

Використання KPI та HR-аналітики

1. Плинність кадрів

- **Досвід:** У одній компанії, де я працювала, плинність кадрів за рік становила 19 %.
- **Дії:** Після проведення опитування серед співробітників ми виявили, що основними причинами звільнень були відсутність можливостей для кар'єрного зростання та відсутня комунікація з керівництвом.
- **Результати:** Після впровадження програми кар'єрного розвитку та регулярних зустрічей з керівниками, плинність кадрів знизилася до 10,7% протягом наступного року.

2. Час найму

- **Досвід:** Перш ніж я впровадила нову стратегію рекрутингу, середній час найму для закриття вакансії становив 45 днів.
- **Дії:** Я оптимізувала процес шляхом автоматизації частини рекрутингових завдань та впровадження нових платформ для залучення кандидатів.
- **Результати:** Це дозволило скоротити час найму до 30 днів, що позитивно вплинуло на загальну продуктивність компанії.

3. Рівень залученості працівників

- **Досвід:** Після проведення анкетування, рівень залученості працівників становив 58%.
- **Дії:** Я ініціювала серію корпоративних заходів та програм для підвищення залученості, включаючи тренінги та визнання досягнень співробітників.
- **Результати:** Через рік після впровадження цих ініціатив, рівень залученості зріс до 81%, що призвело до підвищення продуктивності та зменшення плинності.

4. Ефективність навчальних програм

- **Досвід:** У нашій компанії ми запровадили нову програму навчання для менеджерів, яка включала як теоретичні, так і практичні заняття.
- **Методи вимірювання:** Після завершення програми, ми провели оцінку продуктивності учасників. Початковий рівень продуктивності становив 71%, а після навчання він зріс до 88%.
- **Результати:** Витрати на навчання склали \$10,000, а загальний приріст продуктивності оцінюється у \$50,000. Таким чином, ефективність навчання склала 500%.