

Deloitte.

Club CHRO

La química perfecta
entre talento y estrategia.

Ejercicios de mesa
Placemat

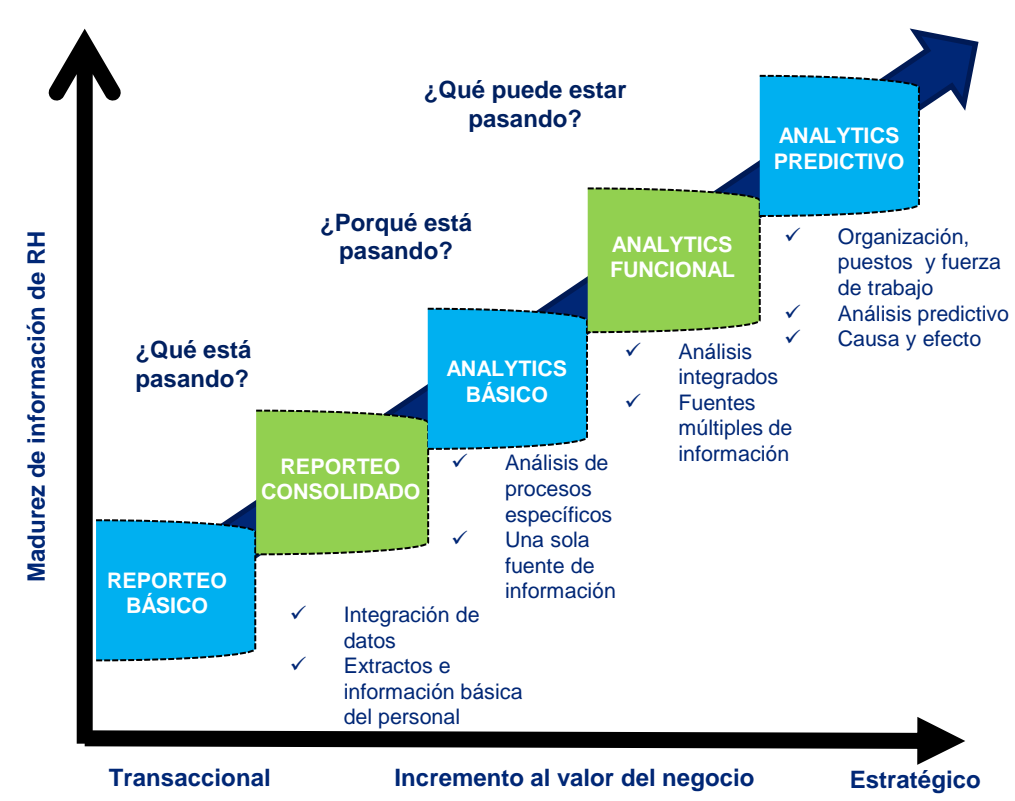
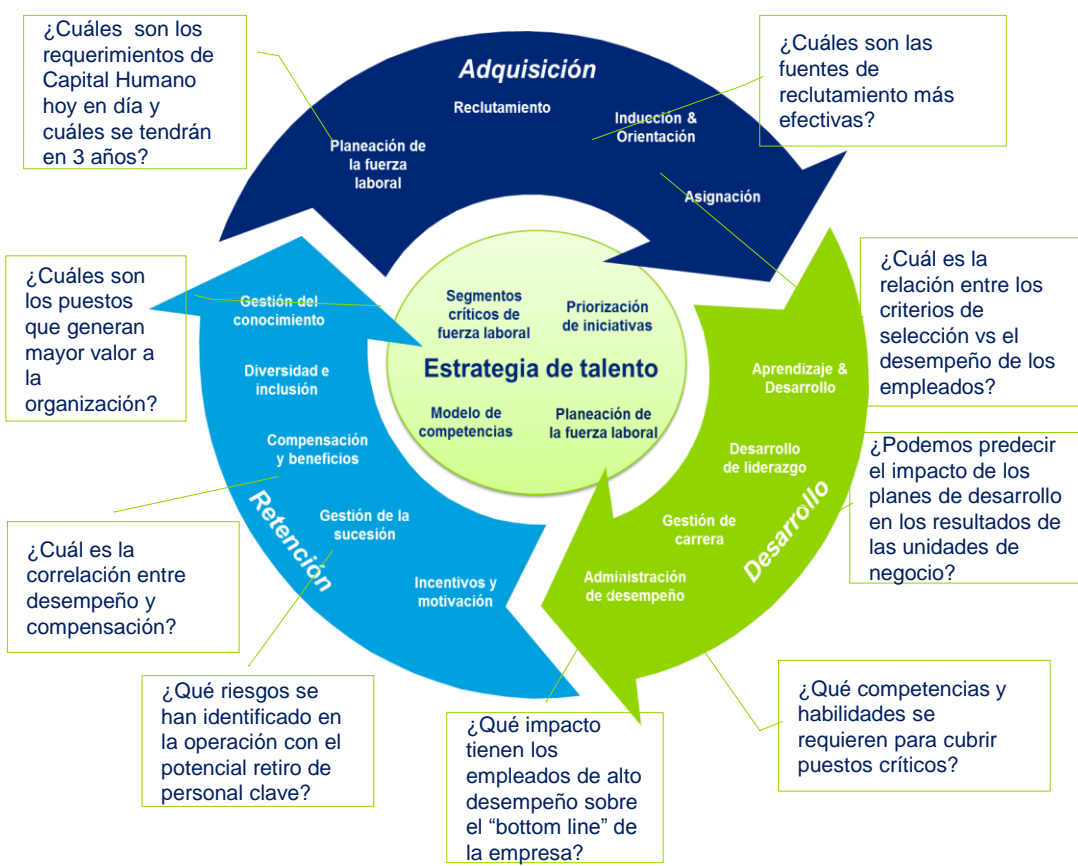


Club CHRO / 21 de Junio 2013

Placemat y ejercicios de mesa



Human Capital Analytics es el uso sistemático de estadísticas, análisis cuantitativo así como modelos de datos predictivos e información basada en hechos para soportar la toma de decisiones.





Atracción de Talento:

El objetivo del ejercicio es discutir en las mesas el valor de utilizar HC Analytics en el ciclo de vida del empleado como respuesta a los retos de talento que enfrentan las organizaciones actualmente.

En el caso de Atracción de Talento y ante un reto actual que enfrentan las organizaciones que es la escasez de talento especializado y la existencia de una fuerte competencia en el mercado o industria por este tipo de perfiles y ante preguntas como las siguientes hechas por el negocio:

¿Estamos atrayendo al talento de los lugares correctos?

¿De qué manera seleccionamos a los candidatos, el proceso es efectivo y preciso?

¿Cuál es la relación entre los resultados de las entrevistas y los exámenes que se aplican con los niveles de desempeño del personal?

¿Contamos con el personal con los conocimientos y habilidades que requiere la organización ?

Comentar en el grupo lo siguiente:

¿Con qué información o datos duros cuentan en sus organizaciones para responder estas preguntas?

¿En qué otros procesos de Capital Humano ven factible utilizar Human Capital Analytics?

¿En qué nivel consideran que se encuentran las organizaciones mexicanas en la aplicación de Human Capital Analytics de acuerdo a los niveles de madurez presentados?

¿Cuáles son los principales retos que enfrentan sus organizaciones para responder las preguntas?



Rotación de Personal:

El objetivo del ejercicio es discutir en las mesas el valor de utilizar HC Analytics en el ciclo de vida del empleado como respuesta a los retos de talento que enfrentan las organizaciones actualmente.

En el caso de la rotación de personal y ante el reto de la pérdida de talento y a los riesgos en la operación que esto implica y ante preguntas como las siguientes hechas por el negocio:

¿Cuánto nos cuesta perder personal especializado y con altos resultados?

¿Existe un riesgo de perder a talento crítico?

¿Qué acciones se deben llevar a cabo para mitigar estos riesgos?

Comentar en el grupo lo siguiente:

¿Con qué información o datos duros cuentan en sus organizaciones para responder estas preguntas?

¿En qué otros procesos de Capital Humano ven factible utilizar Human Capital Analytics?

¿En qué nivel consideran que se encuentran las organizaciones mexicanas en la aplicación de Human Capital Analytics de acuerdo a los niveles de madurez presentados?

¿Cuáles son los principales retos que enfrentan sus organizaciones para responder las preguntas?



Sucesión :

El objetivo del ejercicio es discutir en las mesas el valor de utilizar HC Analytics en el ciclo de vida del empleado como respuesta a los retos de talento que enfrentan las organizaciones actualmente.

En el caso de Planes de Sucesión y ante el reto de asegurar la continuidad en la ejecución de la estrategia de la organización y al desarrollo del personal que en el futuro ocupará las posiciones y ante preguntas como las siguientes hechas por el negocio:

¿Se tiene identificado al personal que ocupará la posición del Director de Operaciones cuándo éste se retire?

¿Existe un riesgo de perder a talento crítico?

¿Qué acciones se deben llevar a cabo para mitigar estos riesgos?

Comentar en el grupo lo siguiente:

¿Con qué información o datos duros cuentan en sus organizaciones para responder estas preguntas?

¿En qué otros procesos de Capital Humano ven factible utilizar Human Capital Analytics?

¿En qué nivel consideran que se encuentran las organizaciones mexicanas en la aplicación de Human Capital Analytics de acuerdo a los niveles de madurez presentados?

¿Cuáles son los principales retos que enfrentan sus organizaciones para responder las preguntas?