



ИНСТИТУТ ПО ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ

*Годишна среща на специалистите по човешки ресурси, 2019*

# Анализ на хората и „Барометър на нагласите“

Анета Тушева, ИПА



# “People Analytics”

Комплекс от методики, технологични инструменти и експертиза за анализ на данни, свързани с управлението на хората в организацията и с нейното функциониране.



# Смисълът и ползите

- Анализът на хората помага на организациите да правят по-мъдри, стратегически ориентирани и информирани решения за управлението на хората - решения, които подобряват качеството на подбора, повишават изпълнението и водят до по-трайно задържане на служителите.
- Целта е управленските решения, които засягат хората, да се вземат не само на основата на опита и интуицията на ръководството, а и на анализирани данни и проверени хипотези. Решения, основани на доказателства.



# Примери: Установяване на връзки

Има ли връзка и каква е тя между:

- смяната на ръководството и броя на болничните?
- периодите с най-много болнични и периодите за разпределяне на допълнително възнаграждение?



# Примери: Подборът

- Кой кандидат има най-голям шанс за успешна реализация, ако бъде нает?
- Кой ще се впише най-добре в организацията?
- Кой е най-малко вероятно да напусне?
- Защо хората напускат организацията?
- Какви са служителите, които остават в организацията по-дълго?



# Примери: Прогнозиране и препоръки

- Какви знания и опит ще изгуби организацията с пенсионирането на служителите?
- Кога и как е най-подходящо да се осигури трансфер на тези знания и опит, за да останат те в организацията?
- Как да се подобри осигуряването на приемственост?
- Как може да се повиши удовлетвореността на служителите?



# Поверителност на данните



## Правила на IBM:

- Всеки потребител има достъп до всички свои данни и може да ги изтрие.
- Всеки потребител сам решава коя информация иска да сподели.
- Ръководството получава само обобщени данни.



# Количествени данни

- Обективни и измерими
  - свободни от ценности и предубеждения
  - показват колко, каква част
  - докладват се като статистика
- брой служители
  - процент на текучество
  - брой дни за обучение
  - продуктивност
  - дял на оценките на изпълнението
  - брой дни за болнични





# Качествени данни

- Субективни
  - зависят от ценностите и предубежденията
  - показват защо, как
  - докладват се като описание с интерпретация и изводи
- проучване на нагласите
  - равнище на ангажираност
  - преглед и оценка на изпълнението
  - оценка за стила на управление
  - ефекти от обучението и програмите за развитие



# Капацитет за Анализ на хората

- 1-во ниво: **ОПИСАНИЕ**
- 2-ро ниво: **ПРЕДВИЖДАНЕ**
- 3-то ниво: **ПРЕПОРЪКА**



# Индекс на професионализма в държавната администрация за 2018 г.

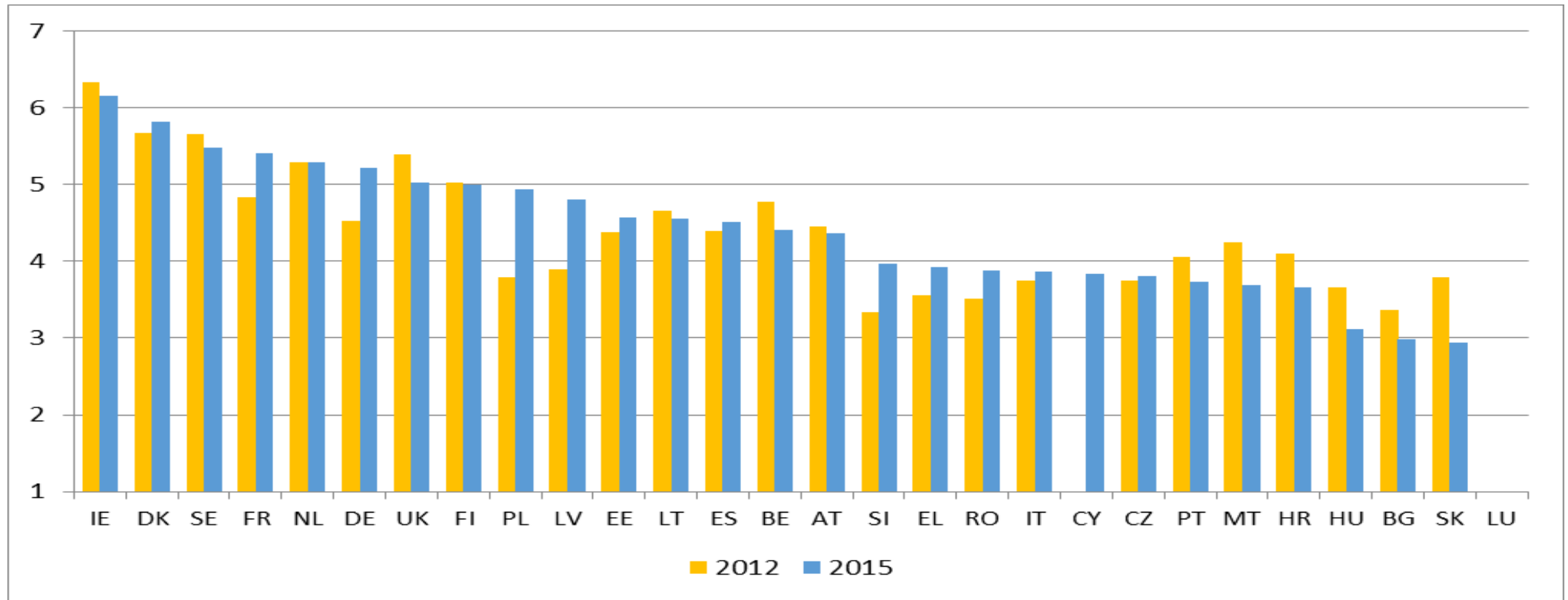
„A comparative overview of public administration characteristics and performance in the EU 28“

ИЛИ

**Как един доклад на ЕК предизвика проучване за професионализма в държавната администрация на България?**



# Професионализъм на държавната служба в страните членки на ЕС



# Някои констатации

- Назначенията на високите нива в администрацията се оценяват като силно политизирани.
- По показател „професионализъм на държавната служба“ за 2015 г. България е на предпоследно място от 27 страни-членки на ЕС (*няма данни за Люксембург*).

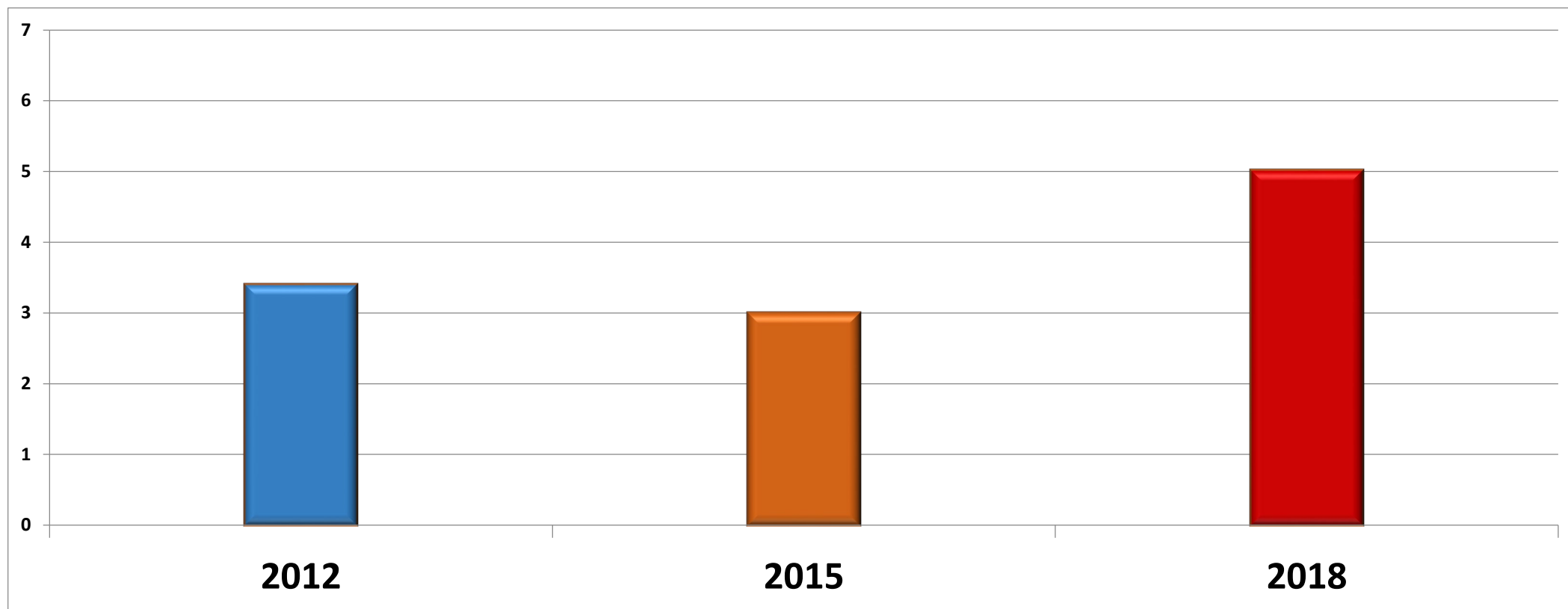


# Методологията

- 1. При подбора на държавни служители техните професионални умения са определящи за това кой да бъде назначен;**
- 2. При подбора на държавни служители техните политически връзки са определящи за това кой да бъде назначен;**
- 3. Членовете на политическото ръководство оказват влияние върху назначаването и уволняването на държавни служители;**
- 4. Висшите държавни служители се назначават след вътрешен конкурентен подбор.**



# Индексът за България, 2018 г.



# Изследвания и анализи на ИПА 2015-2019

- Анализ на потребностите от обучение (2015 и 2018 г.)
- Алтернативи на формалното обучение (2016 г.)
- Рейтинг на учещите администрации (2016, 2017 и 2018 г.)
- Сравнително проучване сред 14 институти и училища по публична администрация в ЕС (2018 г.)
- Индекс на професионализма в държавната администрация (2018 г.)
- **„Барометър на нагласите“ (2019 г.)**





# „Барометър на нагласите“ 43 въпроса и 10 минути за:

- Моята работа
- **Организационни цели**
- Моят пряк ръководител
- **Екипност**
- Учене и развитие
- Ресурси и работно натоварване
- **Възнаграждение**
- Лидерство и управление на промяната
- **Ангажираност**



# Хайде заедно да го направим!

<http://bit.do/eT5tD>

