



Tipps zur Einführung von HR Analytics

- Beziehen sie frühzeitig Key-user in den Aufbau ihrer HR Analytics ein, um Widerstände zu vermeiden
- HR ist dynamisch, starten sie mit einfachen Anwendungs-Szenarien und wachsen sie!
- Analysieren Sie die Key Driver und Pain Points für ihren Personalbereich und unterscheiden bei den Kennzahlen (KPI`s) zwischen einem must-have oder ein nice-to-have!
- Ermöglichen Sie valide, durchgängige Vergleiche durch einheitliche Definitionen der Kennzahlen!
- Erhöhen Sie die Aussagekraft ihrer KPI`s durch eine differenzierte Betrachtung!
- Analysieren Sie die Wahrscheinlichkeit eines Verhaltens (z.B. einer Kündigung) durch predictive Analytics (Fortschreibung von Mustern)
- Bauen Sie eigene Kompetenzen für die Aufbereitung von Daten und die Bildung von passenden, sinnvolle HR Kennzahlen auf!



one idea ahead