

## VIEWPOINT

### ΜΥΘΟΙ ΚΑΙ ΑΛΗΘΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΑ PEOPLE PREDICTIVE ANALYTICS



Κωνσταντίνος Τσίπρας,  
Head of Rewards,  
People Analytics &  
HR Operations  
at Nova

Κλείνοντας δυο χρόνια με αλλεπάλληλους «Μαύρους Κύκνους», την παγκόσμια πανδημία και τη Μεγάλη Παραίτηση, η ικανότητα των στελεχών να λαμβάνουν αποφάσεις έγκαιρα, τεκμηριωμένα και βάσει αξιόπιστων δεδομένων

αποδεικνύεται πιο σημαντική από ποτέ. Ο ρόλος των People Analytics, και πιο συγκεκριμένα των People Predictive Analytics, δεν αποτελεί πλέον ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τους λίγους, αλλά κομμάτι ζωτικής σημασίας για όλες τις επιχειρήσεις.

Ερωτήματα που διαχρονικά απασχολούν τις διοικήσεις Ανθρώπινου Δυναμικού όπως «σε ποια πανεπιστήμια/τομέα σπουδών πρέπει η επιχείρηση να εστιάσει για νέες προσλήψεις; Ποια στελέχη έχουν υψηλότερες πιθανότητες να αποχωρήσουν τους επόμενους μήνες και γιατί; Πόσες νέες θέσεις εργασίας θα χρειαστεί να καλυφθούν το επόμενο οικονομικό έτος; Ποιες δράσεις και πως επηρεάζουν την παρακίνηση των ομάδων μας;» μπορούν

πλέον να απαντηθούν με μεγαλύτερη ακρίβεια και αξιοπιστία με την χρήση των analytics.

Πολλές επιχειρήσεις διστάζουν να εισέλθουν στον κόσμο των People Predictive Analytics καθώς θεωρούν πως δεν είναι έτοιμες ή δεν έχουν τα κατάλληλα εφόδια.

Ωστόσο, το ταξίδι δεν είναι γραμμικό. Δεν χρειάζεται να έχουμε το «τέλειο dataset» ή το «καλύτερο dashboard» για να ξεκινήσουμε να απαντάμε σε πραγματικά προβλήματα.

Ακόμα και ορισμένοι μύθοι που υπάρχουν, δεν πρέπει να αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα, καθώς εύκολα μπορούν να αναιρεθούν.

Ας δούμε για παράδειγμα ορισμένους μύθους:

- ▶ «Δεν υπάρχουν αρκετά δεδομένα». Μπορούμε να χτίσουμε προβλεπτικά μοντέλα με περιορισμένα δεδομένα, αρκεί αυτά να είναι ιστορικά ακριβή, ενημερωμένα και πλήρη, ώστε βασιζόμενοι στα εκάστοτε σενάρια να μπορούμε να καταλήξουμε σε εύλογα συμπεράσματα και δράσεις.
- ▶ «Τα predictive analytics απαιτούν τεχνολογία, εργαλεία data visualization, big data sets, HRBI εργαλεία κ.ά.». Σίγουρα η εξελιγμένη

τεχνολογία συμβάλλει σε ένα πιο γρήγορο και εύκολο αποτέλεσμα, εξίσου όμως έγκυρα αποτελέσματα μπορούν να προκύψουν και μέσω ήδη διαδεδομένων εργαλείων, όπως η εφαρμογή excel.

- ▶ «Χρειαζόμαστε στατιστικολόγους, μαθηματικούς, προγραμματιστές». Αυτό που πρωτίστως χρειάζεται είναι η καλή αντίληψη του business (ευκαιρίες, απειλές, βάσιμες υποθέσεις εργασίας), του οράματος του οργανισμού και των θεμάτων Ανθρώπινου Δυναμικού που αποτελούν προτεραιότητα του management. Αν οι τεχνικές γνώσεις δεν υπάρχουν εντός της ομάδας, μπορούν να αναζητηθούν είτε στον υπόλοιπο οργανισμό, είτε σε αξιόπιστες διαδουκτιακές επιμορφωτικές πλατφόρμες ή πρόσκαιρα σε εξωτερικούς συνεργάτες.

Σέ ένα τόσο απαιτητικό σήμερα, το HR οφείλει να διασφαλίσει ότι οι λειτουργίες και στρατηγικές του είναι δυναμικές και βασισμένες σε σενάρια.

Ξεκινάμε από τα απλά. Θέτουμε τους στόχους μας με το top management, συμφωνούμε στους ορισμούς μας, συλλέγουμε και εξετάζουμε τα δεδομένα μας, χτίζουμε τις υποθέσεις μας και το ταξίδι μας έχει ήδη ξεκινήσει.