

# Прогнозная аналитика для повышения эффективности управления человеческим капиталом: основные сценарии

Основано на машинном обучении и  
математической оптимизации

2017 года  
Москва

# Цели прогнозного моделирования для повышения эффективности HR

- Повышение эффективности найма – каких соискателей следует приглашать на работу, на какую позицию и на каких условиях.
- Повышение эффективности мотивации на каждом этапе жизненного цикла сотрудника – определение наиболее подходящей зоны ответственности и перспектив развития с точки зрения максимизации отдачи и необходимых минимальных вложений в поощрения.
- Минимизация субъективных факторов при оценке сотрудников.
- Определение факторов риска неуспеха команд, задач и проектов.
- Повышение эффективности по удержанию – оценка вероятности ухода, целесообразности удержания и формирование оптимального предложения по удержанию.
- Формирование превентивных предложений по замене сотрудников в случае их неожиданного ухода для минимизации рисков невыполнения критичных задач.

# Проведение интегрального анализа развития сотрудника

- Оценка потенциала сотрудника.
- Выявление частых последовательностей карьерных событий, повышающих или понижающих успешность работы сотрудника или подразделения. Например, резкое расширение зоны ответственности для успешных, но конфликтных сотрудников повышает вероятность ухода ключевых экспертов из компании.
- Рекомендации по карьерному продвижению (ответственность, зарплата, должность, необходимость обучения).
- Прогнозирование динамики развития сотрудника (рост, падение, стабильность, «пик» или «дно» результативности на заданный горизонт) для корректировки ожиданий и поощрений.

# Анализ эффективности подразделений

- Выявление успешных комбинаций качеств команды для высокой результативности подразделения в зависимости от его функций.
- Рекомендации по повышению эффективности подразделений:
  - Корректировка состава подразделений
  - Корректировка распределения функций по подразделениям
- Рекомендации по повышению эффективности сотрудников подразделения:
  - Корректное профилирование сотрудников при найме
  - Карьерные перемещения
  - Работа с вовлеченностью
  - Развитие навыков и компетенций

# Прогнозирование результативности работы сотрудников

Задача – построение моделей, прогнозирующих показатели эффективности сотрудника в будущем (на квартал, полугодие, год) на основании всей накопленной исторической информации:

- Исторические показатели эффективности работы, в том числе динамические и сравнительные.
- История выполняемых задач, функций и ответственностей; история работы с различными руководителями и в коллективах.
- История вертикальных и горизонтальных карьерных перемещений, премии, бонусы, доход.
- Социально-демографические данные: пол, возраст, семейное положение, образование.
- Личностный профиль, например, на основании регулярного тестирования Talent Q: жизнерадостность, вербальные навыки, кооперативность, креативность, числовые навыки, аналитичность, влиятельность.
- Опыт, компетенции и навыки: стаж, курсы и сертификаты.
- График работы и дисциплина: время прихода, ухода, выходы из помещения.
- Важный фактор – наличие ипотеки!

# Прогнозирование результативности работы сотрудников

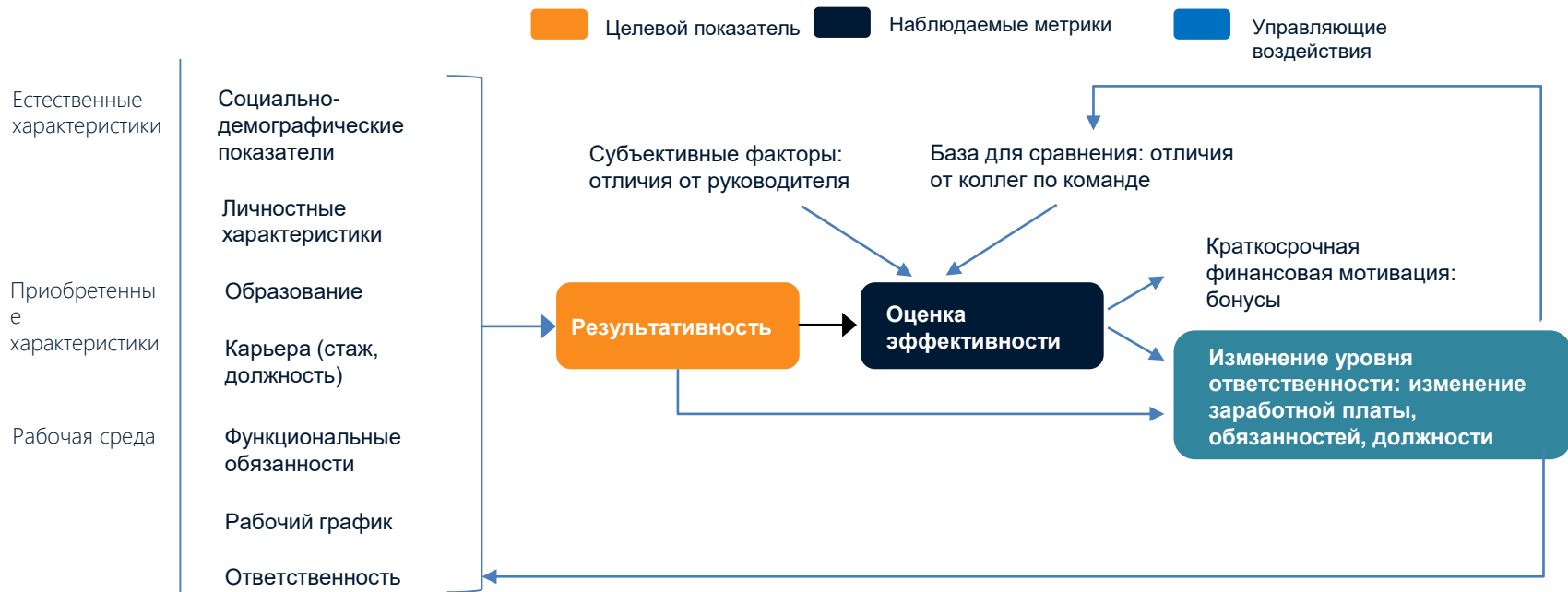
Полученные модели могут быть использованы для прогноза:

- Ключевых показателей эффективности на будущие временные диапазоны.
- Вероятности выхода сотрудника в top или low performer'ы.
- Динамики эффективности, например, достижения предела роста эффективности через полгода.
- Нахождение оптимальной функции или ответственности для сотрудника.

Также, разработанные модели могут быть использованы для качественного анализа:

- Какие факторы влияют на результативность сотрудников?
- Что является дискриминирующим для профилей успешных и неуспешных сотрудников?
- Какие мотивирующие воздействия могут перевести сотрудника в группу большей эффективности?

# Прогнозные модели служат для поддержки принятия решений



Прогнозные модели позволяют снизить влияние субъективных факторов при оценке сотрудников и определять инициативы, которые помогут повысить результативность сотрудника в течение квартала или года.

# Прогнозирование вероятности ухода сотрудника

- Чем характеризуется профиль сотрудника, собирающегося уходить?
- Какие маркеры поведения сотрудника являются наиболее значимыми при оценке вероятности его ухода в течении следующего квартала?
- Сопоставление вероятности ухода сотрудника с оценкой его будущей ценности – стоит ли удерживать?
- Какие мотивационные воздействия являются наиболее эффективными для удержания данного сотрудника?
- Каких коллег следует превентивно готовить на замену сотрудников, вероятность ухода которых велика?



# spe//abs

## *Несколько слов о компании*

Опыт в разработке  
с 2004 года

Разработка  
корпоративных  
портальных  
решений

Методология анализа  
данных и прогнозная  
аналитика



**Microsoft Partner**  
Gold Certified Partner



**Максим Гончаров**

Руководитель направления прогнозной аналитики и оптимизации  
105120, Москва, Нижняя Сыромятническая, д. 10, стр. 7. (БЦ Artplay)

Телефон: +7 (495) 774-58-23

Моб.тел.: +7 (903) 120-70-76

E-mail: [maxim.goncharov@spellabs.ru](mailto:maxim.goncharov@spellabs.ru)

Web: [www.spellabs.ru](http://www.spellabs.ru)

spe//abs



*software  
project  
expert  
laboratory*