

پیاده‌سازی HR Analytics بدون طرح

مسئله کسب‌وکار شکست می‌خورد

پنل تخصصی «چالش‌ها و فرصت‌های پیاده‌سازی HR Analytics از دیدگاه مدیران ارشد منابع انسانی» روز پنج‌شنبه در دانشگاه صنعتی امیرکبیر برگزار شد؛ پنلی که در آن مدیران ارشد منابع انسانی و تحول دیجیتال بر این نکته تأکید کردند که تحلیل‌گری منابع انسانی بدون سؤال درست مدیران ارشد، داده سالم و نقش استراتژیک واحد HR، به داشبوردهای بلااستفاده ختم خواهد شد.

رویداد تخصصی تحلیل‌گری منابع انسانی روز پنج‌شنبه با حضور فعالان و مدیران ارشد این حوزه در دانشگاه صنعتی امیرکبیر برگزار شد. در این رویداد، پنل تخصصی با عنوان «چالش‌ها و فرصت‌های پیاده‌سازی HR Analytics از دیدگاه مدیران ارشد منابع انسانی» به بررسی ابعاد مختلف استقرار تحلیل‌گری منابع انسانی در سازمان‌های ایرانی پرداخت.

این پنل با حضور شهرزاد فتاحی‌راد مدیر راهکار منابع انسانی چارگون، اشکان بنکدار CHRO فناپ، حسین موذنی مدیر منابع انسانی توسن‌تکنو و احمد حسنی‌خانکی مدیر منابع انسانی همکاران سیستم برگزار شد.

HR Analytic؛ از گزارش‌سازی تا حل مسئله واقعی

کسب‌وکار

در این پنل، شهرزاد فتاحی‌راد با تأکید بر نقش مدیران ارشد در موفقیت پروژه‌های HR Analytics گفت: «تحلیل‌گری منابع انسانی زمانی معنا پیدا می‌کند که مدیران ارشد از مرحله درخواست گزارش عبور کنند و به دنبال پاسخ برای مسائل واقعی کسب‌وکار باشند؛ سؤال‌هایی مثل اینکه چرا اضافه‌کاری افزایش یافته یا چگونه می‌توان به تعادل کار و زندگی کارکنان کمک کرد.» به گفته او، تغییر سطح سؤال‌ها باعث می‌شود واحد منابع انسانی از نقش اجرایی صرف خارج شده و به شریک استراتژیک مدیرعامل تبدیل شود.

داده سالم، پیش‌نیاز هر تصمیم تحلیلی

یکی از محورهای اصلی بحث این پنل، کیفیت و سلامت داده‌ها بود. فتاحی‌راد با اشاره به اهمیت پاکسازی داده‌ها توضیح داد که داشبوردهای تحلیلی، نخستین بار نقاط ضعف، گسست و تناقض داده‌ها در سیستم‌های مختلف سازمان را آشکار می‌کنند و بدون حل این مسئله، تحلیل‌گری عملاً ناکارآمد خواهد بود.

از دیگر چالش‌های مطرح‌شده، تعارض میان خروجی تحلیل داده و تجربه ذهنی مدیران بود. به گفته سخنرانان، بسیاری از مدیران زمانی که داده با تجربه زیسته آن‌ها هم‌راستا نباشد، به تصمیم‌گیری مبتنی بر داده عقب‌نشینی می‌کنند؛ موضوعی که نشان می‌دهد پیاده‌سازی HR Analytics بیش از آنکه یک پروژه فناورانه باشد، یک تحول فرهنگی و

ذهنی است

نقش کلیدی HR در اخلاق و محرمانگی داده‌ها

در بخش دیگری از پنل، بر نقش حیاتی منابع انسانی در حفظ اخلاق حرفه‌ای و محرمانگی داده‌ها تأکید شد. شرکت‌کنندگان معتقد بودند که بیشترین حجم داده‌های حساس سازمان از اطلاعات مالی و پزشکی گرفته تا مسائل خانوادگی کارکنان در اختیار واحد HR قرار دارد و همین موضوع، این واحد را به متولی اصلی تعیین مرزهای استفاده از داده در سازمان تبدیل می‌کند.

شروع با موفقیت‌های کوچک، نه پروژه‌های بزرگ

جمع‌بندی پنل بر این نکته استوار بود که سازمان‌ها برای موفقیت در پیاده‌سازی HR Analytics باید از مسائل واقعی، کوچک و قابل لمس شروع کنند؛ پروژه‌هایی که بتوانند اعتماد مدیران را جلب کنند و به تدریج تحلیل‌گری را به بخشی از رفتار روزمره تصمیم‌گیری سازمان تبدیل کنند، نه صرفاً مجموعه‌ای از داشبوردها.