

Милена Фахтуллина

HR BP Simbirsoft

# HR-аналитика: как не пустить процесс ко дну

SimbirSoft



**МИЛЕНА ФАТХУЛЛИНА**

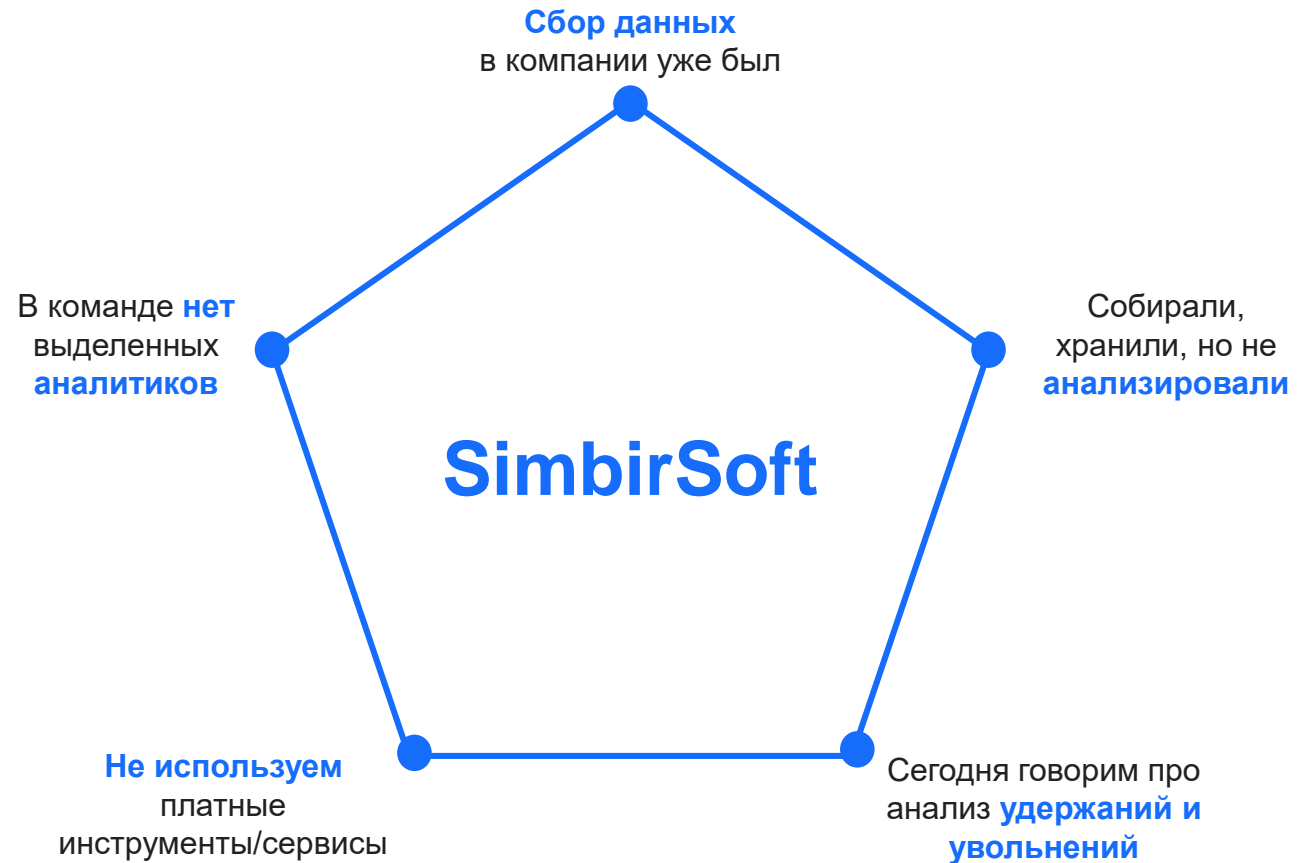
- Более **5-ти лет в HR**
- В настоящий момент – **HR BP** (WEB-, Mobile-направлений) в SimbirSoft
- Опыт работы в трех сферах бизнеса (HoReCa, Логистика, IT)
- Опыт работы в основных HR-функциях (подбор, адаптация, HR-аналитика, удержание, обучение и развитие, КДП, внутренние коммуникации)

## **SimbirSoft** — IT-компания с опытом в разработке и тестировании программных продуктов **с 2001 года**

- 22 год на рынке
- Более 900 реализованных проектов
- Клиенты из России, Европы, США
- Более 1300 специалистов в штате
- 12 производственных направлений
- Головной офис находится **в Ульяновске**, с центрами разработки еще в **5 городах** России (Краснодар, Самара, Казань, Димитровград, Саранск)

**Миссия SimbirSoft** — помогать компаниям из различных отраслей в реализации амбициозных программных продуктов, которые способствуют росту и развитию их бизнеса

# Давайте зададим контекст...



# ДО

## СБОР ДАННЫХ

Ежемесячный HR-отчет для HRD в формате Excel

Рекомендованные вопросы для проведения Exit-интервью

Еженедельный отчет HR-руководителю по операционным метрикам

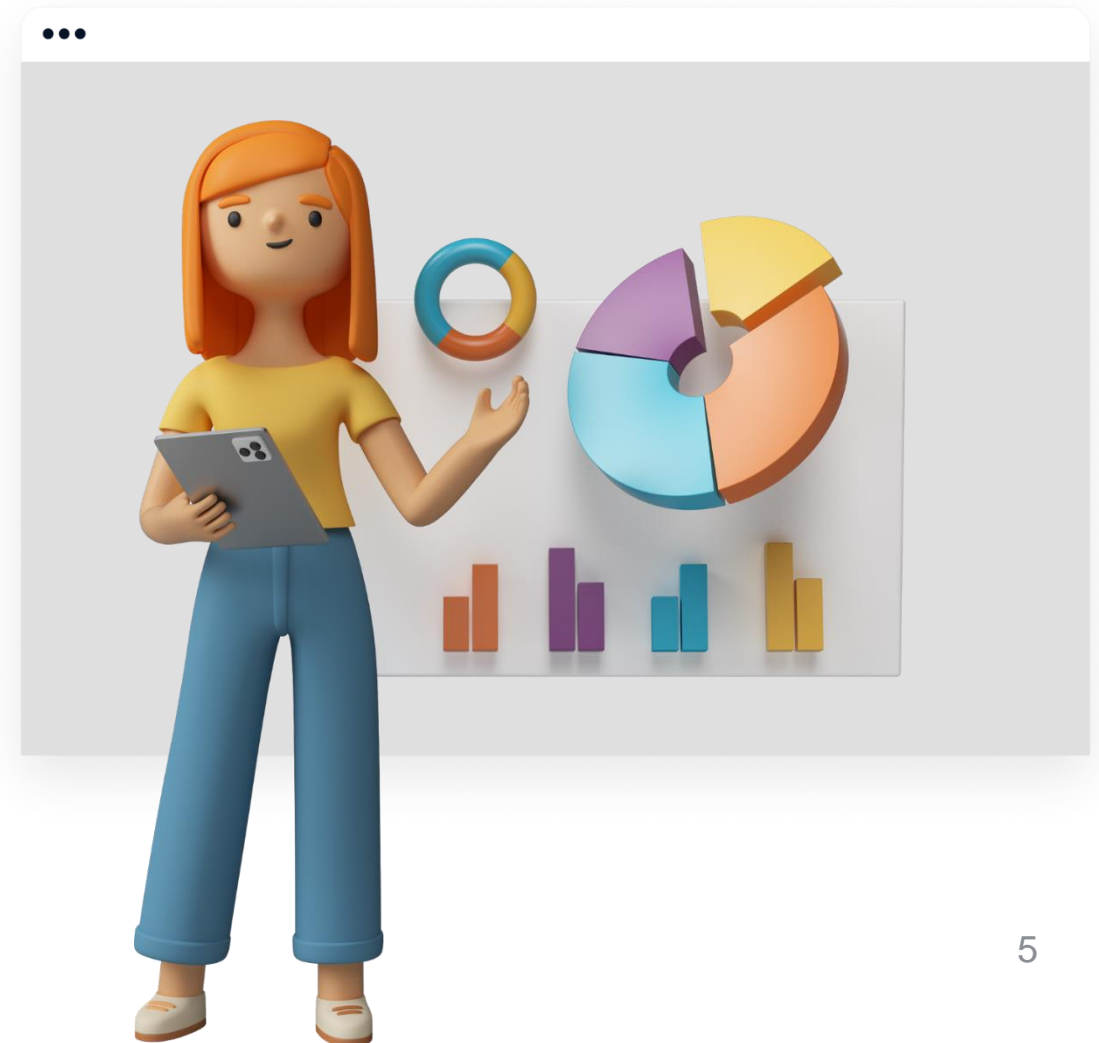
Ежемесячное заполнение таблицы по причинам увольнений

Предоставление информации руководителям "по запросу"

Отсутствие развития экспертизы HR-аналитики внутри компании

# ПОСЛЕ

## Автоматизация и наглядная визуальная картинка



# Выходное интервью 2.0

**Цель** – получить обратную связь о работе в компании

6% HR-отчёта состоит из данных ВИ 2.0

## Было

- Различные вопросы на выходном интервью
- Нет общего анализа ответа
- Параллельно сотрудник заполняет анкету

10

HR СПЕЦИАЛИСТОВ

Мотивационная беседа  
Дата начала: 28.12.2021 16:55  
Оттенок разговора: Позитивный  
Автор: J

**ВЫХОДНОЕ ИНТЕРВЬЮ**

Причины увольнения: [REDACTED]

[REDACTED]

Соответствие ожиданиям: задачи нравились.

[REDACTED]

Мотивационная беседа  
Дата начала: 20.12.2021 15:32  
Оттенок разговора: Позитивный  
Автор: J

Выходное интервью с сотрудником

Что натолкнуло на мысль об уходе?

[REDACTED]

После чего ты твердо решила покинуть компанию?

[REDACTED]

Нравились ли задачи?Проект?

[REDACTED]

# Выходное интервью 2.0

**Цель** – получить обратную связь о работе в компании

6% HR-отчёта состоит из данных ВИ 2.0

## Стало

- Разработан единый и обязательный список вопросов, включающий в себя ключевые блоки для анализа (работа на проекте, руководитель и т.д.)
- Реализована автоматическая форма сбора ответов на выходное интервью = единое место для хранения, быстрая обработка
- Разработан визуал для руководителей для ознакомления с результатами
- Отказ от анкеты

SimbirSoft

\* Тип увольнения

- По собственному желанию
- Инициатива компании

\* Корневая причина увольнения.

- Что натолкнуло на мысль об уходе?
- Расскажи почему решил покинуть компанию?
- Опиши как можно подробнее причину увольнения?
- Как сам считаешь, какая причина увольнения основная?

\* Что мог бы сделать Руководитель/компания, чтобы ты мог изменить свое решение об уходе?

\* Сотрудник работал на проекте?

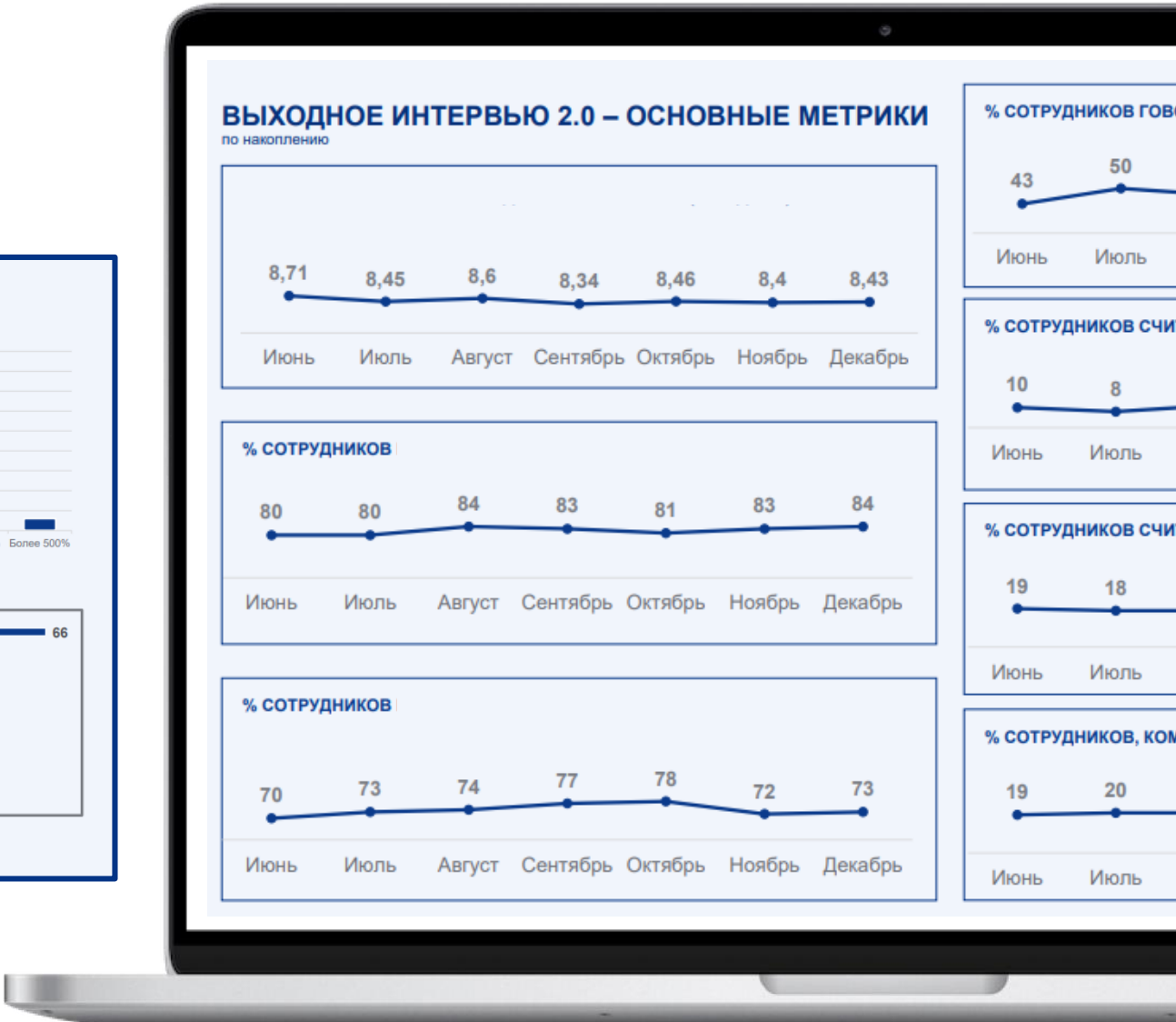
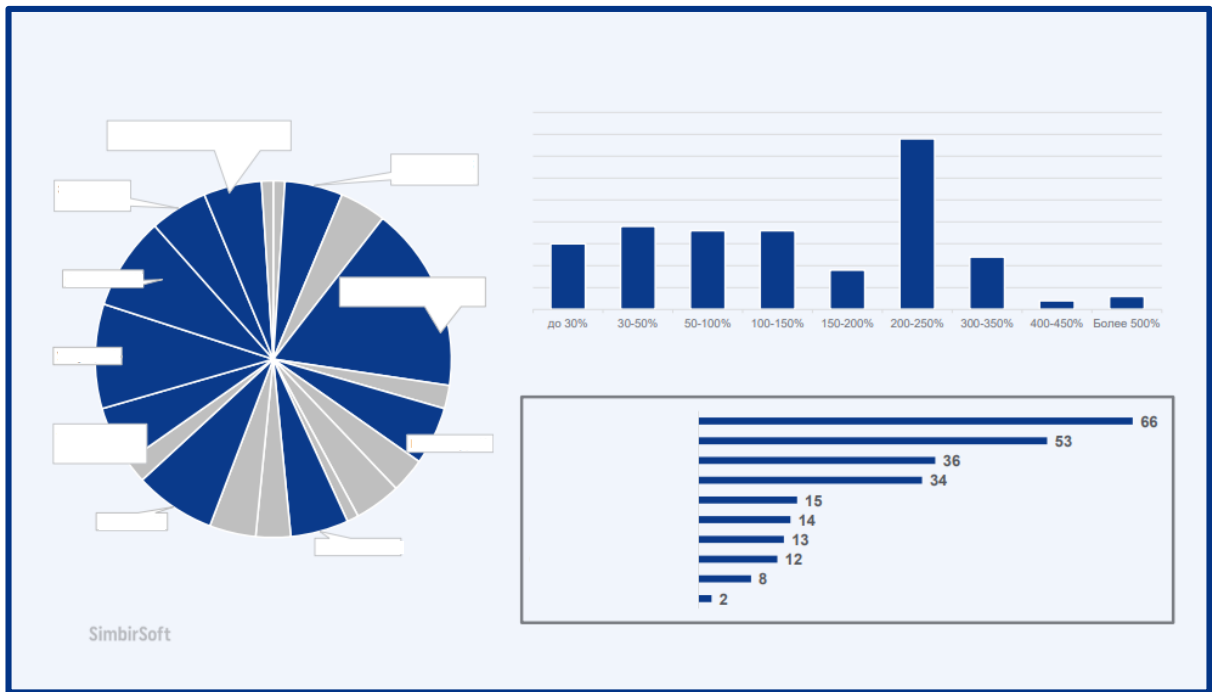
- Да
- Нет

\* Что хорошо в работе руководителя?

# Выходное интервью 2.0

Цель – получить обратную связь о работе в компании

6% HR-отчёта состоит из данных ВИ 2.0

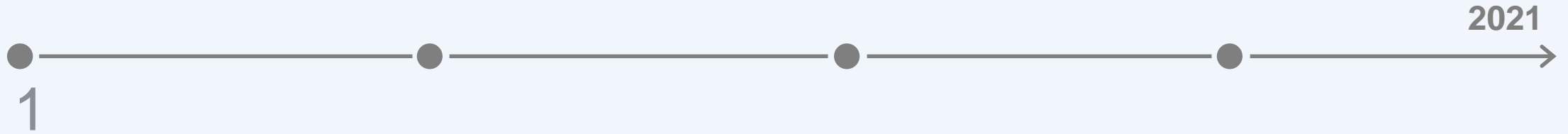




# Операционные метрики HR-группы

**Цель** – управлять эффективностью группы HR BP

15% HR-отчёта состоит из данных об операционных метриках HR-группы



Еженедельный HR-отчёт  
руководителю по операционным  
метрикам

A screenshot of a chat conversation with a blue border. It contains three messages:

- A green message bubble: "Привет, отлично!" 10:08, with a red heart icon and a '1' next to it.
- A light blue message bubble: "Полина, привет!" 10:01.
- A light blue message bubble: "За прошлую неделю было проведено: 10 МБ, 7 ВИ, 10 Приветственная встреча, выявлено 3 кейса." 10:02.

# Операционные метрики HR-группы

**Цель** – управлять эффективностью группы HR BP

15% HR-отчёта состоит из данных об операционных метриках HR-группы

1. **Единое место** для хранения, которое еженедельно пополняется новыми данными
2. **Визуал** для руководителя группы для отслеживания загрузки и эффективности работы за месяц
3. **6 выделенных** операционных **метрик**, по которым фиксируется работа HR BP
4. **Корреляция** HR-метрик между собой через скрипты Python

SimbirSoft

	Юлия	Диана	Таня	Милена			Аналитика
	Backend	Frontend	QA	Mobile	WEB + 1C		
92	4						0
1	1				1		
1	0				1		
63							
81	21	16	2	16	15	4	
11							1
68%	0%	#ДЕЛО!	#ДЕЛО!	#ДЕЛО!	#ДЕЛО!	#ДЕЛО!	
<b>Мотивационные Беседы</b>							
1 неделя месяца (01.02-10.02)	125	14	10	11	12	18	3
2 неделя месяца (13.02-17.02)	42	14	4	11	5	12	3
3 неделя месяца (20.02-22.02)	33		6		7	6	0
4 неделя месяца (27.02-28.02)	39						
11							
<b>Кейсы</b>							
1 неделя месяца (01.02-10.02)	94	5	0	15	0	0	0
2 неделя месяца (13.02-17.02)	21	5		15			0
3 неделя месяца (20.02-22.02)	25						0
4 неделя месяца (27.02-28.02)	36						
12							
<b>Выходные Интервью</b>							
1 неделя месяца (01.02-10.02)	11	2	1	5	0	1	2
2 неделя месяца (13.02-17.02)	2	2	0	5	0	0	2
3 неделя месяца (20.02-22.02)	1		1			1	0
4 неделя месяца (27.02-28.02)	6						
2							
<b>Увольнения:</b>							
1 неделя месяца (01.02-10.02)	3	0	0	0	0	0	0
2 неделя месяца (13.02-17.02)	1	0	0	0	0	0	0
3 неделя месяца (20.02-22.02)	0		0				0
4 неделя месяца (27.02-28.02)	1						
1							
<b>Закрытие ИС</b>							
1 неделя месяца (01.02-10.02)	12	1	0	2	2	4	0
2 неделя месяца (13.02-17.02)	4	1	0	2	1	4	0
3 неделя месяца (20.02-22.02)	3		0		1		0
4 неделя месяца (27.02-28.02)	3						
2							
<b>Участие во встречах на пересмотр</b>							
1 неделя месяца (01.02-10.02)	76	0	0	0	0	0	0
2 неделя месяца (13.02-17.02)	0	0	0	0	0	0	0
3 неделя месяца (20.02-22.02)	0		0				0
4 неделя месяца (27.02-28.02)	60						
16							
<b>Посты</b>							
1 неделя месяца (01.02-10.02)	0	0	1	0	0	0	0
2 неделя месяца (13.02-17.02)	0	0	0	0	0	0	0
3 неделя месяца (20.02-22.02)	0		1	0	0	0	0
4 неделя месяца (27.02-28.02)	0			0	0	0	0
0							
<b>Посты в социальных сетях (с отметкой компании)</b>							
1 неделя месяца (01.02-10.02)	0	0	0	0	0	0	0
2 неделя месяца (13.02-17.02)	0	0	0	0	0	0	0
3 неделя месяца (20.02-22.02)	0		0	0	0	0	0
4 неделя месяца (27.02-28.02)	0		0	0	0	0	0
0							
<b>Срок закрытия кейсов (в днях)</b>							
0							

# Причины увольнений

**Цель** – анализировать имеющиеся данные

43% HR-отчёта состоит из данных об анализе увольнений

## Было

1. Сбор информации по причинам увольнений
2. Отсутствие визуала для руководителей

# Причины увольнений

**Цель** – анализировать имеющиеся данные

43% HR-отчёта состоит из данных об анализе увольнений

## Стало:

1. Анализ увольнений по причинам, стажу, городу, руководителю
2. Выделение показателя – “Управляемая текучесть”
3. Автоматизация процесса сбора и обработки данных по увольнениям
4. Разработан визуал для руководителей

Отчеты > Причины увольнения

Причины (указанные сотрудником)

Причины (указанные HR)

Несоответствие причин увольнения

Период  Дата начала  Дата конца  Все причины  Подразделения

Статус	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май
Уволен работодателем	0	0	0	0	0
Отмена увольнения	0	0	0	0	0
Уволен по собственному желанию	0	0	0	0	0
Не прошел испытательный срок	0	0	0	0	0
Собирались уволиться	0	0	0	0	0
Итого по месяцам	0	0	0	0	0

Отчеты > Продолжительность работы

Статистика увольнений по сроку работы в Simbirsoft

Срок работы

Период  Дата начала  Дата конца  Все причины  Срок работы  Под

Статус	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май
Данные не найдены					

Выгрузить в Excel

Статистика увольнений по направлениям

# HR-отчет

31% HR-отчёта состоит из данных об Анализе увольнений

## Было

Ежемесячная выгрузка отчёта (кол-во принятых, кол-во уволенных, ССЧ, текучесть)

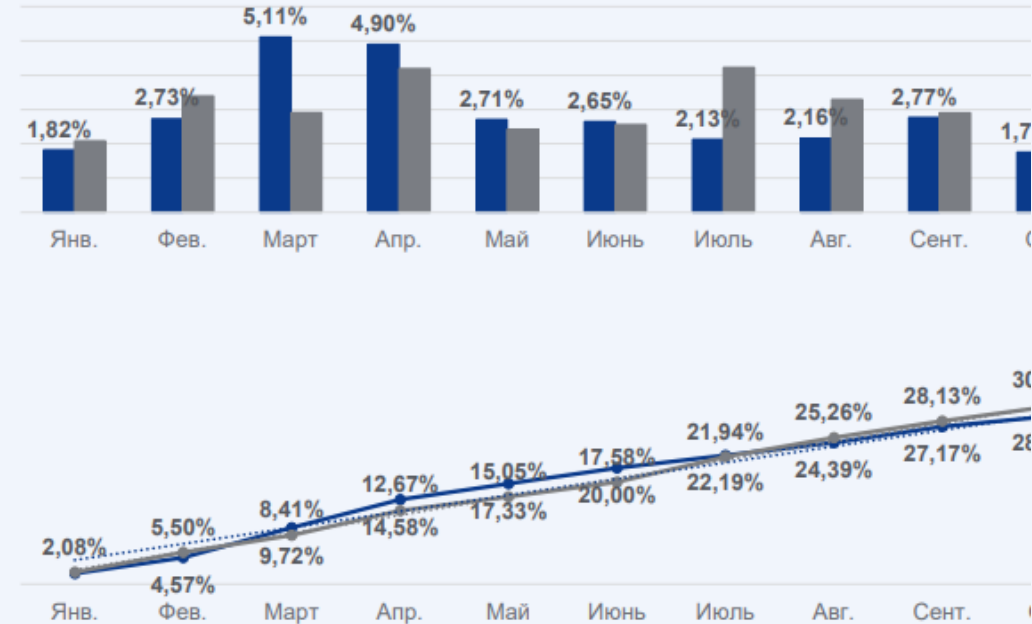


# HR-отчет

31% HR-отчёта состоит из данных об Анализе увольнений

## Стало

- Сравнительный анализ метрик с прошлыми периодами
- Прогнозирование численности направлений на основании данных за прошлые периоды
- Прогнозирование результатов текучести по сравнению с прошлым периодом

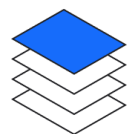


Вывод по слайду:

# ЦЕННОСТЬ ДЛЯ БИЗНЕСА



# Приоритеты в работе с HR-аналитикой SimbirSoft



Выявлять и обеспечивать информационную потребность компании и руководителей



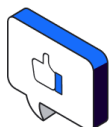
Обеспечить конфиденциальность и неразглашение определенных собранных данных



Собирать, хранить, защищать и обеспечивать целостность данных



Предотвратить неразрешенный доступ с дальнейшим искажением данных.



Обеспечивать качество данных и информации



Обеспечить эффективность данных (доп. выгода компании)



# Планы по развитию на 2023-2024гг.



## Автоматизация:

- Процессов по сбору, хранению и обработке данных
- Операционных HR-метрик
- Корреляция HR-метрик с финансовыми показателями компании для выявления зависимости и доли влияния.



## Гипотезы:

- Формирование и проверки гипотез для достижения стратегических целей компании
- Формирование качественных выводов на основе собранных данных



## Экспертиза

Развитие компетенции “HR-аналитика” у специалистов внутри компании

# SimbirSoft

Спасибо за внимание!

Милена Фатхуллина

HR BP SimbirSoft (WEB-, Mobile-направлений)

@MilenaMax