**Siła wskaźników HR**

**Jednym z głównych celów zarządzania zasobami ludzkimi jest zwiększenie wydajności organizacji. I choć wydaje się to oczywiste, to związek pomiędzy zarządzaniem zasobami ludzkimi a wynikami firmy i tego, w jaki sposób praktyki HR wpływają na wydajność, wciąż powraca w dyskusjach z przedstawicielami Działów HR.**

W jaki sposób inwestycje w obszarze HR przyczyniają się do zwiększenia przychodów, obniżenia kosztów i innych strategicznych obszarów działalności? Aby zrozumieć wpływ wysiłków podejmowanych w obszarze HR, usprawnić procesy HR oraz podnieść produktywność i zaangażowanie pracowników, konieczne jest wdrożenie analityki HR. Analityka zasobów ludzkich to badanie procesów kadrowych firmy z wykorzystaniem danych z wielu obszarów HR takich, jak między innymi zatrudnienie, rekrutacja, wynagrodzenia. Dane – to „nowe złoto”, które pomaga kierownictwu monitorować wydajność i zaangażowanie pracowników w celu wdrażania usprawnień, optymalizacji procesów HR, a co za tym idzie obniżenia kosztów operacyjnych i zwiększenia produktywności.

**W jaki sposób analityka HR tworzy wartość biznesową?**

W dzisiejszym świecie opartym na danych, analityka HR pomaga podejmować decyzje dotyczące talentów, zarządzania i zatrudniania w organizacjach każdej wielkości i we wszystkich branżach. Cyfrowa transformacja w Działach HR była w przeszłości w dużej mierze skoncentrowana na poprawie efektywności kosztowej i zgodności z przepisami, co rzecz jasna przekładało się na oszczędności w zakresie administracji oraz lepszą organizację procesów HR, ale już niekoniecznie odpowiednio uwydatniało idącą za tym szerszą wartość biznesową. Wraz z pandemią tworzącą nowe wyzwania dla pracowników, organizacje zaczęły zdawać sobie sprawę, że należy usprawnić procesy decyzyjne w obszarach związanych z pracownikami, a dostęp do danych dotyczących zatrudnionych osób jest konieczny nie tylko dla Działów HR. Wiele organizacji dostrzega potrzebę głębszego wglądu w to, jak pracownicy wpływają na biznes i jak biznes wpływa na pracowników; dla menedżerów konieczne są określone informacje do zrozumienia złożonych relacji pomiędzy wymaganiami organizacji a tym, czego potrzebują pracownicy, aby je spełnić.

HR ma dostęp do cennych danych o pracownikach. Jak można wykorzystać te dane, aby umożliwić zmiany w organizacji? Podobnie jak powszechne profilowanie konsumentów może pomóc w opracowaniu strategii maksymalizacji sprzedaży poprzez kapitalizację różnych czynników, dane przydatne w obszarze HR mogą być wykorzystane do poprawy wydajności pracowników, ich doświadczenia, a w konsekwencji do maksymalizacji wyników biznesowych.

Wiele popularnych danych HR nie dostarcza strategicznej wartości dla biznesu. Weźmy na przykład raporty dotyczące zatrudnienia. Często nie pomagają one działowi kadr w określeniu, co jest potrzebne do osiągnięcia celu lub potrzeby biznesowej. Nie pokazują, w jaki sposób braki kadrowe wpłyną na cele związane z przychodami. Zamiast analizować tradycyjnie rozumiane wskaźniki zatrudnienia, HR powinny się koncentrować na strategicznych danych takich. jak przychód na pracownika, poprawa jakości zatrudnienia, rotacja wyników na kluczowych stanowiskach, utracone przychody z powodu nieobecności, wskaźnik niepowodzeń w zatrudnianiu nowych pracowników, czy profile zatrudnionych na stanowiskach mających wpływ na klienta. W ten sposób liderzy HR budują organizacje, w których strategie dotyczące ludzi i decyzje z nimi związane są oparte na wiarygodnych danych.

Istnieje wiele możliwości wykorzystania analityki dotyczącej ludzi w całym cyklu życia pracownika. Jednym z najbardziej widocznych zastosowań analityki personalnej jest zmniejszenie rotacji, osiągnięcie przewagi konkurencyjnej w obszarze proponowanego wynagrodzenia, czy optymalizacji szkoleń oraz programów rozwojowych. Analityka pozyskiwania talentów może pomóc w zidentyfikowaniu cech, które sprawiają, że pracownicy osiągają długoterminowe, wysokie wyniki. Dzięki temu organizacje mogą dowiedzieć się, skąd biorą się ich najlepsi kandydaci i czy tracą ludzi w lejku rekrutacyjnym, co oznacza optymalizację wydatków na działania rekrutacyjne oraz strumień kandydatów. Analityka odgrywa kluczową rolę również w realizacji organizacji zróżnicowanej i transparentnej, udzielając odpowiedzi na pytania o stan różnorodności w całej organizacji i w całym cyklu życia pracownika, poprzez identyfikację obszarów, w których może dochodzić do celowych lub niezamierzonych uprzedzeń, aż po pomoc firmom w zrozumieniu, jak skutecznie zająć się obszarami problematycznymi.

**Pierwsze kroki w analityce HR**

Praca z analityką HR polega na określeniu, co należy mierzyć, wybraniu kluczowych wskaźników wydajności (KPI) i wykorzystaniu uzyskanej analizy do podejmowania decyzji opartych na danych. Dodatkowo - porównanie wyników z danymi branżowymi może pomóc w analizie porównawczej własnych wyników i lepszym zrozumieniu trendów. Pierwszym krokiem w analityce HR jest więc zrozumienie istniejących procesów i celów biznesowych. Rozumiejąc kierunek, w którym zmierza firma i kluczowe wskaźniki wydajności, które go opisują, koncentrujemy się w analityce HR na tych obszarach, które są istotne dla celów biznesowych. Jakiekolwiek dane, które będziemy analizować, muszą mieć strategiczną wartość dla firmy; inaczej będzie to strata czasu i energii. Obecnie Działy HR generują więcej danych niż kiedykolwiek wcześniej, ale jednocześnie często mają problemy z przekształceniem swoich danych w wartościowe spostrzeżenia. Istnieją dziesiątki KPI, danych i raportów, które dają wgląd w procesy i wydajność działań związanych z HR. Kluczowe jest zebranie tych informacji i ustrukturyzowanie ich, a następnie usytuowanie we właściwym kontekście. Bez danych historycznych lub porównania z innymi firmami, możesz nie wiedzieć, czy np. wydatkowane kwoty na rekrutację są odpowiednie, czy nie. Ocena celów wydajności i usprawnienia procesów HR jest możliwa dopiero po analizie wskaźników na tle historycznym, ich powiązaniu z innymi informacjami i porównaniu z podobnymi organizacjami.

Patrząc na ostatnią dekadę, siła robocza i miejsce pracy uległy ogromnym zmianom. Sytuacja polityczna i ekonomiczna, zmiany technologiczne, trendy demograficzne – wszystko to wpływa na sposób, w jaki pracujemy. Na horyzoncie widać jeszcze większe zmiany, gdy zaczynamy się przyglądać automatyzacji i jej wpływowi na siłę roboczą. W ciągu najbliższych pięciu lat przejdziemy do znacznie bardziej strategicznej roli zasobów ludzkich, gdzie na pierwszy plan wysuwają się dane, które pomagają biznesowi w podejmowaniu decyzji. W przyszłości HR będzie nie tylko odgrywał znaczącą rolę w krytycznych decyzjach biznesowych, ale i je napędzał. W przyszłości opartej na danych.

Błażej Migoń, ekspert w zakresie rozwiązań dla HR, eq system sp. z o.o.

**Masz jakieś uwagi lub pytania?** [**Skontaktuj się z Błażejem Migoniem na LinkedIn**](https://www.linkedin.com/in/b%C5%82a%C5%BCej-migo%C5%84-b844a75b/)**.**