

# ADAT ALAPÚ HR RENDSZER FEJLŐDÉSI FOKAI

## Minimális adatgyűjtés

- Nincsenek HR IT rendszerek
- Nincsenek rendszeres HR hatékonysági mutatószám riportok
- Esetlegesen 1-2 adat előfordul, jellemzően Excel táblákból, kézzel számolva
- Nincs igazán erős adatbányász vagy adatelemző tudás a HR csapatban

## HR rendszerek és riportok

- Több HR IT rendszer is van (TÉR, toborzási, képzési rendszer stb.)
- A rendszerekből hívhatóak le riportok és többféle adat rendelkezésre áll
- Nem minden adat jól riportálható
- Nem tudatos a lekérdezés – amit a rendszer tud, azt elemzi a HR
- A HR csapatban vagy a támogatói között van olyan, akinek analitikai képességei vannak

## Tervezett adat alapú HR

- A HR rendszerek riportjait a cég céljaira tudatosan fejlesztik
- A rendszerekben az adattisztítás a célok alapján megtörtént
- A HR riportok nem öncélúak, a HR tevékenységek tervezésében fontos szerepük van
- A HR csapatban van 2-3 fő, akinek erős analitikai képességei vannak

## Üzleti hatékonyság fókuszú

- A HR analitika szorosan kapcsolódik az üzleti célokhoz, arra épül.
- A nagyobb HR programok mérhető kitérővel indulnak, és az eredményt visszamérik.
- A HR mérőszámok a folytonos iránymódosítást és a fejlődés kimutatását is szolgálják.
- A HR csapat nagy része érti és használja az adatokat.

## Jövő fókuszú analitika

- Egy egységes HR IT rendszer van vagy erősen integráltak a részei.
- A különböző HR adatbázisok riportjait korrelációjukban is vizsgálják.
- Nagyszámú prediktív analitika fut – üzleti és HR egyaránt.