

Przedmowa | str. 7

Rozdział 1. Analityka i wskaźniki efektywności procesów HR | str. 13

1. Co to jest analityka HR? | str. 13
2. Definicja naukowa analityki HR (HR analytics) | str. 14
3. Jak HR analytics pomaga w zarządzaniu zasobami ludzkimi | str. 14
4. Jak rozpocząć analitykę HR | str. 15
5. Jak HR analytics kształtuje biznes | str. 16

Rozdział 2. Wskaźniki pomiaru efektywności procesu szkolenia i rozwoju pracowników | str. 19

Rozdział 3. Wskaźniki pomiaru efektywności procesów rekrutacji i employer branding | str. 35

1. Profil kompetencyjny | str. 35
2. Dostosowanie metod rekrutacji do grupy docelowej kandydatów | str. 36
3. Rozmowa kwalifikacyjna oparta na kompetencjach | str. 36
4. Obiektywna i rzetelna ocena kandydatów | str. 37

Rozdział 4. Wskaźniki pomiaru rotacji (fluktuacji) i absencji | str. 54

Rozdział 5. Wskaźniki pomiaru efektywności systemów wynagrodzeń i świadczeń | str. 70

1. Podstawowe mierniki | str. 71
2. Przykład analizy | str. 73
3. Metody analizy efektywności płac | str. 75

Rozdział 6. Wskaźniki związane z opisami struktury zatrudnienia | str. 88

Rozdział 7. Wskaźniki pomiaru systemów badania i oceny pracowników | str. 101

Rozdział 8. Wskaźniki finansowe rentowności, efektywności i produktywności oraz zwrotu z inwestycji w kapitał intelektualny firmy | str. 110

Rozdział 9. Korelacje | str. 125

Rozdział 10. Narzędzia wspomagające analitykę HR | str. 138

Podsumowanie | str. 143

Bibliografia | str. 147

O Autorach | str. 148