



# HR Reporting & Analytics

## Der ultimative Leitfaden für datengesteuerte HR-Strategien

HR Analytics bietet Unternehmen tiefgreifende Einblicke in ihre Belegschaft und liefert HR-Teams entscheidende Erkenntnisse über die Leistung, das Mitarbeiter-Engagement und die Entwicklung der Mitarbeiterbindung. Durch die Analyse von Datensätzen erkennen HR-Verantwortliche Muster und Trends bei der Mitarbeiterfluktuation und decken die Faktoren auf, die Mitarbeitende dazu veranlassen, das Unternehmen zu verlassen. Außerdem ermöglicht HR Analytics die objektive Bewertung der Leistung von Mitarbeitenden und die Identifizierung von High-Performern sowie verbesserungswürdiger Bereiche.



“80 % der Personalverantwortlichen geben an, dass sich ihre Führungskräfte bei personalbezogenen Entscheidungen immer noch rein auf ihr 'Bauchgefühl' verlassen.”

## HR Analytics unterstützt Sie bei Ihren Herausforderungen im HR:

### HR Analytics im Talent Management

- ✓ Identifikation geeigneter Kandidat:innen
- ✓ Qualifikationsabgleich
- ✓ Optimierung der bestehenden Recruiting-Strategien

Laut einer Umfrage haben **74%** der HR-Verantwortlichen bereits mindestens einmal ungeeignete Personen für eine Position eingestellt.

### People Analytics für Mitarbeiterbindung

- ✓ Überwachung der Engagement Levels
- ✓ Analyse der Faktoren für Mitarbeiterzufriedenheit
- ✓ Identifizierung des Potenzials zur Produktivitätssteigerung

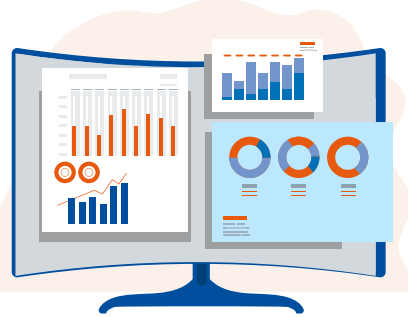
Die Mitarbeiterbindung ist auf einem historischen Tiefstand, mit einer Engagement-Rate von nur **32%**.

### HR Analytics im Fluktuationsmanagement

- ✓ Höhere Produktivität und Reduzierung der Einstellungskosten durch verbesserte Mitarbeiterbindung
- ✓ Frühes Erkennen von Kündigungsrisiken durch Predictive Analytics
- ✓ Identifizierung des Potenzials zur Produktivitätssteigerung

Laut einer Joblist-Umfrage aus 2023 kündigten **25%** der Befragten ihren Job, davon 35% ohne eine alternative Anstellung in Aussicht zu haben.

## Die Vorteile von HR Reporting & Analytics



Sich intensiver mit HR Analytics auseinanderzusetzen lohnt sich, denn die leistungsstarken Erkenntnisse können die HR-Arbeit drastisch verbessern:

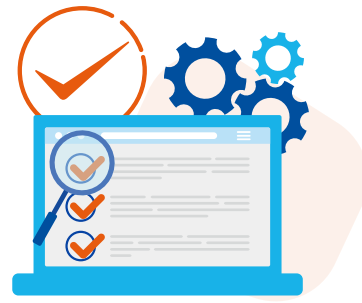
- ✓ **71%** der Unternehmen betrachten People Analytics als eine der höchsten Prioritäten
- ✓ Unternehmen, die datengestützte Entscheidungsfindung nutzen, sind **5%** produktiver als ihre Wettbewerber
- ✓ Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate für datengestützte Unternehmen liegt bei **30%**
- ✓ Unternehmen mit einer starken Unternehmenskultur erzielen ein **4-mal** höheres Umsatzwachstum als ihre Konkurrenten

## Der Weg in eine datengesteuerte HR

### Datenqualität und Datenkonsistenz

Die Konsistenz und Qualität der Daten sind entscheidend für genaue Analysen und Entscheidungsfindungen. Menschliche Fehler, inkonsistente Dateneingaben und isolierte Datenquellen können diese negativ beeinflussen.

**Unsere Empfehlung:** Die Datenverwaltung und zentrale Datenerfassung sollten einen großen Stellenwert innerhalb des Unternehmens haben. Es bedarf klarer, strukturierter Validierungsprozesse, um die Genauigkeit und Zuverlässigkeit der Daten sicherzustellen.



### Relevante Daten

Redundante Daten können zu einer Datenüberlastung führen, die es Unternehmen erschwert oder gar unmöglich macht, nützliche Erkenntnisse aus der überwältigenden Datenmenge zu gewinnen.

**Unsere Empfehlung:** Bei der Definition der Kriterien zur Datenerfassung gilt "Qualität statt Quantität", um handlungsorientierte Erkenntnisse aus den Daten gewinnen zu können.

### Daten aus unterschiedlichen Abteilungen

Daten aus verschiedenen Quellen zu verwalten birgt das Risiko ungenauer oder unvollständiger Analysen, zeitaufwändiger Datenkombinationen und begrenzter Erkenntnisse.

**Unsere Empfehlung:** Ein zentralisiertes System bietet Mitarbeitenden direkten Zugriff auf Daten, reduziert den Zeitaufwand für die Navigation durch Quellen, ermöglicht Quervergleiche und stellt die Vollständigkeit der Daten sicher.



## Schlüsselfaktoren bei der Auswahl von HR Predictive Analytics

- ✓ Eine **benutzerfreundliche Oberfläche und eine intuitive Funktionalität** ermöglichen eine reibungslose Einführung des Tools
- ✓ Die Lösung sollte sich **nahtlos in Ihre bestehenden HR-Systeme** integrieren lassen, um Daten aus verschiedenen Quellen zu sammeln und zu analysieren
- ✓ Der von Ihnen gewählte HR Analytics-Dienstleister sollte die **höchsten Datenschutzstandards gewährleisten**, um die Sicherheit und Vertraulichkeit Ihrer Personaldaten zu garantieren
- ✓ Ein Dienstleister, der **Schulungen, Support und regelmäßige Updates** anbietet kann ein wertvoller Partner bei der Navigation durch datengesteuerten HR sein

## Im datengesteuerten Zeitalter



Im Bereich HR Reporting & Analytics eröffnen sich in der Zukunft vielversprechende Möglichkeiten. Statt sie nur zu nutzen, geht es nun darum, mithilfe der Daten

- ✓ informierte Entscheidungen zu treffen
- ✓ den Umsatz zu steigern
- ✓ die betriebliche Effizienz zu verbessern

HR Reporting & Analytics befähigen HR-Teams, strategische Entscheidungen zu treffen, das Arbeitsumfeld innerhalb des Unternehmens zu verbessern und effektiver zum Unternehmenserfolg beizutragen.

Source:

<https://www.hci.org/blog/introducing-change-management-hr-hcis-newest-certification-program>  
<https://www.prnewswire.com/news-releases/nearly-three-in-four-employers-affected-by-a-bad-hire-according-to-a-recent-careerbuilder-survey-300567056.html>  
<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2023/04/13/the-employee-journey-solving-retention-and-engagement-woes/>  
<https://www.joblist.com/jobs-reports/2023-trends-united-states-job-market-report>  
<https://blog.empuls.io/hr-people-analytics/>  
<https://www.forrester.com/report/InsightsDriven-Businesses-Set-The-Pace-For-Global-Growth/RES130848>  
<https://www.linkedin.com/pulse/c-suite-guide-create-value-people-business-designing-intersection/>