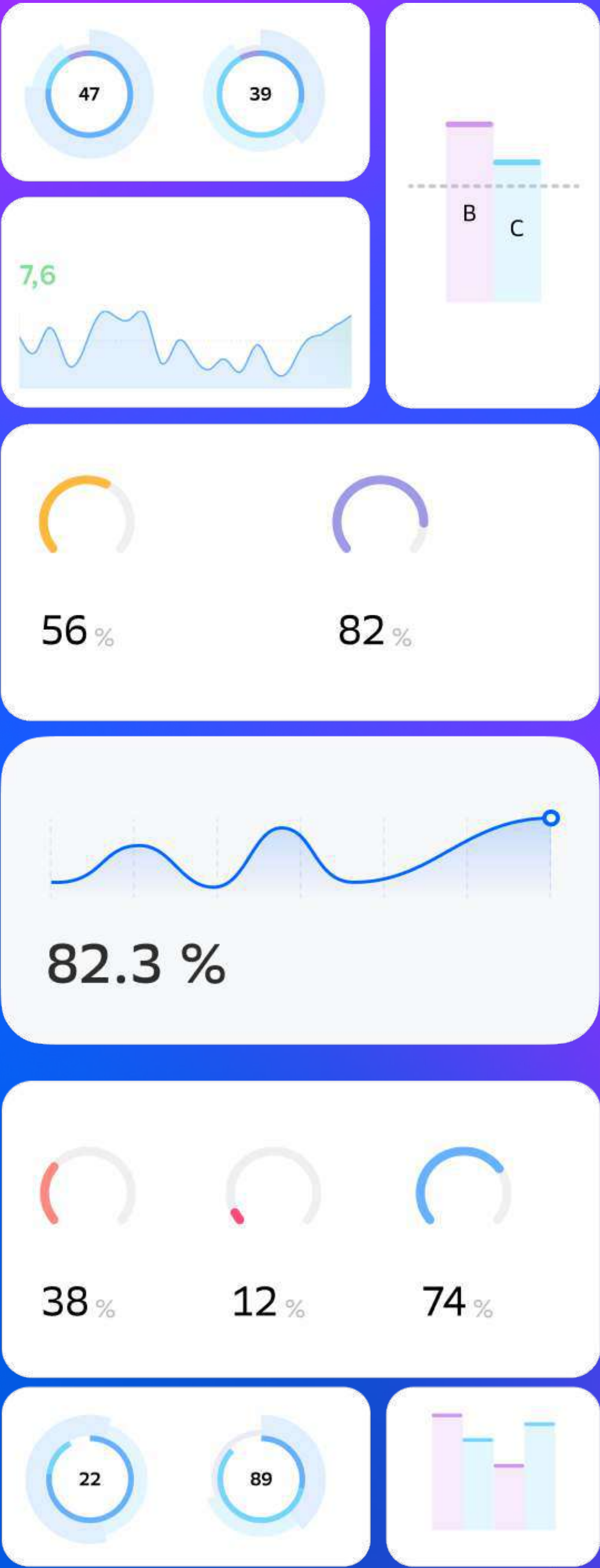


HR-аналитика

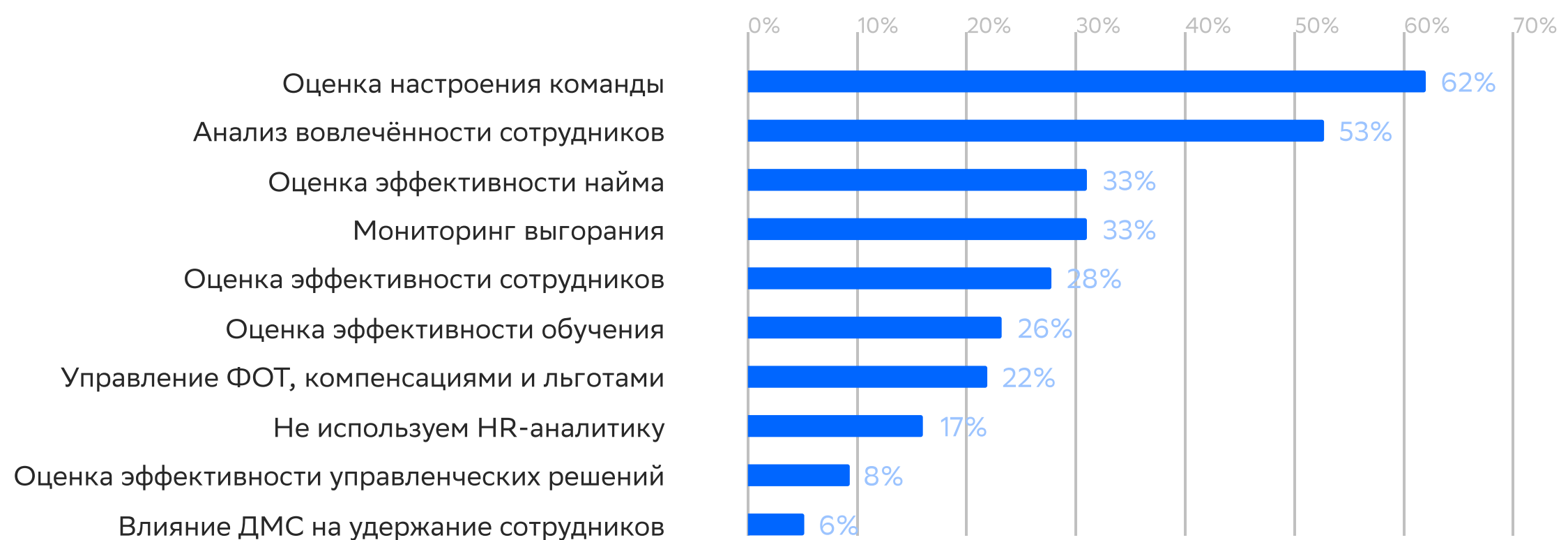
От оценки вовлечённости
до точных управленческих решений

На основе исследования сообщества «Пuls HR»





В каких задачах компании чаще всего применяют HR-аналитику?

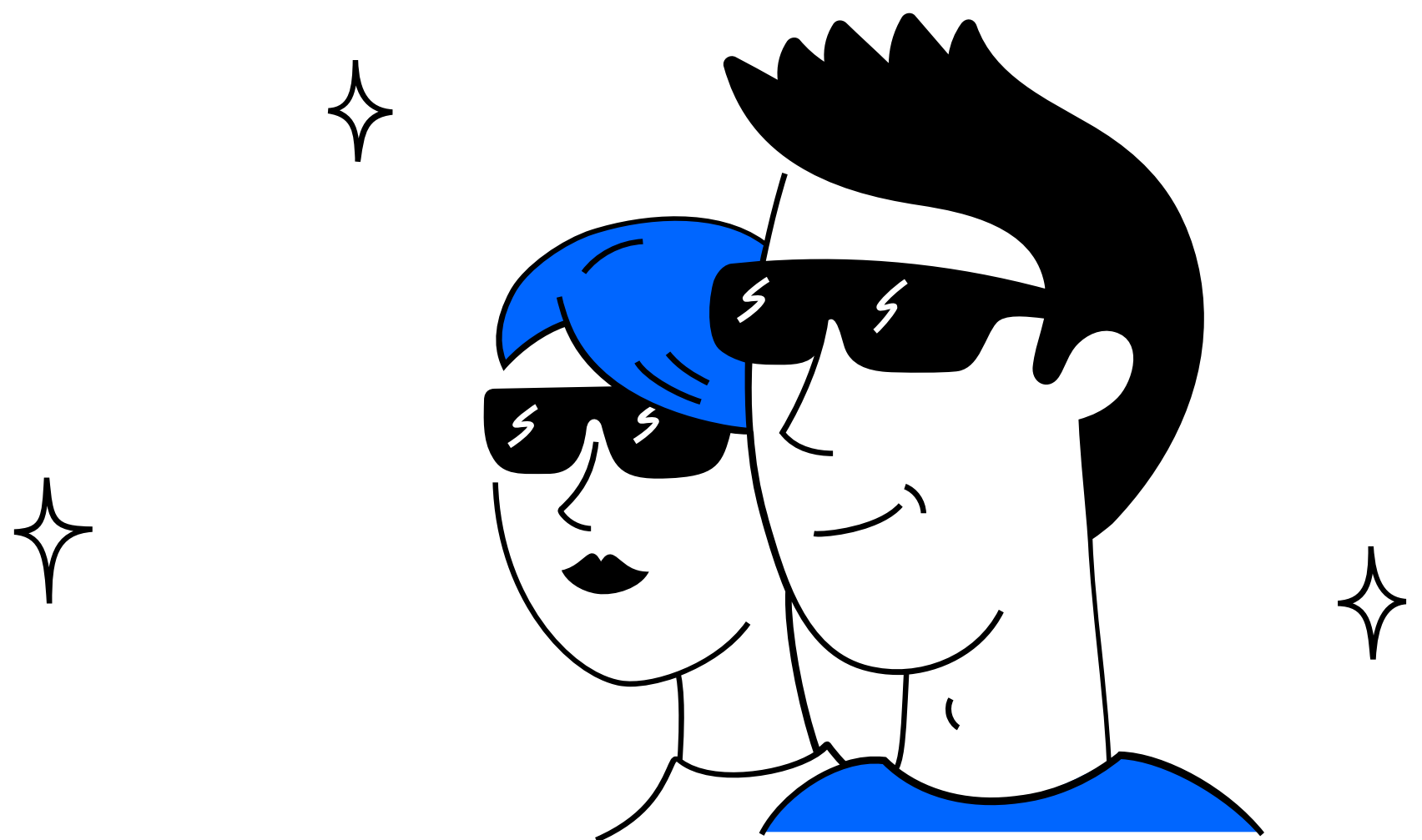


Что это значит?

Большинство компаний понимает ценность данных и уже использует HR-аналитику для решения таких задач, как оценка настроения, вовлечённости сотрудников, оценки эффективности найма и мониторинга выгорания (62 %, 53 %, 33 % соответственно).

Но это далеко не всё, на что способна HR-аналитика. Менее популярными задачами, в которых применяют HR-аналитику, оказались оценка эффективности управленческих решений, влияние ДМС на удержание сотрудников и управление ФОТ (6 %, 8 %, 22 % соответственно).

Это те направления, где анализ данных HR тоже может принести ценность для людей и для бизнеса. Что аналитики рекомендуют для более эффективной работы HR-специалиста с данными?





Совет #1

Интерпретируйте результаты

Польза аналитики не в сложности, а в применимости. HR-аналитики Сбера отмечают, что недостаточно просто измерять что-то, будь то настроение, выгорание или вовлечённость сотрудников.

Очень важно сопровождать каждую цифру пояснением, что это означает. И, по возможности, давать рекомендации сотрудникам и руководителям, что делать в той или иной ситуации.

При этом рекомендации должны быть:

- понятные – простыми словами, доступно и конкретно,
- персонализированные – учитывая особенности сотрудника, команды, компании,
- актуальные – своевременный анализ данных, прогнозы и советы.

Мы в Пульсе руководствовались этим принципом. Например, «Опросы настроения» Пульса показывают не только процентное соотношение настроения – хорошо, нормально, тревожно, – но и подсвечивают, когда какой-то показатель в какой-либо команде отклоняется от нормы или становится критическим.

Атмосфера в команде



эффективность

31 % ваших сотрудников чувствует себя уставшим. Проверьте, кому пора в отпуск!

Для руководителя красный индекс – всё равно что сигнал тревоги. Он сразу понимает: надо обратить внимание, просмотреть ещё пару дашбордов, поискать причину и поработать с командой.



Совет #2 Комбинируйте HR-метрики

Перевод сотрудника на другой проект, направление на обучение, назначение на другую должность, повышение зарплаты с учётом рыночных изменений – всё это примеры управленческих решений, которые можно принимать с помощью HR-аналитики.

HR-эксперты Сбера отмечают, что в оценке эффективности принимаемых решений (да и вообще в любой оценке) стоит учитывать больше одной метрики. Чем больше источников данных и «углов» рассмотрения, тем богаче гипотеза и тем больше шансов принять верное решение. Например, оценивая эффективность, полезно комбинировать KPI с оценкой 360, учитывать эмоциональное состояние команды, общую нагрузку и условия работы.

Один и тот же результат – например, 95 % выполнения плана – может в разных контекстах означать разное: что команда в целом справилась, но могла бы лучше, или что команда работала в режиме экстремальных перегрузок, но, несмотря ни на что, почти выполнила план.

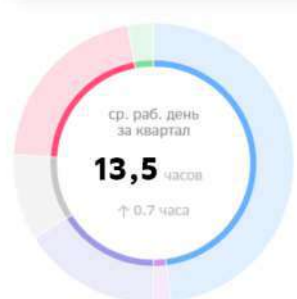
При внедрении изменений, которые должны улучшить ситуацию и повысить эффективность такой команды, тоже полезно ориентироваться на разные метрики и способы оценки. А вот сами изменения лучше проводить, наоборот, по одному: чтобы точно знать, положительный или отрицательный эффект произвёл тот или иной фактор.

1. Нагрузка сотрудника

рабочее время

распределение времени встреч по категориям тайм-менеджмента

При норме 8 часов



ключевые проекты	48%
регулярный менеджмент	36%
развитие команды	21%

! Продолжительность периода перегрузки 3 месяца

2. Коммуникация сотрудника

коммуникации

в среднем на одного сотрудника в день

встречи

6,5

отправленные письма

22,2

входящие письма

19,9

3. График отпусков

Неисп. дни отпуска на одного сотрудника

42 дня

Последний отпуск 18 месяцев назад



4. Настроение и риски выгорания

29%

Энергия



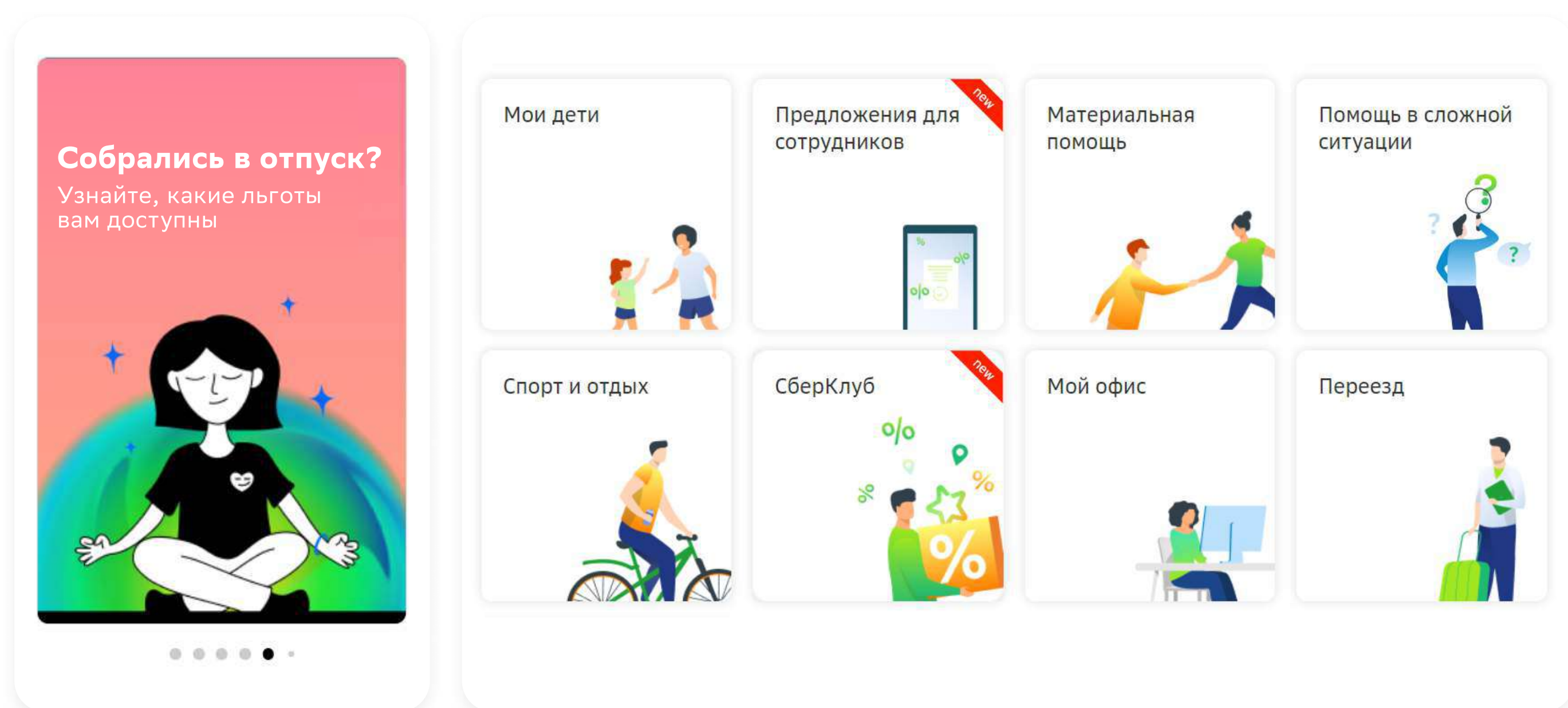
Совет #3

Проверяйте эффективность принятых решений

В марте-мае 2022 года СберЗдоровье совместно с Atsearch Group провели исследование и выяснили, что 75 % компаний внедрили дополнительные опции заботы о благополучии сотрудников.

Кажется, это здорово. Но вот парадокс: только 39 % организаций спросили у своих сотрудников, а что же им нужно. Поможет ли им спортивное мероприятие почувствовать себя командой? Повлияет ли день открытых дверей для детей сотрудников на их удовлетворённость работодателем?

Принимая решение, важно время от времени проверять, как наши решения работают: хорошо или плохо. Или хорошо, но недостаточно. Или хорошо, но с определённой группой сотрудников.





Тогда те 61 % компаний, которые в начале турбулентности не опрашивали персонал, увидели бы, что на самом деле их люди нуждаются в психологической поддержке. И гораздо полезнее были бы такие меры, как, например, бесплатная горячая линия, консультация психолога или сессия по управлению страхом.

HR-аналитики Сбера советуют регулярно обращать внимание на то, какой процент сотрудников пользуется корпоративными льготами и насколько люди осведомлены о возможностях. Конечно, это относится не только к ДМС, а вообще ко всему, что направлено на удержание сотрудников и повышение их благополучия.

Эксперты HR советуют чаще доводить до сведения сотрудников, какие «плюшки» есть в компании и как их получить. Для этого можно делать рассылку в почте и на корпоративных порталах, проводить очные коммуникации, размещать информацию в офисе.

Например, в Пульсе есть информационный баннер, опция сториз и Лента постов, где сотрудникам в числе прочего рассказывают про доступные корпоративные льготы и необходимость позаботиться о собственном здоровье.



О том, что ещё умеет Пульс и как он помогает руководителям и HR-ам быстро принимать решения на основе HR-аналитики, вы можете узнать на демонстрации HR-платформы.

Сканируйте QR-код или переходите по ссылке, чтобы записаться на демо: pulse-hr.ru
Просто наведите камеру смартфона на QR-код