

# People Analytics

#hranalytics #workforceanalytics

People Analytics bezeichnet im Recruiting die Analyse von Daten, um Muster im Mitarbeiter- und Bewerberverhalten zu erkennen.

Zum Beispiel: Du stellst fest, dass die meisten Kündigungen zu einer bestimmten Zeit im Jahr eingehen. Dementsprechend kannst Du Deine Personalplanung gestalten.

- Basiert auf Erkenntnissen aus Sozialpsychologie und Verhaltenswissenschaften
- Möglich durch Big Data aus Social Media, Tracking, internen Firmenzahlen, Mitarbeiterbefragungen usw.

- |  |   |
|--|---|
| + Strategien basieren auf Fakten statt Bauchgefühl | - Mitarbeiter fühlen sich überwacht & beobachtet                        |
| + Maßnahmen werden messbar und optimierbar         | - Braucht präzise, aktuelle und vergleichbare Daten                     |
| + Prognosen ermöglichen präventive Maßnahmen       | - Personaler sind keine Data Scientists: Angst vor Fehlinterpretationen |



- Wie stellt ihr die Datenqualität sicher?
- Wie stellt ihr sicher, dass die Daten repräsentativ und kausal sind?
- Wie handhabt ihr den Datenschutz?