



ANALITYKA W REKRUTACJI I HR

Workbook





ZADANIA PRAKTYCZNE

- 1** Firma XYZ osiągnęła w ubiegłym roku zysk netto w wysokości 24 500 000 zł. Jednocześnie jej całkowite koszty pracy wyniosły 14 700 000 zł. Oblicz wskaźnik HC ROI dla tej firmy.

Wzór:

$$\text{HC ROI} = \frac{\text{Zysk}}{\text{Całkowite koszty pracy}}$$

Twoje dane:

- Zysk:
- Koszty pracy:

Twoje obliczenia:





ZADANIA PRAKTYCZNE

- 2** Firma zatrudnia 320 pełnoetatowych pracowników. Jej roczne koszty operacyjne wyniosły 35 200 000 zł. Oblicz CFTE.

Wzór:

$$\text{CFTE} = \frac{\text{Koszty operacyjne}}{\text{Liczba etatów (FTE)}}$$

Twoje dane:

- Koszty operacyjne:
- Liczba etatów:

Twoje obliczenia:





ZADANIA PRAKTYCZNE

- 3** Roczny zysk firmy to 15 000 000 zł, a zatrudnia ona 500 pracowników (pełne etaty). Oblicz HCVA.

Wzór:

$$HCVA = \frac{\text{Zysk}}{\text{Liczba etatów (FTE)}}$$

Twoje dane:

- Zysk:
- Liczba etatów:

Twoje obliczenia:





ZADANIA PRAKTYCZNE

- 4** Przychód firmy w poprzednim roku wyniósł 120 000 000 zł. Średnia liczba etatów to 480. Oblicz HCR.

Wzór:

$$HCR = \frac{\text{Przychód}}{\text{Liczba etatów (FTE)}}$$

Twoje dane:

- Przychód:
- Liczba etatów:

Twoje obliczenia:





ZADANIA PRAKTYCZNE

- 5** Koszty pracy w firmie wyniosły 18 000 000 zł, a całkowite koszty operacyjne – 50 000 000 zł. Oblicz udział kosztów pracowniczych w kosztach operacyjnych (w procentach).

Wzór:

$$\text{Udział kosztów pracy (\%)} = \left(\frac{\text{Koszty pracy}}{\text{Koszty operacyjne}} \right) \times 100\%$$

Twoje dane:

- Koszty pracy:
- Koszty operacyjne:

Twoje obliczenia:





WSKAŹNIKI HR I ICH ANALIZA

- 6** W ciągu ostatniego kwartału otrzymano 350 CV na 5 różnych stanowisk
- Z portalu A wpłynęło 120 CV, z czego 15 kandydatów zaproszono na rozmowę.
 - Z portalu B wpłynęło 80 CV, z czego 25 kandydatów zaproszono na rozmowę.
 - Z polecenia pracowników przyszło 50 CV, z czego 30 kandydatów zaproszono na rozmowę.
 - Pozostałe 100 CV pochodzi z portalu C, z którego zaproszono tylko 5 kandydatów.

Oceń, które źródło generuje najbardziej wartościowe aplikacje. Oblicz jakość aplikacji (odsetek zaproszonych kandydatów) dla każdego źródła i zaproponuj decyzję co do dalszego inwestowania w konkretne kanały rekrutacji.

Twoje obliczenia:





Najlepsze źródło pozyskania kandydatów:

Rekomendacja dalszych działań i inwestycji:





WSKAŹNIKI HR I ICH ANALIZA

7

W firmie zatrudnionych jest 850 osób. Dział HR składa się z 4 osób, a w ciągu roku prowadzi 12 różnych procesów HR (m.in. rekrutacja, szkolenia, oceny roczne, zarządzanie benefitami).

Oblicz wskaźnik obciążenia pracy działu HR i porównaj go z benchmarkiem (średnia rynkowa: 1000 jednostek pracy na HR).

Na podstawie wyniku zaproponuj 2 konkretne rekomendacje dla zarządu dotyczące skali zespołu HR lub automatyzacji.

Twoje obliczenia:





WSKAŹNIKI HR I ICH ANALIZA

Jak oceniasz swój wynik w porównaniu z benchmarkiem?

Rekomendacje dla zarządu:





WSKAŹNIKI HR I ICH ANALIZA

8 Firma generuje 15 mln zł kosztów operacyjnych rocznie. Dział HR kosztuje 135 000 zł rocznie.

·Oblicz udział kosztu HR i porównaj go z rynkowymi standardami. Jaką decyzję rekomendujesz zarządowi?

Twoje obliczenia:

Rekomendacje dla zarządu:





WSKAŹNIKI HR I ICH ANALIZA

9 Zapotrzebowanie zgłoszono 4 marca. Kandydat zaakceptował ofertę 27 marca, a rozpoczął pracę 15 kwietnia.

Oblicz:

- czas rekrutacji,
- czas do zatrudnienia.

Zinterpretuj wyniki i zaproponuj 2 usprawnienia skracające proces.

Twoje obliczenia:

Rekomendacje dla zarządu:





WSKAŹNIKI HR I ICH ANALIZA

9

Przeanalizuj lejek rekrutacyjny:

- Liczba CV: 150
- Liczba zaproszonych na rozmowę: 30
- Liczba złożonych ofert: 10
- Liczba zaakceptowanych ofert: 7
- Liczba osób, które rozpoczęły pracę: 6

Na podstawie poniższych danych oblicz wskaźniki: jakość aplikacji, poziom akceptacji ofert, konwersję zatrudnień

Twoje obliczenia:





WSKAŹNIKI HR I ICH ANALIZA

Twoje obliczenia:

