

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam  
Sundaranar University**

---



மனோன்மணியம் சுந்தரனார் பல்கலைக்கழகம்  
திருநெல்வேலி - 627 012  
தமிழ்நாடு

தொலைதூர மற்றும் தொடர் கல்வி இயக்குநரகம்



# HUMAN RESOURCE ANALYTICS



WORKFORCE ANALYTICS



DATA ANALYSIS



HR METRICS



REPORTING



REPORTING

**அலகு I**

**மனித வள பகுப்பாய்வு அறிமுகம்**

மனிதவள பகுப்பாய்வு: அறிமுகம் - கருத்து - பரிணாமம் - முக்கியத்துவம் - நன்மைகள் - சவால்கள் - மனிதவள பகுப்பாய்வு வகைகள் - மனிதவள பகுப்பாய்வு கட்டமைப்பு மற்றும் மாதிரிகள்.

**அலகு II**

**வணிக செயல்முறை மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வு**

வணிக செயல்முறை மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வு: அறிமுகம் - மனிதவளத்தில் தரவு சார்ந்த முடிவெடுத்தல் - தரவு சிக்கல்கள் - தரவு செல்லுபடியாகும் தன்மை - தரவு நம்பகத்தன்மை - மனிதவள ஆராய்ச்சி கருவிகள் மற்றும் நுட்பங்கள் - மனிதவள ஆராய்ச்சிக்கான புள்ளிவிவரங்கள் மற்றும் புள்ளிவிவர மாதிரியாக்கம்.

**அலகு III**

**மனிதவள அளவீடுகள் அறிமுகம்**

மனிதவள அளவீடுகள்: அறிமுகம் - மனிதவள அளவீடுகளின் வரலாற்று பரிணாமம்- முக்கியத்துவம் - மனிதவள அளவீடுகளின் வகைகள் - தரவு வகைகள் - மனிதவள அளவீடுகள் வடிவமைப்பு கோட்பாடுகள் - - மனிதவள மதிப்பெண் அட்டை - மனிதவள டேஷ்போர்டுகள்.

**அலகு IV**

**மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் தரவு**

அறிமுகம்-மனிதவள தரவு சேகரிப்பு-தரவு தரம்-மனிதவளத்திற்கான பெரிய தரவு-மனிதவள பகுப்பாய்வுகளுக்கான தரவு சேகரிப்பு செயல்முறை-தரவை மனிதவள தகவலாக மாற்றுதல் - மனிதவள அறிக்கையிடல்-தரவு காட்சிப்படுத்தல் - மூல காரண பகுப்பாய்வு.

**அலகு V**

**மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம்**

அறிமுகம் - மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் - பல்வேறு கட்டங்கள் - முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு கருவிகள் மற்றும் நுட்பங்கள் - முன்கணிப்பு பகுப்பாய்விற்கான தகவல் - மென்பொருள் தீர்வுகள் - அளவு தரவுகளுக்கான முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மாதிரிகள் - முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வில் உள்ள படிக்கள்.

**அலகு I**

**மனித வள பகுப்பாய்வு அறிமுகம்**

மனிதவள பகுப்பாய்வு: அறிமுகம் – கருத்து – பரிணாமம் – முக்கியத்துவம் – நன்மைகள் – சவால்கள் – மனிதவள பகுப்பாய்வு வகைகள் – மனிதவள பகுப்பாய்வு கட்டமைப்பு மற்றும் மாதிரிகள்.

**அறிமுகம்**

மனிதவள பகுப்பாய்வு (HR Analytics) என்பது மனிதவள மேலாண்மைக்கு தரவு பகுப்பாய்வு, புள்ளிவிவரங்கள் மற்றும் முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்தைப் பயன்படுத்துவதாகும். இது மனிதவள வல்லுநர்கள் தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்க உதவுகிறது, இது பணியாளர் செயல்திறனை மேம்படுத்துகிறது, பணியாளர் திருப்தியை அதிகரிக்கிறது மற்றும் வணிக நோக்கங்களுடன் HR உத்திகளை ஒருங்கிணைக்கிறது.

பாரம்பரியமாக, முடிவெடுப்பதற்கு மனிதவளம் உள்ளூணர்வு மற்றும் தரமான மதிப்பீடுகளை நம்பியிருந்தது. இருப்பினும், தொழில்நுட்பம் மற்றும் தரவு அறிவியலில் ஏற்பட்டுள்ள முன்னேற்றங்களுடன், பணியாளர் போக்குகள், செயல்திறன் முறைகள் மற்றும் பணியாளர் நடத்தை பற்றிய ஆழமான நுண்ணறிவுகளைப் பெற நிறுவனங்கள் இப்போது மனிதவள பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துகின்றன.

மனிதவள பகுப்பாய்வு, மூலோபாய முடிவெடுப்பதை இயக்கும் செயல்திறமிக்க நுண்ணறிவுகளை வழங்க, பணியாளர் பதிவுகள், கணக்கெடுப்புகள், செயல்திறன் அளவீடுகள் மற்றும் ஆட்சேர்ப்புத் தரவு உள்ளிட்ட பல்வேறு தரவு மூலங்களை ஒருங்கிணைக்கிறது.

### **மனித வள பகுப்பாய்வு பற்றிய கருத்து**

மக்கள் பகுப்பாய்வு அல்லது தொழிலாளர் பகுப்பாய்வு என்றும் அழைக்கப்படும் மனிதவள பகுப்பாய்வு, முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்துவதற்காக மனிதவளம் தொடர்பான தரவுகளின் முறையான சேகரிப்பு, செயலாக்கம் மற்றும் பகுப்பாய்வைக் குறிக்கிறது. இது நிறுவனங்கள் எதிர்வினை மனிதவள நிர்வாகத்திலிருந்து முன்கூட்டியே செயல்படும் மற்றும் முன்கணிக்கும் பணியாளர் திட்டமிடலுக்கு மாற உதவுகிறது.

### **மனிதவள பகுப்பாய்வின் முக்கிய அம்சங்கள்:**

#### **1. விளக்க பகுப்பாய்வு:**

- போக்குகள் மற்றும் வடிவங்களை அடையாளம் காண வரலாற்று மனிதவளத் தரவை பகுப்பாய்வு செய்வதில் கவனம் செலுத்துகிறது.
- எடுத்துக்காட்டு: கடந்த ஐந்து ஆண்டுகளில் பணியாளர் வருவாய் விகிதங்களை பகுப்பாய்வு செய்தல்.

#### **2. நோய் கண்டறிதல் பகுப்பாய்வு:**

- போக்குகள் மற்றும் பணியாளர் சவால்களுக்கான காரணங்களைப் புரிந்துகொள்ள கடந்த கால மனிதவளத் தரவை ஆராய்கிறது.
- எடுத்துக்காட்டு: குறிப்பிட்ட துறைகளில் அதிக ஊழியர் தேய்மானத்திற்கான காரணங்களைக் கண்டறிதல்.

#### **3. முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு:**

- எதிர்கால மனிதவள போக்குகளை முன்னறிவிக்க இயந்திர கற்றல் மற்றும் புள்ளிவிவர மாதிரிகளைப் பயன்படுத்துகிறது.

- எடுத்துக்காட்டு: செயல்திறன், ஈடுபாடு மற்றும் திருப்தி மதிப்பெண்களின் அடிப்படையில் பணியாளர் விலகல் அபாயத்தை கணித்தல்.

#### 4. பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வு:

- தரவு சார்ந்த நுண்ணறிவுகளின் அடிப்படையில் மனிதவள விளைவுகளை மேம்படுத்துவதற்கான சிறந்த நடவடிக்கையை பரிந்துரைக்கிறது.
- எடுத்துக்காட்டு: பணியாளர் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்த இலக்கு பயிற்சி திட்டங்களை பரிந்துரைத்தல்.

HR பகுப்பாய்வு, நிறுவனங்கள் பணியாளர் செயல்திறனை அளவிடவும், HR செயல்முறைகளை மேம்படுத்தவும், பணியாளர் அனுபவங்களை மேம்படுத்தவும் உதவுவதன் மூலம், HR செயல்பாடுகளை நிர்வாக ஆதரவிலிருந்து மூலோபாய முடிவெடுப்பதாக மாற்றுகிறது.

#### மனித வள பகுப்பாய்வின் பரிணாமம்

மனிதவள மேலாண்மையில் தொழில்நுட்ப முன்னேற்றங்கள் மற்றும் தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதன் வளர்ந்து வரும் முக்கியத்துவம் ஆகியவற்றால் பாதிக்கப்பட்டு, மனிதவள பகுப்பாய்வு காலப்போக்கில் உருவாகியுள்ளது.

#### 1. பாரம்பரிய மனிதவள மேலாண்மை (2000களுக்கு முந்தையது): நிர்வாக சகாப்தம்

- மனிதவளத் துறை முதன்மையாக ஊதியம், ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் இணக்கம் போன்ற நிர்வாகப் பணிகளில் கவனம் செலுத்தியது.
- முடிவெடுப்பது அனுபவம், உள்ளூணர்வு மற்றும் தரமான மதிப்பீடுகளின் அடிப்படையில் அமைந்தது.

- அடிப்படை பதிவு பராமரிப்புக்கு அப்பால் தரவின் வரையறுக்கப்பட்ட பயன்பாடு.

## **2. ஆரம்பகால மனிதவள பகுப்பாய்வு (2000-2010): அறிக்கையிடல் சகாப்தம்**

- நிறுவனங்கள் மனிதவள மென்பொருள் மற்றும் நிறுவன வள திட்டமிடல் (ERP) அமைப்புகளைப் பயன்படுத்தத் தொடங்கின.
- பணியாளர் வருகையின்மை, வருவாய் விகிதங்கள் மற்றும் செயல்திறன் மதிப்பெண்கள் போன்ற பணியாளர் அளவீடுகளைக் கண்காணிக்க அடிப்படை அறிக்கையிடல் மற்றும் விளக்க பகுப்பாய்வு பயன்படுத்தப்பட்டன.
- தரவு முதன்மையாக வரலாற்று ரீதியானது மற்றும் மூலோபாய திட்டமிடலுக்குப் பதிலாக இணக்கம் மற்றும் செயல்பாட்டுத் திறனுக்காகப் பயன்படுத்தப்பட்டது.

## **3. மேம்பட்ட மனிதவள பகுப்பாய்வு (2010-2020): தரவு சார்ந்த சகாப்தம்**

- செயற்கை நுண்ணறிவு (AI), இயந்திர கற்றல் (ML) மற்றும் பெரிய தரவு ஆகியவற்றின் எழுச்சி மனிதவள பகுப்பாய்வுகளை மாற்றியது.
- பணியமர்த்தல், தக்கவைத்தல் மற்றும் செயல்திறன் மேலாண்மை ஆகியவற்றை மேம்படுத்துவதற்காக மனிதவளத் துறைகள் நோயறிதல் மற்றும் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்தத் தொடங்கின.
- Workday, SAP SuccessFactors மற்றும் Oracle HCM போன்ற கிளவுட் அடிப்படையிலான HR மென்பொருள்கள், நிகழ்நேர பணியாளர் பகுப்பாய்வை செயல்படுத்தின.



- பணியாளர் அனுபவம், ஈடுபாடு மற்றும் திருப்தி ஆகியவை முக்கிய கவனம் செலுத்தும் பகுதிகளாக மாறின.

#### **4. நவீன மனிதவள பகுப்பாய்வு (2020-தற்போது வரை): AI & முன்கணிப்பு சகாப்தம்**

- மனிதவள பகுப்பாய்வு இப்போது AI, இயற்கை மொழி செயலாக்கம் (NLP) மற்றும் உணர்வு பகுப்பாய்வு ஆகியவற்றை ஒருங்கிணைக்கிறது.
- முடிவெடுப்பதை இயக்க நிறுவனங்கள் நிகழ்நேர தரவு மற்றும் ஆட்டோமேஷனைப் பயன்படுத்துகின்றன.
- முன்கணிப்பு மற்றும் பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வுகள், மனிதவளத் தலைவர்கள் பணியாளர் போக்குகளை எதிர்பார்க்கவும், முன்னெச்சரிக்கையான மனிதவள உத்திகளைச் செயல்படுத்தவும் உதவுகின்றன.
- பணியாளர் நல்வாழ்வை மேம்படுத்துதல், தொலைதூர பணியாளர் மேலாண்மை மற்றும் பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கம் (DEI) ஆகியவற்றில் கவனம் செலுத்தப்பட்டுள்ளது.

மனிதவள பகுப்பாய்வு என்பது ஒரு அடிப்படை நிர்வாகக் கருவியிலிருந்து பணியாளர்களை மேம்படுத்துதல் மற்றும் வணிக வளர்ச்சியை இயக்கும் ஒரு மூலோபாய செயல்பாடாக உருவாகியுள்ளது. AI, தரவு பகுப்பாய்வு மற்றும் கிளவுட் அடிப்படையிலான மனிதவள அமைப்புகளில் ஏற்பட்டுள்ள முன்னேற்றங்களுடன், நிறுவனங்கள் இப்போது பணியாளர் செயல்திறனை மேம்படுத்தும், செலவுகளைக் குறைக்கும் மற்றும் ஒட்டுமொத்த பணியிட செயல்திறனை மேம்படுத்தும் தகவலறிந்த முடிவுகளை எடுக்க முடியும்.

## மனித வள பகுப்பாய்வின் முக்கியத்துவம்

மனிதவள பகுப்பாய்வு (HR Analytics) நவீன நிறுவனங்களில் பணியாளர் மேலாண்மையில் தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதை செயல்படுத்துவதன் மூலம் ஒரு முக்கிய பங்கை வகிக்கிறது. இது HR நிபுணர்களுக்கு திறமை பெறுதலை மேம்படுத்தவும், பணியாளர் செயல்திறனை மேம்படுத்தவும், ஆட்ரிஷனைக் குறைக்கவும், வணிக இலக்குகளுடன் HR உத்திகளை சீரமைக்கவும் உதவுகிறது. தொழில்நுட்பம் மற்றும் தரவுகளை நம்பியிருப்பதன் மூலம், நிலையான வளர்ச்சி மற்றும் போட்டித்தன்மையை நோக்கமாகக் கொண்ட நிறுவனங்களுக்கு HR பகுப்பாய்வு ஒரு அத்தியாவசிய கருவியாக மாறியுள்ளது.

### 1. தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்துகிறது

பாரம்பரியமாக, மனிதவள முடிவுகள் உள்ளூணர்வு மற்றும் அனுபவத்தின் அடிப்படையில் அமைந்தன. ஆட்சேர்ப்பு, செயல்திறன் மேலாண்மை மற்றும் தக்கவைப்பு போன்ற துறைகளில் முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்துவதற்கு HR Analytics புறநிலை, சான்றுகள் சார்ந்த நுண்ணறிவுகளை வழங்குகிறது.

- பணியமர்த்தல் மற்றும் பதவி உயர்வுகளில் சார்புகளைக் குறைக்கிறது.
- பணியாளர் திட்டமிடலுக்கு நிகழ்நேரத் தரவைப் பயன்படுத்துகிறது.
- வணிக இலக்குகளுடன் மனிதவள உத்திகளை சீரமைக்கிறது.

**உதாரணமாக:** உள்ளூணர்வை நம்புவதற்குப் பதிலாக, மனிதவள மேலாளர்கள் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்தி எந்த வேட்பாளர்கள் ஒரு பணியில் வெற்றிபெற அதிக வாய்ப்புள்ளது என்பதை அடையாளம் காணலாம்.

**2. திறமை கையகப்படுத்தல் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பை மேம்படுத்துகிறது**

சிறந்த பணியமர்த்தல் ஆதாரங்களை அடையாளம் காணவும், ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறையை நெறிப்படுத்தவும், பணியமர்த்தல் செலவுகளைக் குறைக்கவும் மனிதவள பகுப்பாய்வு உதவுகிறது.

- மிகவும் பயனுள்ள ஆதாரங்களை அடையாளம் காண ஆட்சேர்ப்பு வழிகளைக் கண்காணிக்கிறது.
- பணியமர்த்தல் நேரத்தைக் குறைத்து வேட்பாளர் தேர்வை மேம்படுத்துகிறது.
- திறமை கிடைப்பதை உறுதி செய்வதற்கான எதிர்கால பணியாளர்களின் தேவைகளை முன்னறிவிக்கிறது.

**உதாரணமாக:** சில வேலைவாய்ப்பு இணையதளங்கள் அல்லது பல்கலைக்கழகங்களிலிருந்து பணியமர்த்தப்பட்ட ஊழியர்கள் நீண்ட காலம் தங்கி சிறப்பாகச் செயல்படுவதை பகுப்பாய்வு வெளிப்படுத்தலாம், இதனால் HR அதன் ஆட்சேர்ப்பு உத்தியைச் செம்மைப்படுத்த அனுமதிக்கிறது.

**3. பணியாளர் செயல்திறன் மற்றும் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துகிறது**

உற்பத்தித்திறன் மற்றும் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்த, நிறுவனங்கள் பணியாளர் செயல்திறன் அளவீடுகளைக் கண்காணித்து பகுப்பாய்வு செய்யலாம்.

- சிறந்த செயல்திறன் கொண்டவர்களையும் எதிர்காலத் தலைவர்களையும் அடையாளம் காட்டுகிறது.
- யதார்த்தமான செயல்திறன் அளவுகோல்களை அமைக்க உதவுகிறது.
- தனிப்பயனாக்கப்பட்ட பயிற்சி பரிந்துரைகளை வழங்குகிறது.

**உதாரணமாக:**செயல்திறன் பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்தி, ஒரு நிறுவனம் குறிப்பிட்ட திறன்களுடன் போராடும் ஊழியர்களைக் கண்டறிந்து, உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்த இலக்கு பயிற்சி அளிக்க முடியும்.

#### **4. பணியாளர் விலகலைக் குறைத்து, தக்கவைப்பை மேம்படுத்துகிறது**

ஊழியர்கள் ஏன் வெளியேறுகிறார்கள், சிறந்த திறமையாளர்களை எவ்வாறு தக்கவைத்துக்கொள்வது என்பதைப் புரிந்துகொள்ள மனிதவள பகுப்பாய்வு உதவுகிறது.

- பணியாளர் நடத்தையின் அடிப்படையில் பணிநீக்க அபாயங்களை முன்னறிவிக்கிறது.
- வேலை திருப்தியைப் பாதிக்கும் காரணிகளை அடையாளம் காணுதல்.
- தொழில் மேம்பாட்டுத் திட்டங்கள் போன்ற இலக்கு தக்கவைப்பு உத்திகளை செயல்படுத்துகிறது.

**உதாரணமாக:**வெளியேறும் நேர்காணல்கள் மற்றும் பணியாளர் ஈடுபாட்டு கணக்கெடுப்புகளை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம், மதிப்புமிக்க ஊழியர்கள் ராஜினாமா செய்வதற்கு முன்பு HR வடிவங்களைக் கண்டறிந்து சரியான நடவடிக்கைகளை எடுக்க முடியும்.

#### **5. இழப்பீடு & சலுகைகள் உத்தியை மேம்படுத்துகிறது**

பணியாளர் திருப்திக்கு நன்கு கட்டமைக்கப்பட்ட இழப்பீடு மற்றும் சலுகைகள் திட்டம் மிக முக்கியமானது. போட்டித்தன்மை வாய்ந்த மற்றும் நியாயமான சம்பள கட்டமைப்புகளை வடிவமைக்க மனிதவள பகுப்பாய்வு உதவுகிறது.

- தொழில்துறை தரநிலைகளுக்கு எதிரான சம்பள அளவுகோல்கள்.
- ஊழியர்கள் மிகவும் மதிக்கும் சலுகைகளை அடையாளம் காண்கிறது.
- ஊதிய சமத்துவத்தையும் வெளிப்படைத்தன்மையையும் உறுதி செய்கிறது.

**உதாரணமாக:**நிதி ஊக்கத்தொகைகளை விட, பணியாளர்கள் பணி-வாழ்க்கை சமநிலை சலுகைகளில் அதிக திருப்தி அடைவதாக தரவு காட்டினால், மனிதவளம் அதற்கேற்ப சலுகைகளை மாற்றியமைக்க முடியும்.

#### **6. பணியாளர் திட்டமிடல் மற்றும் செலவு மேலாண்மையை மேம்படுத்துகிறது**

நிறுவனங்கள் சரியான பணியாளர் அளவு மற்றும் திறன் தொகுப்பைப் பராமரிப்பதை HR பகுப்பாய்வு உறுதி செய்கிறது.

- எதிர்கால திறமை தேவைகளை முன்னறிவிக்கிறது.
- பயன்படுத்தப்படாத அல்லது அதிகப்படியான பணியாளர்களைக் கொண்ட துறைகளை அடையாளம் காட்டுகிறது.
- மனிதவளச் செலவுகளைத் திறமையாக பட்ஜெட் செய்வதில் உதவுகிறது.

**உதாரணமாக:**ஒரு நிறுவனம் ஒரு புதிய சந்தையில் விரிவடையும் போது, வெற்றிக்குத் தேவையான பணியாளர்கள் எண்ணிக்கை மற்றும் திறன்களை பணியாளர் பகுப்பாய்வு கணிக்க முடியும்.

#### **7. பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் திருப்தியை மேம்படுத்துகிறது**

ஈடுபாடுள்ள ஊழியர்கள் அதிக உற்பத்தித்திறன் மற்றும்

விசுவாசமானவர்கள். HR Analytics ஈடுபாடு நிலைகளைக் கண்காணிக்கவும் பணியிட கலாச்சாரத்தை மேம்படுத்தவும் உதவுகிறது.

- திருப்தியை அளவிடுவதற்கு பணியாளர் கணக்கெடுப்புகள் மற்றும் கருத்துக்களைப் பயன்படுத்துகிறது.
- ஈடுபாடு மற்றும் மன உறுதியின் முக்கிய இயக்கிகளை அடையாளம் காட்டுகிறது.
- ஊக்கத்தை அதிகரிக்க முன்முயற்சிகளை செயல்படுத்துகிறது.

**உதாரணமாக:** நெகிழ்வான பணி ஏற்பாடுகளைக் கொண்ட ஊழியர்கள் அதிக ஈடுபாடு கொண்டவர்கள் என்று பகுப்பாய்வு காட்டினால், வேலை திருப்தியை அதிகரிக்க HR தொலைதூர பணி கொள்கைகளை செயல்படுத்த முடியும்.

#### **8. இணக்கம் மற்றும் இடர் மேலாண்மையை உறுதி செய்கிறது**

HR பகுப்பாய்வு நிறுவனங்கள் தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் பணியிட விதிமுறைகளுக்கு இணங்க உதவுகிறது, சட்ட அபாயங்களைக் குறைக்கிறது.

- இணக்கத் தேவைகளுக்கான பணியாளர் பதிவுகளைக் கண்காணிக்கிறது.
- பணியிட பாதுகாப்பு மற்றும் பாகுபாடு தொடர்பான சிக்கல்களைக் கண்காணிக்கிறது.
- நியாயமான மனிதவளக் கொள்கைகளை உறுதி செய்வதன் மூலம் சட்ட அபாயங்களைக் குறைக்கிறது.

**உதாரணமாக:** பன்முகத்தன்மை தரவை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம், பணியமர்த்தல் மற்றும் பதவி உயர்வு நடைமுறைகள் சட்ட மற்றும்

நெறிமுறை தரங்களுடன் ஒத்துப்போவதை HR உறுதிசெய்ய முடியும்.

### **9. பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கம் (DEI) முயற்சிகளை ஆதரிக்கிறது**

நிறுவனங்கள் உள்ளடக்கிய மற்றும் பன்முகத்தன்மை கொண்ட பணியாளர்களை உருவாக்க HR Analytics உதவுகிறது.

- பணியமர்த்தல், பதவி உயர்வுகள் மற்றும் ஊதிய அளவுகள் முழுவதும் பன்முகத்தன்மை அளவீடுகளைக் கண்காணிக்கிறது.
- பணியிட சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்கான பகுதிகளை அடையாளம் காட்டுகிறது.
- இலக்கு வைக்கப்பட்ட DEI நிரல்களை உருவாக்க உதவுகிறது.

**உதாரணமாக:** பகுப்பாய்வுகள் தலைமைப் பாத்திரங்களில் பாலின வேறுபாடுகளைக் காட்டினால், HR பெண்களை மேலாண்மைப் பதவிகளில் ஊக்குவிக்க வழிகாட்டுதல் திட்டங்களை செயல்படுத்த முடியும்.

### **10. மனிதவள முன்முயற்சிகளின் ROI ஐ அளவிடுகிறது**

பயிற்சி, ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் ஈடுபாட்டுத் திட்டங்களில் மனிதவள முதலீடுகள் அளவிடக்கூடிய வருமானத்தைத் தர வேண்டும். மனிதவள பகுப்பாய்வு அவற்றின் செயல்திறனை மதிப்பிட உதவுகிறது.

- செயல்திறனில் பயிற்சித் திட்டங்களின் தாக்கத்தைக் கண்காணிக்கிறது.
- மனிதவள முன்முயற்சிகளின் செலவு-பயன் விகிதத்தை பகுப்பாய்வு செய்கிறது.

- மனிதவள வரவு செலவுத் திட்டங்களை மேம்படுத்த உதவுகிறது.

**உதாரணமாக:** விலையுயர்ந்த தலைமைத்துவப் பயிற்சித் திட்டம் மேம்பட்ட செயல்திறனுக்கு வழிவகுக்கவில்லை என்றால், HR அதை மிகவும் பயனுள்ள மாற்றீட்டால் மாற்ற முடியும்.

நிறுவனங்கள் தங்கள் பணியாளர்களை நிர்வகிக்கும் விதத்தை, HR Analytics மாற்றியமைக்கிறது. இதன் மூலம், HR செயல்பாடுகளை மிகவும் மூலோபாய ரீதியாகவும், தரவு சார்ந்ததாகவும், தாக்கத்தை ஏற்படுத்துவதாகவும் மாற்றுகிறது. HR பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் ஆட்சேர்ப்பை மேம்படுத்தலாம், பணியாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்தலாம், வருவாயைக் குறைக்கலாம் மற்றும் ஒட்டுமொத்த வணிக செயல்திறனை மேம்படுத்தலாம்.

### **மனித வள பகுப்பாய்வின் நன்மைகள்**

மனிதவள பகுப்பாய்வு (HR Analytics) என்பது தரவு சார்ந்த அணுகுமுறையாகும், இது மனிதவள வல்லுநர்கள் பணியாளர் மேலாண்மை தொடர்பான தகவலறிந்த முடிவுகளை எடுக்க உதவுகிறது. பெரிய தரவு, செயற்கை நுண்ணறிவு (AI) மற்றும் இயந்திர கற்றல் (ML) ஆகியவற்றைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், மனிதவள பகுப்பாய்வு பணியமர்த்தல், தக்கவைத்தல், செயல்திறன் மற்றும் ஒட்டுமொத்த நிறுவன செயல்திறனை மேம்படுத்துகிறது. மனிதவள பகுப்பாய்வுகளின் முக்கிய நன்மைகள் பற்றிய விரிவான பகுப்பாய்வு கீழே உள்ளது:

### **1. மேம்படுத்தப்பட்ட பணியமர்த்தல் & திறமை கையகப்படுத்தல்**



நிறுவனத்தின் வெற்றிக்கு சரியான பணியாளர்களை நியமிப்பது மிகவும் முக்கியம். மனிதவள பகுப்பாய்வு பணியமர்த்தல் செயல்முறையை இதன் மூலம் மேம்படுத்துகிறது:

**அ. முன்கணிப்பு பணியமர்த்தல் மாதிரிகள்**

- திறமைக்கான சிறந்த ஆதாரங்களைக் கணிக்க கடந்தகால பணியமர்த்தல் தரவை பகுப்பாய்வு செய்கிறது.
- நீண்டகால பணியாளர் வெற்றிக்கு வழிவகுக்கும் திறன்கள் மற்றும் பண்புகளை அடையாளம் காட்டுகிறது.
- AI-சார்ந்த முடிவெடுப்பதன் மூலம் பணியமர்த்தல் சார்புகளைக் குறைக்கிறது.

**ஆ. செலவு மற்றும் நேர செயல்திறன்**

- வேட்பாளர் பரிசோதனையை தானியங்குபடுத்துவதன் மூலம் பணியமர்த்தல் நேரத்தைக் குறைக்கிறது.
- அதிக வருமானம் தரும் ஆட்சேர்ப்பு வழிகளில் கவனம் செலுத்துவதன் மூலம் ஒரு வாடகைக்கான செலவைக் குறைக்கிறது.
- தகவல்தொடர்புகளை ஒழுங்குபடுத்துவதன் மூலம் வேட்பாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்துகிறது.

**இ. திறன் இடைவெளி பகுப்பாய்வு**

- நிறுவனங்கள் தங்கள் எதிர்கால பணியாளர் தேவைகளைப் புரிந்துகொள்ள உதவுகிறது.
- சிறந்த பொருத்தத்தை உறுதி செய்வதற்காக வேட்பாளர் திறன்களை வேலைத் தேவைகளுடன் பொருத்துகிறது.

## **2. பணியாளர் செயல்திறன் & உற்பத்தித்திறன் உகப்பாக்கம்**

பணியாளர் செயல்திறனை மேம்படுத்த நிகழ்நேர தரவைப் பயன்படுத்தி பணியாளர் செயல்திறனை HR பகுப்பாய்வு கண்காணிக்கிறது.

### **அ. செயல்திறன் அளவீடுகள் மற்றும் முக்கிய குறிகாட்டிகள்**

- தனிநபர் மற்றும் குழு செயல்திறனை மதிப்பிடுவதற்கு தரவு சார்ந்த நுண்ணறிவுகளைப் பயன்படுத்துகிறது.
- உற்பத்தித்திறன், செயல்திறன் மற்றும் ஈடுபாடு போன்ற முக்கிய செயல்திறன் குறிகாட்டிகளை (KPIகள்) கண்காணிக்கிறது.
- நிறுவனத்திற்குள் சிறந்த செயல்திறன் கொண்டவர்களையும் சாத்தியமான தலைவர்களையும் அடையாளம் காட்டுகிறது.

### **ஆ. தனிப்பயனாக்கப்பட்ட பயிற்சி & மேம்பாடு**

- பயிற்சிக்கு முந்தைய மற்றும் பிந்தைய செயல்திறனை அளவிடுவதன் மூலம் பயிற்சி செயல்திறனை மதிப்பிடுகிறது.
- பணியாளர் திறன் இடைவெளிகளின் அடிப்படையில் வடிவமைக்கப்பட்ட பயிற்சித் திட்டங்களைப் பரிந்துரைக்கிறது.
- பணியாளர் விருப்பங்களை வணிக இலக்குகளுடன் இணைப்பதன் மூலம் தொழில் முன்னேற்றத் திட்டமிடலை மேம்படுத்துகிறது.

### **இ. பணிச்சூழலை மேம்படுத்துதல்**

- பணியாளர் பணிச்சூழலை மதிப்பிடுவதற்கும், எரிவதைத் தடுப்பதற்கும் பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துகிறது.

- குழு ஒத்துழைப்பு மற்றும் செயல்திறனை மேம்படுத்த தரவு சார்ந்த உத்திகளை செயல்படுத்துகிறது.

### **3. பணியாளர் தக்கவைப்பு & குறைக்கப்பட்ட வருவாய்**

அதிக பணியாளர் வருவாய் ஆட்சேர்ப்பு செலவுகளை அதிகரிப்பதற்கும் மன உறுதியைக் குறைப்பதற்கும் வழிவகுக்கிறது. சிறந்த திறமையாளர்களைத் தக்கவைத்துக்கொள்வதில் மனிதவள பகுப்பாய்வு முக்கிய பங்கு வகிக்கிறது.

#### **அ. முன்கணிப்பு தேய்மான பகுப்பாய்வு**

- பணி முறைகள் மற்றும் ஈடுபாட்டு நிலைகளின் அடிப்படையில் வெளியேறும் அபாயத்தில் உள்ள ஊழியர்களை அடையாளம் காட்டுகிறது.
- கணக்கெடுப்புகள் மற்றும் பின்னூட்டங்களிலிருந்து உணர்வு பகுப்பாய்வைப் பயன்படுத்தி அதிருப்தி போக்குகளைக் கண்டறிகிறது.
- நெகிழ்வான பணி ஏற்பாடுகள் மற்றும் தொழில் மேம்பாட்டுத் திட்டங்கள் போன்ற முன்கூட்டிய தக்கவைப்பு உத்திகளை பரிந்துரைக்கிறது.

#### **ஆ. போட்டி இழப்பீடு மற்றும் சலுகைகள்**

- போட்டித்தன்மை வாய்ந்த ஊதிய அளவுகளைப் பராமரிக்க, தொழில்துறை தரநிலைகளுக்கு எதிராக சம்பளத்தை அளவுகோல் செய்கிறது.
- இழப்பீட்டுத் தொகுப்புகளை மேம்படுத்த பணியாளர் சலுகை விருப்பங்களை பகுப்பாய்வு செய்கிறது.

**இ. பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்துதல்**

- பல்ஸ் கணக்கெடுப்புகள் மற்றும் பின்னூட்ட கருவிகள் மூலம் பணியாளர் திருப்தியை அளவிடுகிறது.
- நேர்மறையான பணியிட கலாச்சாரத்தை உருவாக்க ஈடுபாட்டு இயக்கிகளை அடையாளம் காட்டுகிறது.

**4. தரவு சார்ந்த முடிவெடுத்தல்**

மனிதவள பகுப்பாய்வு, மனிதவளத்தை உள்ளூணர்வு முடிவெடுக்கும் செயல்பாட்டிலிருந்து தரவு ஆதரவு பெற்ற மூலோபாய கூட்டாளராக மாற்றுகிறது.

**அ. நிகழ்நேர நுண்ணறிவுகள்**

- சரியான நேரத்தில் முடிவெடுப்பதற்காக புதுப்பித்த பணியாளர் தரவை வழங்குகிறது.
- பணியமர்த்தல், பதவி உயர்வுகள் மற்றும் மதிப்பீடுகளில் சார்புகளைக் குறைக்கிறது.

**b. வணிக உத்தி சீரமைப்பு**

- ஒட்டுமொத்த வணிக நோக்கங்களுடன் மனிதவள இலக்குகளை சீரமைக்கிறது.
- லாபம் மற்றும் செயல்திறனை மேம்படுத்த பணியாளர் பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துகிறது.

**5. பணியாளர் திட்டமிடல் & உகப்பாக்கம்**

மனிதவள பகுப்பாய்வு, நிறுவனங்கள் சரியான நேரத்தில் சரியான திறன்களைக் கொண்ட சரியான எண்ணிக்கையிலான பணியாளர்களைக் கொண்டிருப்பதை உறுதி செய்கிறது.

#### **அ. திறமை முன்னறிவிப்பு**

- தொழில்துறை போக்குகள் மற்றும் உள் தரவுகளின் அடிப்படையில் எதிர்கால திறமை தேவைகளை முன்னறிவிக்கிறது.
- நிறுவனத்திற்குள் எதிர்காலத் தலைவர்களை அடையாளம் காண்பதன் மூலம் வாரிசு திட்டமிடலுக்கு உதவுகிறது.

#### **ஆ. பணியாளர் செலவு மேலாண்மை**

- கூடுதல் நேரம், பணிக்கு வராமை மற்றும் உற்பத்தித்திறன் போக்குகளை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம் தொழிலாளர் செலவுகளை மேம்படுத்துகிறது.
- செயல்திறனை சமரசம் செய்யாமல் தேவையற்ற பணியாளர் செலவுகளைக் குறைக்கிறது.

#### **6. மேம்பட்ட பணியாளர் அனுபவம் & பணியிட திருப்தி**

ஒரு நேர்மறையான பணிச்சூழல் ஊழியர்களின் ஈடுபாட்டையும் உற்பத்தித்திறனையும் அதிகரிக்க வழிவகுக்கிறது.

#### **அ. வேலை-வாழ்க்கை சமநிலை நுண்ணறிவு**

- நெகிழ்வான பணி ஏற்பாடுகளை பரிந்துரைக்க பணியாளர் பணி முறைகளை பகுப்பாய்வு செய்கிறது.

- பணிச்சுமை விநியோகத்தை மேம்படுத்துவதன் மூலம் மன அழுத்தம் மற்றும் சோர்வைக் குறைக்கிறது.

**b. பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கம் (DEI) முயற்சிகள்**

- உள்ளடக்கிய பணியிடத்தை உறுதி செய்வதற்காக பன்முகத்தன்மை அளவீடுகளைக் கண்காணிக்கிறது.
- சார்புகளை நீக்க பதவி உயர்வு மற்றும் ஊதியத் தரவை பகுப்பாய்வு செய்கிறது.

**இ. பணியாளர் நல்வாழ்வு பகுப்பாய்வு**

- பணியிட மகிழ்ச்சியை அளவிட உணர்வு பகுப்பாய்வைப் பயன்படுத்துகிறது.
- பணியாளர் சுகாதார தரவுகளின் அடிப்படையில் நல்வாழ்வு திட்டங்களை செயல்படுத்துகிறது.

**7. இணக்கம் & இடர் மேலாண்மை**

சட்டரீதியான அபாயங்களைத் தவிர்க்க நிறுவனங்கள் தொழிலாளர் சட்டங்களையும் பணியிட விதிமுறைகளையும் கடைப்பிடிக்க வேண்டும்.

**அ. சட்டப்பூர்வ இணக்கத்தை உறுதி செய்தல்**

- தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளுக்கு இணங்க பணியாளர் பதிவுகளை கண்காணிக்கிறது.
- தானியங்கி இணக்க கண்காணிப்பு மூலம், இணங்காததற்கான அபராதங்களின் அபாயங்களைக் குறைக்கிறது.

**ஆ. பணியிடப் பாதுகாப்பு பகுப்பாய்வு**

- வரலாற்று சம்பவத் தரவைப் பயன்படுத்தி பணியிடப் பாதுகாப்பு அபாயங்களைக் கண்டறிகிறது.
- இடர் பகுப்பாய்வின் அடிப்படையில் இலக்கு வைக்கப்பட்ட பாதுகாப்புப் பயிற்சியை செயல்படுத்துகிறது.

**8. இழப்பீடு & நன்மைகள் உகப்பாக்கம்**

சிறந்த திறமையாளர்களை ஈர்க்கவும் தக்கவைக்கவும் நியாயமான மற்றும் போட்டித்தன்மை வாய்ந்த ஊதிய நடைமுறைகளை HR பகுப்பாய்வு உறுதி செய்கிறது.

**அ. சம்பள அளவுகோல் மதிப்பீடு**

- போட்டித்தன்மையை உறுதி செய்வதற்காக, இழப்பீட்டு கட்டமைப்புகளை தொழில்துறை தரநிலைகளுடன் ஒப்பிடுகிறது.
- ஊழியர்களை ஊக்குவிக்கும் ஊதிய அமைப்புகளை வடிவமைக்க உதவுகிறது.

**b. நன்மைகள் பயன்பாட்டு பகுப்பாய்வு**

- செலவு மற்றும் செயல்திறனை மேம்படுத்த பணியாளர் சலுகைகளின் பயன்பாட்டைக் கண்காணிக்கிறது.
- ஊழியர்களின் விருப்பங்களின் அடிப்படையில் சலுகைகளைத் தனிப்பயனாக்குகிறது.

**இ. சம்பள ஈக்விட்டி கண்காணிப்பு**

- பாலினம் மற்றும் இன ஊதிய இடைவெளிகளைக் கண்டறிந்து நீக்குகிறது.
- வெளிப்படையான மற்றும் நியாயமான சம்பள அமைப்புகளை உறுதி செய்கிறது.

### **9. கற்றல் & மேம்பாடு (L&D) செயல்திறன்**

நன்கு பயிற்சி பெற்ற பணியாளர்கள் நிறுவன வளர்ச்சிக்கும் பணியாளர் திருப்திக்கும் பங்களிக்கின்றனர்.

#### **அ. பயிற்சி தாக்கத்தை அளவிடுதல்**

- செயல்திறனை அளவிடுவதற்கு பயிற்சிக்கு முந்தைய மற்றும் பிந்தைய மதிப்பீடுகளைப் பயன்படுத்துகிறது.
- பயிற்சி தலையீடுகளுக்குப் பிறகு பணியாளர் தொழில் முன்னேற்றத்தைக் கண்காணிக்கிறது.

#### **ஆ. தனிப்பயனாக்கப்பட்ட கற்றல் பாதைகள்**

- தனிப்பயனாக்கப்பட்ட பயிற்சித் திட்டங்களை பரிந்துரைக்க திறன் இடைவெளிகளை பகுப்பாய்வு செய்கிறது.
- தனிப்பயனாக்கப்பட்ட திறன் மேம்பாட்டிற்காக AI-இயக்கப்படும் கற்றல் தளங்களைப் பயன்படுத்துகிறது.

#### **ச. பயிற்சிக்கான முதலீட்டு வருமானம் (ROI) பகுப்பாய்வு**

- பயிற்சித் திட்டங்களின் செலவு-செயல்திறனை மதிப்பிடுகிறது.
- கற்றல் விளைவுகளை வணிக செயல்திறன் மேம்பாடுகளுடன் சீரமைக்கிறது.



## 10. செலவுக் குறைப்பு & ROI மேம்பாடு

மனிதவள பகுப்பாய்வு அதிக பணியாளர் உற்பத்தித்திறனை உறுதி செய்யும் அதே வேளையில் செலவுகளை மேம்படுத்த உதவுகிறது.

### அ. ஆட்சேர்ப்பு செலவுகளைக் குறைத்தல்

- பணியமர்த்தல் செயல்முறைகளை நெறிப்படுத்துகிறது, இதனால் பணியமர்த்தல் நேரத்தையும், வாடகைக்கான செலவையும் குறைக்கிறது.
- அதிக திறன் கொண்ட வேட்பாளர்களை வடிகட்ட AI- இயங்கும் ஆட்சேர்ப்பு கருவிகளைப் பயன்படுத்துகிறது.

### ஆ. செலவுத் திறனுக்கான பணியாளர் உகப்பாக்கம்

- தேவையற்ற பணியாளர் செலவுகளைக் கண்டறிந்து மேம்படுத்தல்களை பரிந்துரைக்கிறது.
- செலவு குறைந்த பணியாளர் திட்டமிடலுக்காக முழுநேர, பகுதிநேர மற்றும் ஒப்பந்த ஊழியர்களை சமநிலைப்படுத்துகிறது.

### இ. செயல்திறன் அடிப்படையிலான இழப்பீட்டு உத்திகள்

- அளவிடக்கூடிய செயல்திறன் தரவுகளுடன் சம்பள உயர்வுகள் மற்றும் போனஸ்களை சீரமைக்கிறது.
- வெளிப்படையான வெகுமதிகள் மூலம் உயர் செயல்திறன் கலாச்சாரத்தை ஊக்குவிக்கிறது.

மனிதவள பகுப்பாய்வு, பணியாளர் செயல்திறனை மேம்படுத்தும், பணியாளர் திருப்தியை அதிகரிக்கும் மற்றும் நிறுவன செயல்திறனை

## Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

மேம்படுத்தும் தரவு சார்ந்த முடிவுகளை செயல்படுத்துவதன் மூலம் மனிதவள மேலாண்மையை மாற்றுகிறது. மனிதவள பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் பாரம்பரிய மனிதவள செயல்பாடுகளுக்கு அப்பால் நகர்ந்து, திறமைகளை நிர்வகிப்பதிலும், செலவுகளைக் குறைப்பதிலும், வணிக வெற்றியை இயக்குவதிலும் அதிக முனைப்புடன் செயல்பட முடியும்.



1. ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் தக்கவைப்பை மேம்படுத்துதல்: சிறந்த திறமை மற்றும் தக்கவைப்பு சிக்கல்களின் மூலங்களை அடையாளம் காண HR பகுப்பாய்வு உதவும், இதனால் நிறுவனங்கள் விற்துமுதல் விகிதங்களைக் கட்டுப்படுத்துவதன் மூலம் ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் தக்கவைப்பு உத்திகளை மேம்படுத்த முடியும்.

2. பணியாளர் செயல்திறனை மேம்படுத்துதல்: பணியாளர் செயல்திறன்

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

தரவை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம், நிறுவனங்கள் பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டுத் திட்டங்கள் தேவைப்படும் பகுதிகளை அடையாளம் காணலாம், நலன்புரி வசதிகளை மேம்படுத்தலாம் மற்றும் ஒட்டுமொத்த பணியாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்த தொழில்துறைக்கு குறிப்பிட்ட போட்டி இழப்பீட்டை வழங்கலாம்.

3. பணியாளர் திட்டமிடலை மேம்படுத்துதல்: மனிதவள பகுப்பாய்வு, பணியாளர் புள்ளிவிவரங்கள் மற்றும் போக்குகள், வடிவங்கள் மற்றும் தொடர்புகள் பற்றிய நுண்ணறிவுகளை வழங்க முடியும், இது நிறுவனங்கள் எதிர்கால பணியாளர் தேவைகளை முன்னறிவிக்க உதவுகிறது மற்றும் பணியாளர் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துகிறது.

4. வணிக இலக்குகளுடன் மனிதவள உத்திகளை சீரமைக்கவும்: வணிக வெற்றிக்கான உந்துதல்களை அடையாளம் காண மனிதவள பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் தங்கள் மனிதவள இலக்குகள், முன்முயற்சிகள், உந்துதல்கள் மற்றும் உத்திகளை நிறுவனத்தின் ஒட்டுமொத்த இலக்குகளுடன் சீரமைக்க முடியும்.

5. செயல்திறனை அதிகரித்தல் மற்றும் செலவுகளைக் குறைத்தல்: மனிதவள பகுப்பாய்வு, மனிதவள செயல்முறைகளை நெறிப்படுத்தக்கூடிய அல்லது தானியங்கிப்படுத்தக்கூடிய பகுதிகளை அடையாளம் காண உதவும், இதன் விளைவாக வருவாய் மற்றும் லாபம் போன்ற நிதி அளவீடுகளை மேம்படுத்த அதிகரித்த செயல்திறன் மற்றும் செலவுகளைக் குறைக்கும்.

இன்றைய மாறிவரும் தொழில்துறை சூழலில், உள்ளூணர்வு சார்ந்த முடிவுகளை எடுப்பதற்குப் பதிலாக, தகவலறிந்த முடிவுகளை எடுப்பதற்கு

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

---

தரவு முக்கியமானது. இந்த வலைப்பதிவில், மனிதவள அளவீடுகள் மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வுகளுக்கு இடையிலான வேறுபாடுகளையும், அவை இரண்டும் பயனுள்ள மனிதவள மேலாண்மைக்கும், ஒரு நிறுவனத்தின் வெற்றிக்கும் ஏன் முக்கியமானவை என்பதையும் ஆராய்வோம்.

மனிதவள அளவீடுகள் மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வுகளின் வளர்ச்சியுடன், மனிதவள வல்லுநர்கள் இப்போது தரவை சிறப்பாக அணுக முடிகிறது, இது பணியாளர்களை நன்கு புரிந்துகொள்ளவும் நிறுவன வெற்றியை புதிய உயரங்களுக்கு கொண்டு செல்லவும் உதவும்.

மனிதவள பகுப்பாய்வு என்பது மனிதவள வல்லுநர்களால் பயன்படுத்தப்படும் ஒரு சக்திவாய்ந்த பகுப்பாய்வுக் கருவியாகும். மனிதவள செயல்பாட்டில் உள்ளூணர்வு இல்லாத தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதை ஆதரிக்க, மனிதவளத் தரவிலிருந்து நுண்ணறிவுகளையும் அறிவையும் பிரித்தெடுக்க தரவு பகுப்பாய்வு நுட்பங்கள் மற்றும் கருவிகளைப் பயன்படுத்தும் நடைமுறை இதுவாகும்.

மனிதவள பகுப்பாய்வு என்பது மனிதவள உத்திகள், கொள்கைகள் மற்றும் தந்திரோபாயங்களை உருவாக்கப் பயன்படுத்தக்கூடிய வடிவங்கள், போக்குகள் மற்றும் தொடர்புகளை அடையாளம் காண பணியாளர் தொடர்பான தரவுகளின் பெரிய தொகுப்புகளைச் சேகரித்தல், ஒழுங்கமைத்தல் மற்றும் பகுப்பாய்வு செய்வதை உள்ளடக்கியது.

இதில் பணியாளர் செயல்திறன், பணியாளர் புள்ளிவிவரங்கள், வருவாய் விகிதங்கள், ஈடுபாட்டு நிலைகள், வருகையின்மை, ஓய்வு நாட்கள் மற்றும் பலவற்றின் தரவுகள் அடங்கும். மனிதவள பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் பணியாளர்களை மேம்படுத்தும்,

ஒட்டுமொத்த வணிக விளைவுகளை மேம்படுத்தும் மற்றும் பணியாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்தும் தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்க முடியும்.

நிறுவனங்கள் தங்கள் மனிதவள செயல்பாடு குறித்து உள்ளூணர்வை மட்டும் சார்ந்து இருப்பதற்குப் பதிலாக, தகவலறிந்த, தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்க, மனிதவள பகுப்பாய்வு அவசியம்.

மனிதவள பகுப்பாய்வு, பணியாளர்களைப் பற்றிய மதிப்புமிக்க நுண்ணறிவுகளை வழங்க முடியும், இதில் போக்குகள், வடிவங்கள் மற்றும் தொடர்புகள் ஆகியவை அடங்கும், அவை மேம்பாட்டுப் பகுதிகள் மற்றும் உகப்பாக்க வாய்ப்புகளை அடையாளம் காண உதவும்.

### **சவால்கள்மனிதவள பகுப்பாய்வு (HR பகுப்பாய்வு)**

மனிதவள பகுப்பாய்வு (HR Analytics) என்பது பணியாளர் மேலாண்மையை மேம்படுத்துவதற்கும், முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்துவதற்கும், வணிக வெற்றியை ஈட்டுவதற்கும் ஒரு சக்திவாய்ந்த கருவியாகும். இருப்பினும், HR Analytics ஐ செயல்படுத்துவதிலும் திறம்பட பயன்படுத்துவதிலும் நிறுவனங்கள் பல சவால்களை எதிர்கொள்கின்றன. இங்கே சில முக்கிய சவால்கள் உள்ளன:

#### **1. தரவு தரம் மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு சிக்கல்கள்**

மனிதவள பகுப்பாய்வு, HRIS (மனிதவள தகவல் அமைப்பு), ஊதிய அமைப்புகள், செயல்திறன் மேலாண்மை அமைப்புகள் மற்றும் ஆய்வுகள் உள்ளிட்ட பல மூலங்களிலிருந்து துல்லியமான மற்றும் விரிவான தரவை நம்பியுள்ளது. சவால்களில் பின்வருவன அடங்கும்:

- **தரவு சீரற்ற தன்மை:** வெவ்வேறு துறைகள் சீரற்ற வடிவங்கள் மற்றும் வரையறைகளுடன் தனித்தனி தரவுத்தளங்களை பராமரிக்கலாம்.
- **தரவு சிலோக்கள்:** மனிதவளம், நிதி மற்றும் செயல்பாட்டுத் தரவுகளுக்கு இடையே ஒருங்கிணைப்பு இல்லாதது ஒரு முழுமையான பார்வையைத் தடுக்கலாம்.
- **முழுமையற்ற அல்லது தவறான தரவு:** காணாமல் போன அல்லது காலாவதியான பணியாளர் பதிவுகள் நுண்ணறிவுகளின் நம்பகத்தன்மையைப் பாதிக்கின்றன.

**தீர்வு:** நிறுவனங்கள் தரப்படுத்தப்பட்ட தரவு சேகரிப்பு செயல்முறைகளை நிறுவ வேண்டும் மற்றும் பிற வணிக பயன்பாடுகளுடன் மனிதவள அமைப்புகளை ஒருங்கிணைக்க வேண்டும்.

## 2. HR குழுக்களில் பகுப்பாய்வு திறன் இல்லாமை.

மனிதவள வல்லுநர்கள் பெரும்பாலும் தரவு அறிவியலை விட உளவியல், மேலாண்மை அல்லது நிறுவன நடத்தையில் கவனம் செலுத்தும் பின்னணியிலிருந்து வருகிறார்கள். சவால்களில் பின்வருவன அடங்கும்:

- **தரவு விளக்கத்தில் வரையறுக்கப்பட்ட நிபுணத்துவம்:** மனிதவளக் குழுக்கள் அர்த்தமுள்ள நுண்ணறிவுகளை பகுப்பாய்வு செய்து வரைய சிரமப்படலாம்.
- **ஐடி மற்றும் தரவு அறிவியல் குழுக்களைச் சார்ந்திருத்தல்:** மனிதவளக் குழுக்கள் பெரும்பாலும் பகுப்பாய்வுகளுக்கு வெளிப்புற ஆதரவை நம்பியுள்ளன, இதனால் முடிவெடுப்பது மெதுவாகிறது.

**தீர்வு:** நிறுவனங்கள் தரவு எழுத்தறிவு மற்றும் பகுப்பாய்வு கருவிகளில் மனிதவள நிபுணர்களுக்கு பயிற்சி அளிப்பதில் முதலீடு செய்ய வேண்டும்

அல்லது வலுவான அளவு திறன்களைக் கொண்ட மனிதவள ஆய்வாளர்களை பணியமர்த்த வேண்டும்.

### 3. தனியுரிமை மற்றும் நெறிமுறை சார்ந்த கவலைகள்

HR Analytics நிறுவனம் பணியாளர்களின் முக்கியமான தரவுகளைக் கையாள்கிறது, இது குறித்து கவலைகளை எழுப்புகிறது:

- **தரவு தனியுரிமை மீறல்கள்:** தனிப்பட்ட தரவை அங்கீகரிக்கப்படாத முறையில் அணுகுவது தரவு பாதுகாப்பு சட்டங்களை (எ.கா. GDPR, CCPA) மீறக்கூடும்.
- **பணியாளர் நம்பிக்கை சிக்கல்கள்:** ஊழியர்கள் தங்கள் தரவு தவறாகப் பயன்படுத்தப்படுவதாக உணர்ந்தால், அது அதிருப்திக்கும் ஈடுபாட்டைக் குறைப்பதற்கும் வழிவகுக்கும்.

**தீர்வு:** நிறுவனங்கள் வலுவான தரவு பாதுகாப்புக் கொள்கைகளைச் செயல்படுத்த வேண்டும், சட்ட கட்டமைப்புகளுக்கு இணங்குவதை உறுதி செய்ய வேண்டும், மேலும் தரவு பயன்பாடு குறித்து ஊழியர்களுடன் வெளிப்படைத்தன்மையைப் பராமரிக்க வேண்டும்.

### 4. தரவு சார்ந்த மனிதவள முடிவுகளுக்கு எதிர்ப்பு

பாரம்பரிய மனிதவள நடைமுறைகள் மனித தீர்ப்பை நம்பியுள்ளன, மேலும் சில மனிதவள மேலாளர்கள் பகுப்பாய்வு சார்ந்த முடிவெடுப்பதை எதிர்க்கலாம், ஏனெனில்:

- **பணிநீக்கம் குறித்த பயம்:** மனிதவள வல்லுநர்கள் தங்கள் பாத்திரங்கள் தொழில்நுட்பத்தால் மாற்றப்படுவதாக உணரலாம்.

- **தரவு துல்லியம் குறித்த சந்தேகம்:** தரவு நுண்ணறிவுகள் நிர்வாகத்தின் உள்ளூணர்வு அல்லது அனுபவத்திற்கு முரணாக இருந்தால் எதிர்ப்பு எழுகிறது.

**தீர்வு:** வெற்றிகரமான வழக்கு ஆய்வுகள் மற்றும் முன்னோடித் திட்டங்கள் மூலம் மனிதவள பகுப்பாய்வுகளின் மதிப்பை நிரூபிப்பதன் மூலம் தரவு சார்ந்த முடிவெடுக்கும் கலாச்சாரத்தை தலைவர்கள் ஊக்குவிக்க வேண்டும்.

#### **5. ROI (முதலீட்டின் மீதான வருமானம்) அளவிடுவதில் சிரமம்**

நிறுவனங்கள் மனிதவள பகுப்பாய்வுகளின் உறுதியான நன்மைகளை அளவிடுவதில் சிரமப்படுகின்றன, ஏனெனில்:

- **மனிதவள முடிவுகள் அருவமானவை:** பணியாளர் ஈடுபாடு, உற்பத்தித்திறன் மற்றும் கலாச்சாரம் ஆகியவற்றை அளவிடுவது கடினம்.
- **நீண்ட செயல்படுத்தல் காலக்கெடு:** பகுப்பாய்வு முயற்சிகளின் தாக்கம் பல ஆண்டுகள் ஆகலாம்.

**தீர்வு:** HR பகுப்பாய்வுகளின் செயல்திறனை மதிப்பிடுவதற்கு, பணியாளர் தக்கவைப்பு விகிதங்கள், உற்பத்தித்திறன் மேம்பாடுகள் மற்றும் செலவு சேமிப்பு போன்ற தெளிவான KPIகளை (முக்கிய செயல்திறன் குறிகாட்டிகள்) நிறுவனங்கள் வரையறுக்க வேண்டும்.

#### **6. சரியான மனிதவள பகுப்பாய்வு கருவிகளைத் தேர்ந்தெடுப்பது**

பரந்த அளவிலான மனிதவள பகுப்பாய்வு கருவிகள் (SAP SuccessFactors, Workday, Tableau, முதலியன) கிடைப்பதால், நிறுவனங்கள் சிறந்த



பொருத்தத்தைத் தேர்ந்தெடுப்பதில் சவால்களை எதிர்கொள்கின்றன, ஏனெனில்:

- **செலவு பரிசீலனைகள்:** மேம்பட்ட பகுப்பாய்வு கருவிகள் விலை உயர்ந்ததாக இருக்கலாம்.
- **அளவிடுதல் சிக்கல்கள்:** வளர்ந்து வரும் பணியாளர்களின் தேவைக்கேற்ப சில கருவிகள் திறம்பட அளவிடப்படாமல் போகலாம்.
- **சிக்கலான தன்மை:** சில தீர்வுகளுக்கு HR குழுக்களிடம் இல்லாத தொழில்நுட்ப நிபுணத்துவம் தேவைப்படுகிறது.

**தீர்வு:** நிறுவனங்கள் தங்கள் வணிகத் தேவைகளை மதிப்பிட வேண்டும், கிளவுட் அடிப்படையிலான அளவிடக்கூடிய தீர்வுகளைக் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும், மேலும் HR குழுக்களுக்கு முறையான பயிற்சியை உறுதி செய்ய வேண்டும்.

## 7. AI மாதிரிகளில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மற்றும் சார்பு

நிறுவனங்கள் முன்கணிப்பு மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் AI சார்ந்த முடிவெடுப்பதை நோக்கி நகரும்போது, சவால்கள் பின்வருமாறு:

- **AI வழிமுறைகளில் சார்பு:** வரலாற்று மனிதவளத் தரவுகளில் சார்புகள் இருந்தால், AI மாதிரிகள் பாகுபாட்டை வலுப்படுத்தக்கூடும் (எ.கா., பணியமர்த்தலில் பாலினம் அல்லது இன சார்பு).
- **கணிப்புகளை அதிகமாக நம்பியிருத்தல்:** மனித தீர்ப்பைக் கருத்தில் கொள்ளாமல் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளை மட்டுமே நம்பியிருப்பது தவறான முடிவுகளுக்கு வழிவகுக்கும்.

**தீர்வு:** நிறுவனங்கள் தொடர்ந்து சார்புகளுக்காக AI மாதிரிகளைத் தணிக்கை செய்ய வேண்டும் மற்றும் மனிதவள முடிவெடுப்பதில் நெறிமுறை AI கட்டமைப்புகளை செயல்படுத்த வேண்டும்.

### **8. மாற்ற மேலாண்மை மற்றும் தத்தெடுப்பு சிக்கல்கள்**

மனிதவள பகுப்பாய்வுக்கு மனநிலையிலும் நிறுவன கலாச்சாரத்திலும் மாற்றம் தேவைப்படுகிறது, ஆனால் சவால்களில் பின்வருவன அடங்கும்:

- **தலைமைத்துவ ஆதரவு இல்லாமை:** மூத்த நிர்வாகத்தின் ஒத்துழைப்பு இல்லாமல், மனிதவள பகுப்பாய்வு முயற்சிகளுக்கு தேவையான வளங்கள் கிடைக்காமல் போகலாம்.
- **ஊழியர் எதிர்ப்பு:** தரவு பகுப்பாய்வுகளின் அடிப்படையில் கண்காணிக்கப்படுவது அல்லது மதிப்பீடு செய்யப்படுவது குறித்து ஊழியர்கள் சந்தேகம் கொள்ளலாம்.

**தீர்வு:** நிறுவனங்கள் தொடர்ச்சியான கற்றல் கலாச்சாரத்தை வளர்க்க வேண்டும், பயிற்சி அளிக்க வேண்டும், மேலும் அனைத்து பங்குதாரர்களுக்கும் HR பகுப்பாய்வுகளின் நன்மைகளைத் தெரிவிக்க வேண்டும்.

இந்த சவால்கள் இருந்தபோதிலும், தரவு சார்ந்த மனிதவள உத்திகளுக்கு மனிதவள பகுப்பாய்வு ஒரு முக்கியமான கருவியாக உள்ளது. தரவு ஒருங்கிணைப்பு சிக்கல்களை நிவர்த்தி செய்வதன் மூலமும், மனிதவள குழுக்களின் திறனை மேம்படுத்துவதன் மூலமும், தரவு தனியுரிமையை உறுதி செய்வதன் மூலமும், பகுப்பாய்வு முடிவெடுக்கும் கலாச்சாரத்தை வளர்ப்பதன் மூலமும், நிறுவனங்கள் மனிதவள பகுப்பாய்வுகளின் முழு திறனையும் வெளிப்படுத்த முடியும்.

### மனிதவள பகுப்பாய்வு வகைகள்

மனிதவள பகுப்பாய்வு (HR Analytics) என்பது நிறுவனங்கள் தங்கள் பணியாளர் மேலாண்மை மற்றும் மூலோபாய மனிதவள முடிவுகளை மேம்படுத்த உதவும் தரவு சார்ந்த அணுகுமுறையாகும். இது வணிகங்களை உள்ளூணர்வை அடிப்படையாகக் கொண்ட பாரம்பரிய மனிதவள நடைமுறைகளிலிருந்து தகவலறிந்த, சான்றுகள் சார்ந்த முடிவெடுப்பதற்கு மாற உதவுகிறது. மனிதவள பகுப்பாய்வு நான்கு முதன்மை வகைகளாக வகைப்படுத்தப்பட்டுள்ளது: விளக்க பகுப்பாய்வு, நோயறிதல் பகுப்பாய்வு, முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மற்றும் பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வு. இவை ஒவ்வொன்றும் பணியாளர் இயக்கவியலை பகுப்பாய்வு செய்தல், புரிந்துகொள்வது மற்றும் மேம்படுத்துவதில் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன.

#### 1. விளக்கமான மனிதவள பகுப்பாய்வு (கடந்த காலத்தைப் புரிந்துகொள்வது: என்ன நடந்தது?)

போக்குகள், வடிவங்கள் மற்றும் தொடர்புகளை அடையாளம் காண வரலாற்று மனிதவளத் தரவை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம், விளக்க பகுப்பாய்வு மனிதவள பகுப்பாய்வுகளின் அடித்தளமாக செயல்படுகிறது. இது முதன்மையாக, விற்றுமுதல் விகிதங்கள், பணியமர்த்தல் போக்குகள், பணியாளர் ஈடுபாட்டு நிலைகள் மற்றும் செயல்திறன் விளைவுகள் போன்ற முக்கிய மனிதவள அளவீடுகளைச் சுருக்கமாகக் கூறி, "பணியாளர் தொகுப்பில் என்ன நடந்தது?" என்ற கேள்விக்கு பதிலளிக்கிறது.

#### எப்படி இது செயல்படுகிறது:

விளக்க பகுப்பாய்வு என்பது ஊதிய அமைப்புகள், வருகைப் பதிவுகள், செயல்திறன் மதிப்புகள், பணியாளர் கணக்கெடுப்புகள் மற்றும்

ஆட்சேர்ப்பு தரவுத்தளங்கள் போன்ற பல்வேறு மனிதவள அமைப்புகளிலிருந்து தரவைச் சேகரிப்பதை உள்ளடக்குகிறது. இந்தத் தரவு பின்னர் அறிக்கைகள், விளக்கப்படங்கள் மற்றும் டாஷ்போர்டுகளாக ஒழுங்கமைக்கப்படுகிறது, அவை பணியாளர் போக்குகள் பற்றிய நுண்ணறிவுகளை வழங்குகின்றன.

### **நிஜ உலக உதாரணம்:**

கடந்த ஐந்து ஆண்டுகளில் செவிலியர் குறைப்பு விகிதங்களை பகுப்பாய்வு செய்ய விரும்பும் ஒரு தனியார் மருத்துவமனையை எடுத்துக் கொள்ளுங்கள். விளக்கமான பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்தி, மனிதவள வல்லுநர்கள் விற்றுமுதல் விகிதங்களில் ஏற்ற இறக்கங்களைக் காட்டும் ஒரு அறிக்கையை உருவாக்க முடியும், இது குறிப்பிட்ட பருவங்களில் அல்லது குறிப்பிட்ட வயதினரிடையே ராஜினாமா முறைகள் உச்சத்தில் உள்ளதா என்பதைக் குறிக்கிறது. இதேபோல், ஒரு நிறுவனம் காலப்போக்கில் தலைமைப் பதவிகளில் பெண்களின் பிரதிநிதித்துவம் போன்ற பன்முகத்தன்மை அளவீடுகளைக் கண்காணிக்க விளக்கமான பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்தலாம்.

### **மனிதவளத்தில் விளக்கப் பகுப்பாய்வின் பயன்பாடுகள்:**

- தக்கவைப்பு போக்குகளை மதிப்பிடுவதற்கு பணியாளர் வருவாய் விகிதங்களைக் கண்காணித்தல்.
- பணியாளர் ஈடுபாட்டை தீர்மானிக்க பணிக்கு வராத முறைகளை பகுப்பாய்வு செய்தல்.
- பணியமர்த்தல் வெற்றி விகிதங்களைக் கண்காணிப்பதன் மூலம் ஆட்சேர்ப்பு செயல்திறனை அளவிடுதல்.

- பயிற்சி பங்கேற்பு மற்றும் திறன் மேம்பாட்டு திட்டங்களை கண்காணித்தல்.

விளக்கமான பகுப்பாய்வு வரலாற்றுப் போக்குகள் பற்றிய மதிப்புமிக்க நுண்ணறிவுகளை வழங்கினாலும், சில பணியாளர் சிக்கல்கள் ஏன் ஏற்படுகின்றன என்பதை இது விளக்கவில்லை. இங்குதான் நோயறிதல் பகுப்பாய்வு முக்கியத்துவம் பெறுகிறது.

## **2. நோயறிதல் மனிதவள பகுப்பாய்வு (மூல காரணத்தைக் கண்டறிதல்: அது ஏன் நடந்தது?)**

விளக்கமான பகுப்பாய்வு என்ன நடந்தது என்பதில் கவனம் செலுத்தும் அதே வேளையில், பணியாளர் போக்குகள் மற்றும் மனிதவள விளைவுகளுக்குப் பின்னால் உள்ள காரணங்களை ஆராய்வதன் மூலம் கண்டறியும் பகுப்பாய்வு ஒரு படி மேலே செல்கிறது. வெவ்வேறு மனிதவள மாறிகளுக்கு இடையிலான உறவுகளை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம், "இது ஏன் நடந்தது?" என்ற கேள்விக்கு இது பதிலளிக்கிறது.

### **எப்படி இது செயல்படுகிறது:**

மனிதவள சவால்களுக்கு பங்களிக்கும் காரணிகளைப் புரிந்துகொள்ள, தொடர்பு பகுப்பாய்வு, பின்னடைவு பகுப்பாய்வு மற்றும் மாறுபாடு பகுப்பாய்வு போன்ற புள்ளிவிவர முறைகளைப் பயன்படுத்துவதை நோயறிதல் பகுப்பாய்வு உள்ளடக்கியது. இது நிறுவனங்கள் அதிக ஆட்ட்ரிஷன், குறைந்த பணியாளர் ஈடுபாடு அல்லது சீரற்ற பணியமர்த்தல் விளைவுகளுக்கான காரணங்களைக் கண்டறிய உதவுகிறது.

### **நிஜ உலக உதாரணம்:**

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

---

கடந்த மூன்று ஆண்டுகளில் ஜூனியர் மருத்துவர்களிடையே வருவாய் கணிசமாக அதிகரித்திருப்பதை ஒரு மருத்துவமனையின் மனிதவளக் குழுவான பகுப்பாய்வு செய்து பாருங்கள். விளக்கமான பகுப்பாய்வு ஏற்கனவே இந்தப் போக்கைக் காட்டியுள்ளது, ஆனால் அதற்கான காரணத்தைக் கண்டறிய நோயறிதல் பகுப்பாய்வு தேவை. வெளியேறும் நேர்காணல் தரவு, பணியாளர் கணக்கெடுப்புகள் மற்றும் செயல்திறன் பதிவுகளை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம், மோசமான வேலை-வாழ்க்கை சமநிலை, வரையறுக்கப்பட்ட தொழில் முன்னேற்றம் மற்றும் ஊக்கத்தொகைகள் இல்லாத நீண்ட மாற்றங்கள் ஆகியவை வருவாய் அதிகரிப்பதற்கான முக்கிய காரணங்களை HR கண்டறியலாம்.

**மனிதவளத்தில் நோயறிதல் பகுப்பாய்வின் பயன்பாடுகள்:**

- ஒரு குறிப்பிட்ட துறை ஏன் மற்ற துறைகளை விட அதிக வருவாய் ஈட்டுகிறது என்பதைப் புரிந்துகொள்வது.
- தலைமைத்துவ பாணிகள் பணியாளர் ஈடுபாட்டு நிலைகளை பாதிக்கிறதா என்பதை பகுப்பாய்வு செய்தல்.
- வேலையில்லாமை மற்றும் குறைந்த உற்பத்தித்திறனுக்கு வழிவகுக்கும் காரணிகளைக் கண்டறிதல்.
- பயிற்சி நேரங்களை வேலை செயல்திறன் மேம்பாடுகளுடன் தொடர்புபடுத்துவதன் மூலம் பயிற்சித் திட்டங்களின் செயல்திறனை மதிப்பீடு செய்தல்.

நோயறிதல் பகுப்பாய்வு, மனிதவளக் குழுக்கள் மேற்பரப்பு-நிலை அவதானிப்புகளுக்கு அப்பால் நகர்ந்து, பணியாளர் சவால்களை எதிர்கொள்ள தகவலறிந்த மூலோபாய முடிவுகளை எடுக்க உதவுகிறது. இருப்பினும், எதிர்கால பணியாளர் போக்குகளை கணிக்கவும், மனிதவளப்

பிரச்சினைகளை முன்கூட்டியே நிர்வகிக்கவும், நிறுவனங்களுக்கு முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு தேவை.

**3. முன்கணிப்பு மனிதவள பகுப்பாய்வு (எதிர்காலத்தை முன்னறிவித்தல்: என்ன நடக்கும்?)**

எதிர்கால பணியாளர் போக்குகள் மற்றும் அபாயங்களை முன்னறிவிக்க, முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு வரலாற்று மனிதவள தரவு மற்றும் புள்ளிவிவர மாதிரிகளைப் பயன்படுத்துகிறது. இது வடிவங்களைக் கண்டறிந்து, வருவாய், பணியமர்த்தல் தேவைகள் அல்லது பணியாளர் சோர்வு போன்ற சாத்தியமான பணியாளர் சவால்களை முன்னிறுத்துவதன் மூலம், "என்ன நடக்க வாய்ப்புள்ளது?" என்ற கேள்விக்கு பதிலளிக்கிறது.

**எப்படி இது செயல்படுகிறது:**

முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு, போக்குகளைக் கண்டறிந்து எதிர்கால விளைவுகளை கணிக்க மேம்பட்ட இயந்திர கற்றல் வழிமுறைகள், AI-இயக்கப்படும் மாடலிங் மற்றும் தரவுச் செயலாக்க நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துகிறது. கடந்த கால ஊழியர் நடத்தையை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம், முன்கணிப்பு மாதிரிகள் வெளியேறும் அபாயத்தில் உள்ள ஊழியர்களை அடையாளம் காணலாம், சம்பள உயர்வின் தாக்கத்தை தக்கவைப்பில் கணிக்கலாம் அல்லது எதிர்கால பணியமர்த்தல் தேவைகளை எதிர்பார்க்கலாம்.

**நிஜ உலக உதாரணம்:**

அடிக்கடி செவிலியர் பற்றாக்குறையால் போராடும் ஒரு மருத்துவமனை, வரலாற்றுத் தரவுகளின் அடிப்படையில் உச்சபட்ச ஊழியர் குறைப்பு

காலங்களை முன்னறிவிக்க முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துகிறது. பணிச்சுமை, ஷிப்ட் முறைகள், இழப்பீட்டுப் போக்குகள் மற்றும் பணியாளர் திருப்தி மதிப்பெண்கள் போன்ற காரணிகளை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம், எந்த செவிலியர்கள் ராஜினாமா செய்ய அதிக வாய்ப்புள்ளது என்பதை HR குழு அடையாளம் கண்டு, தக்கவைப்பு போனஸ் வழங்குதல் அல்லது ஷிப்ட் அட்டவணைகளை மேம்படுத்துதல் போன்ற தடுப்பு நடவடிக்கைகளை எடுக்க முடியும்.

**மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வின் பயன்பாடுகள்:**

- பணியாளர் குறைப்பை முன்னறிவித்தல் ராஜினாமாக்களுக்கு வழிவகுக்கும் காரணிகளை அடையாளம் காண்பதன் மூலம்.
- பணியாளர் தேவையை முன்னறிவித்தல் வணிக வளர்ச்சி மற்றும் நோயாளி சேர்க்கை முறைகளின் அடிப்படையில்.
- அதிக திறன் கொண்ட ஊழியர்களை அடையாளம் காணுதல்தலைமைப் பதவிகளில் சிறந்து விளங்க வாய்ப்புள்ளவர்கள்.
- மனிதவளக் கொள்கை மாற்றங்களின் தாக்கத்தை மதிப்பிடுதல் (எ.கா., பணியாளர் தக்கவைப்பில் சம்பள உயர்வின் விளைவு).

முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு நிறுவனங்கள் எதிர்வினையாற்றுவதற்குப் பதிலாக முன்னோக்கிச் செயல்பட உதவுகிறது, இதனால் HR குழுக்கள் சிக்கல்கள் அதிகரிப்பதற்கு முன்பு தடுப்பு நடவடிக்கைகளை எடுக்க அனுமதிக்கிறது. இருப்பினும், முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு எதிர்கால போக்குகளை அடையாளம் காண உதவும் அதே வேளையில், என்ன செய்ய வேண்டும் என்பது குறித்து செயல்படக்கூடிய பரிந்துரைகளை இது வழங்காது - இங்குதான் பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வு வருகிறது.



**4. பரிந்துரைக்கப்பட்ட மனிதவள பகுப்பாய்வு (பரிந்துரைக்கும் செயல்கள்: என்ன செய்ய வேண்டும்?)**

பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வு என்பது மிகவும் மேம்பட்ட மனிதவள பகுப்பாய்வு வகையாகும், ஏனெனில் இது எதிர்கால பணியாளர் போக்குகளை முன்னறிவிப்பது மட்டுமல்லாமல், மனிதவள விளைவுகளை மேம்படுத்த குறிப்பிட்ட பரிந்துரைகளையும் வழங்குகிறது. தரவு சார்ந்த நுண்ணறிவுகளின் அடிப்படையில் சிறந்த சாத்தியமான மனிதவள உத்திகளை பரிந்துரைப்பதன் மூலம், "பணியாளர் செயல்திறனை மேம்படுத்த நாம் என்ன நடவடிக்கைகள் எடுக்க வேண்டும்?" என்ற கேள்விக்கு இது பதிலளிக்கிறது.

**எப்படி இது செயல்படுகிறது:**

பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வு, செயல்படக்கூடிய பரிந்துரைகளை வழங்க AI-இயக்கப்படும் முடிவெடுக்கும் மாதிரிகள், சூழ்நிலை பகுப்பாய்வு மற்றும் உகப்பாக்க வழிமுறைகளைப் பயன்படுத்துகிறது. இது பல சாத்தியமான விளைவுகளை மதிப்பிடுகிறது மற்றும் செயல்திறன், பணியாளர் திருப்தி மற்றும் செலவு-செயல்திறனை அதிகரிக்க HR தலைவர்களுக்கு சிறந்த நடவடிக்கையை வழங்குகிறது.

**நிஜ உலக உதாரணம்:**

அதிக செவிலியர் வேலை இழப்பு விகிதங்களை எதிர்கொள்ளும் ஒரு சுகாதார நிறுவனம், உகந்த ஷிப்ட் திட்டமிடல் உத்திகளை பரிந்துரைக்க பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துகிறது. AI-இயக்கப்படும் மாதிரியானது, பணிச்சுமையை மிகவும் சமமாக விநியோகித்தல், நோயாளி-செவிலியர் விகிதங்களை சரிசெய்தல் மற்றும்

மன அழுத்தத்தைக் குறைப்பதற்கும் தக்கவைப்பை மேம்படுத்துவதற்கும் நெகிழ்வான ஷிப்ட் விருப்பங்களை செயல்படுத்துதல் ஆகியவற்றை பரிந்துரைக்கிறது. இதேபோல், பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வுகள் ஊழியர்களின் திறன்கள் மற்றும் தொழில் அபிலாஷைகளின் அடிப்படையில் தனிப்பயனாக்கப்பட்ட கற்றல் பாதைகளை பரிந்துரைக்கலாம்.

**மனிதவளத்தில் பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வின் பயன்பாடுகள்:**

- **பணியாளர் தக்கவைப்பு உத்திகளைப் பரிந்துரைத்தல்** முன்னறிவிப்பு தேய்மான அபாயங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டது.
- **பணியமர்த்தல் முடிவுகளை மேம்படுத்துதல்** சிறந்த ஆட்சேர்ப்பு வழிகள் மற்றும் தேர்வு அளவுகோல்களை பரிந்துரைப்பதன் மூலம்.
- **செயல்திறன் நிர்வாகத்தை மேம்படுத்துதல்** தனிப்பயனாக்கப்பட்ட பயிற்சி திட்டங்களை பரிந்துரைப்பதன் மூலம்.
- **பணியாளர் திட்டமிடலை மேம்படுத்துதல்** சிறந்த பணியாளர்-பணி ஒதுக்கீடு மாதிரியை பரிந்துரைப்பதன் மூலம்.

பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வு, சான்றுகள் அடிப்படையிலான முடிவெடுப்பதை செயல்படுத்துகிறது, உள்ளூணர்வை நம்பியிருப்பதைக் குறைக்கிறது மற்றும் ஒட்டுமொத்த மனிதவள செயல்திறனை மேம்படுத்துகிறது. இருப்பினும், நிறுவனங்கள் AI-இயக்கப்படும் பரிந்துரைகள் நெறிமுறை மனிதவள நடைமுறைகளுடன் ஒத்துப்போவதை உறுதி செய்ய வேண்டும் மற்றும் பணியாளர் நல்வாழ்வு மற்றும் நிறுவன கலாச்சாரம் போன்ற மனித காரணிகளைக் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும்.

**ஒருங்கிணைந்த மனிதவள பகுப்பாய்வின் சக்தி**

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

ஒவ்வொரு வகையான மனிதவள பகுப்பாய்வும் பணியாளர் மேலாண்மையை மாற்றுவதில் தனித்துவமான பங்கை வகிக்கிறது:

- விளக்கமான பகுப்பாய்வுகடந்த கால பணியாளர் போக்குகள் பற்றிய நுண்ணறிவுகளை வழங்குகிறது.
- நோய் கண்டறிதல் பகுப்பாய்வு அந்தப் போக்குகளுக்குப் பின்னால் உள்ள காரணங்களைக் கண்டறியிறது.
- முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு சாத்தியமான பணியாளர் சவால்களை முன்னறிவிக்கிறது.
- பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வு மனிதவள விளைவுகளை மேம்படுத்த தரவு சார்ந்த செயல்களை பரிந்துரைக்கிறது.

நான்கு வகையான மனிதவள பகுப்பாய்வுகளையும் திறம்பட ஒருங்கிணைக்கும் நிறுவனங்கள், பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்தலாம், பணியாளர் அபாயங்களைக் குறைக்கலாம், முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்தலாம் மற்றும் நீண்டகால வணிக வெற்றியை அதிகரிக்கலாம். இருப்பினும், வெற்றிகரமான செயல்படுத்தலுக்கு துல்லியமான தரவு சேகரிப்பு, பகுப்பாய்வு கருவிகளில் முதலீடு மற்றும் தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதில் மனிதவள குழுக்களின் திறனை மேம்படுத்துதல் ஆகியவை தேவை.

### **மனிதவள பகுப்பாய்வு கட்டமைப்பு மற்றும் மாதிரிகள்**

மனிதவள பகுப்பாய்வு, பொதுவாக HR பகுப்பாய்வு அல்லது மக்கள் பகுப்பாய்வு என்று அழைக்கப்படுகிறது, இது முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்துவதற்கும் மனித மூலதன உத்திகளை மேம்படுத்துவதற்கும் பணியாளர் மேலாண்மையுடன் தரவு பகுப்பாய்வுகளை

ஒருங்கிணைப்பதைக் குறிக்கிறது. வணிக வெற்றியை இயக்க நிறுவனங்கள் தரவு சார்ந்த அணுகுமுறைகளை அதிகளவில் நம்பியிருப்பதால், பணியாளர்கள் தொடர்பான முடிவெடுப்பதை உள்ளூணர்வு அடிப்படையிலான நடைமுறைகளிலிருந்து சான்றுகள் சார்ந்த உத்திகளாக மாற்றுவதில் HR பகுப்பாய்வு முக்கிய பங்கு வகிக்கிறது.

HR Analytics, நிறுவனங்கள் திறமை பெறுதல், பணியாளர் ஈடுபாடு, செயல்திறன் மேலாண்மை, பணியாளர் திட்டமிடல் மற்றும் தக்கவைப்பு உத்திகள் போன்ற பல்வேறு HR செயல்பாடுகளை மேம்படுத்த பணியாளர் தரவை சேகரிக்க, செயலாக்க, பகுப்பாய்வு செய்ய மற்றும் விளக்க உதவுகிறது. தரவைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் முன்கூட்டியே போக்குகளை அடையாளம் காணலாம், எதிர்கால பணியாளர் சவால்களை கணிக்கலாம் மற்றும் பணியாளர் உற்பத்தித்திறன் மற்றும் வணிக விளைவுகளை மேம்படுத்த தலையீடுகளை செயல்படுத்தலாம்.

HR Analytics-இன் முறையான பயன்பாட்டை உறுதி செய்வதற்காக, நிறுவனங்கள் கட்டமைக்கப்பட்ட கட்டமைப்புகள் மற்றும் பகுப்பாய்வு மாதிரிகளை நம்பியுள்ளன. HR Analytics கட்டமைப்பு, HR தரவை திறம்பட நிர்வகிப்பதற்கான ஒரு வரைபடத்தை வழங்குகிறது, அதே நேரத்தில் பகுப்பாய்வு மாதிரிகள் அர்த்தமுள்ள நுண்ணறிவுகளை உருவாக்க புள்ளிவிவர மற்றும் முன்கணிப்பு நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துகின்றன. இந்த விரிவான ஆய்வு HR Analytics கட்டமைப்பு மற்றும் தரவு சார்ந்த HR முடிவுகளை எடுப்பதில் நிறுவனங்களுக்கு வழிகாட்டும் பல்வேறு மாதிரிகள் ஆகியவற்றை ஆராய்கிறது.

**மனிதவள பகுப்பாய்வு கட்டமைப்பு**

மனிதவள பகுப்பாய்வு கட்டமைப்பு, மனிதவள தரவு முறையாக சேகரிக்கப்பட்டு, செயலாக்கப்பட்டு, பகுப்பாய்வு செய்யப்பட்டு, முடிவெடுப்பதில் பயன்படுத்தப்படுவதை உறுதி செய்யும் ஒரு கட்டமைக்கப்பட்ட வழிமுறையாக செயல்படுகிறது. இந்த கட்டமைப்பு பல கட்ட செயல்முறையைப் பின்பற்றுகிறது, இது நிறுவனங்கள் மூலத் தரவிலிருந்து செயல்படக்கூடிய மனிதவள உத்திகளுக்கு மாற உதவுகிறது. மனிதவள பகுப்பாய்வு கட்டமைப்பின் முக்கிய கூறுகளில் தரவு சேகரிப்பு, தரவு செயலாக்கம், தரவு பகுப்பாய்வு, முடிவெடுப்பது மற்றும் தொடர்ச்சியான மேம்பாடு ஆகியவை அடங்கும்.

### **தரவு சேகரிப்பு: முக்கிய மனிதவள அளவீடுகளை வரையறுத்தல்**

மனிதவள பகுப்பாய்வின் முதல் படி தரவு சேகரிப்பு ஆகும், இதில் பல மூலங்களிலிருந்து தொடர்புடைய பணியாளர் தரவை சேகரிப்பது அடங்கும். தரவின் துல்லியம் மற்றும் விரிவான தன்மை உருவாக்கப்படும் நுண்ணறிவுகளின் தரத்தை தீர்மானிக்கிறது. மனிதவள தகவல் அமைப்புகள் (HRIS), ஊதியப் பதிவுகள், ஆட்சேர்ப்பு தளங்கள், செயல்திறன் மேலாண்மை கருவிகள், பணியாளர் ஈடுபாட்டு ஆய்வுகள் மற்றும் வெளிப்புற தொழிலாளர் சந்தை அறிக்கைகள் உள்ளிட்ட பல்வேறு மனிதவள அமைப்புகளிலிருந்து பணியாளர் தரவை நிறுவனங்கள் சேகரிக்கின்றன.

சேகரிக்கப்படும் தரவு வகை நிறுவனத்தின் மனிதவள நோக்கங்களைப் பொறுத்தது மற்றும் பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கியிருக்கலாம்:

- **பணியாளர் புள்ளிவிவரங்கள்:** பணியாளரின் வயது, பாலினம், பதவிக்காலம், கல்வி மற்றும் பன்முகத்தன்மை பிரதிநிதித்துவம் தொடர்பான தகவல்கள்.

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

---

- **ஆட்சேர்ப்பு அளவீடுகள்:**பணியமர்த்தலுக்கு ஏற்ற நேரம், பணியமர்த்தலுக்கான செலவு, வேட்பாளர் தரம் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு சேனல் செயல்திறன் பற்றிய தரவு.
- **செயல்திறன் அளவீடுகள்:**பணியாளர் உற்பத்தித்திறன் நிலைகள், இலக்கு சாதனை விகிதங்கள் மற்றும் திறன் மதிப்பீடுகள்.
- **ஈடுபாடு மற்றும் திருப்தி அளவீடுகள்:**பணியாளர் கருத்து, வேலை திருப்தி மதிப்பெண்கள், உணர்வு பகுப்பாய்வு மற்றும் நாடித்துடிப்பு ஆய்வுகள்.
- **தக்கவைப்பு மற்றும் வருவாய் தரவு:**தன்னார்வ மற்றும் தன்னிச்சையற்ற வேலை நீக்க விகிதங்கள், பணியாளர் வெளியேறுவதற்கான காரணங்கள் மற்றும் உள் இயக்கப் போக்குகள்.
- **இழப்பீடு மற்றும் சலுகைகள்:**சம்பள கட்டமைப்புகள், ஊக்கத்தொகை செயல்திறன், ஊதிய பங்கு பகுப்பாய்வு மற்றும் இழப்பீட்டு போக்குகள்.
- **கற்றல் மற்றும் மேம்பாடு:**பயிற்சி நிறைவு விகிதங்கள், திறன் மேம்பாட்டு பகுப்பாய்வு மற்றும் திறன் மேம்பாட்டு திட்டங்கள்.

பல்வேறு மூலங்களிலிருந்து தகவல்களை ஒருங்கிணைத்து விரிவான மனிதவள தரவுத்தொகுப்பை உருவாக்குவதே பயனுள்ள தரவு சேகரிப்பில் அடங்கும். மையப்படுத்தப்பட்ட மனிதவள தரவு களஞ்சியங்கள் இல்லாத நிறுவனங்கள் பல தரவு மூலங்களில் நிலைத்தன்மை மற்றும் துல்லியத்தை உறுதி செய்வதில் சவால்களை எதிர்கொள்ளக்கூடும்.

**தரவு செயலாக்கம்: சுத்தம் செய்தல், தரப்படுத்தல் மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு**

தரவு சேகரிக்கப்பட்டவுடன், அடுத்த படி தரவு செயலாக்கம் ஆகும், இதில் தரவை பகுப்பாய்வுக்கு ஏற்றவாறு சுத்தம் செய்தல், ஒழுங்கமைத்தல் மற்றும்

ஒருங்கிணைத்தல் ஆகியவை அடங்கும். மனிதவளத் தரவு பெரும்பாலும் கட்டமைக்கப்படாதது மற்றும் காணாமல் போன மதிப்புகள், நகல் பதிவுகள் அல்லது வடிவமைப்பில் முரண்பாடுகளைக் கொண்டிருக்கலாம். தரநிலைப்படுத்தல், இயல்பாக்கம் மற்றும் வெளிப்புற கண்டறிதல் போன்ற தரவு செயலாக்க நுட்பங்கள் தரவுத்தொகுப்பைச் செம்மைப்படுத்தப் பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

நிறுவனங்கள் தரவு ஒருங்கிணைப்பிலும் கவனம் செலுத்துகின்றன, இது அர்த்தமுள்ள உறவுகளைக் கண்டறிய வணிக செயல்திறன் தரவுகளுடன் HR தரவை இணைப்பதை உள்ளடக்கியது. உதாரணமாக, பணியாளர் ஈடுபாட்டு கணக்கெடுப்பு முடிவுகளை நிதி செயல்திறன் குறிகாட்டிகளுடன் இணைப்பது பணியாளர் திருப்திக்கும் லாபத்திற்கும் இடையிலான தொடர்புகளை வெளிப்படுத்தலாம். இதேபோல், செயல்பாட்டு செயல்திறன் அளவீடுகளுடன் பணியாளர் வருகையின்மை தரவை பகுப்பாய்வு செய்வது வணிக உற்பத்தித்திறனில் வருகையின் தாக்கத்தை அடையாளம் காண உதவும்.

SQL தரவுத்தளங்கள், தரவுக் கிடங்குகள் மற்றும் வணிக நுண்ணறிவு தளங்கள் போன்ற மனிதவள பகுப்பாய்வு கருவிகள் தரவு செயலாக்கத்தை ஒழுங்குபடுத்துவதில் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன. நம்பகமான நுண்ணறிவுகளை உருவாக்க இந்த கட்டத்தில் தரவு துல்லியம் மற்றும் நிலைத்தன்மையை உறுதி செய்வது அவசியம்.

**தரவு பகுப்பாய்வு: மனிதவள பகுப்பாய்வு மாதிரிகளைப் பயன்படுத்துதல்**

சுத்தமான மற்றும் கட்டமைக்கப்பட்ட மனிதவளத் தரவுகளுடன், அடுத்த கட்டம் அர்த்தமுள்ள நுண்ணறிவுகளைப் பிரித்தெடுக்க பகுப்பாய்வு நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துவதாகும். பணியாளர் போக்குகளை பகுப்பாய்வு செய்ய, மனிதவள சவால்களைக் கண்டறிய மற்றும் எதிர்கால பணியாளர் நடத்தைகளை கணிக்க நிறுவனங்கள் பல்வேறு மனிதவள பகுப்பாய்வு மாதிரிகளைப் பயன்படுத்துகின்றன. இந்தக் கட்டத்தில் பயன்படுத்தப்படும் மனிதவள பகுப்பாய்வு வகைகள் பின்வருமாறு:

1. **விளக்க பகுப்பாய்வு:**கடந்த கால பணியாளர் குறைப்பு விகிதங்கள், பணியாளர் திருப்தி மதிப்பெண்கள் மற்றும் பயிற்சி பங்கேற்பு நிலைகள் போன்ற வரலாற்றுப் பணியாளர் போக்குகளை பகுப்பாய்வு செய்வதில் கவனம் செலுத்துகிறது.
2. **நோய் கண்டறிதல் பகுப்பாய்வு:**மனிதவளப் போக்குகளுக்குப் பின்னால் உள்ள மூல காரணங்களைக் கண்டறிகிறது. எடுத்துக்காட்டாக, பணியாளர் வருவாய் அதிகமாக இருந்தால், இழப்பீடு, தலைமைத்துவப் பிரச்சினைகள் அல்லது வேலை-வாழ்க்கை சமநிலை கவலைகள் ஆகியவை பங்களிக்கும் காரணிகளா என்பதை கண்டறியும் பகுப்பாய்வுகள் தீர்மானிக்க உதவும்.
3. **முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு:**எதிர்கால பணியாளர் போக்குகளை முன்னறிவிக்க புள்ளிவிவர மாதிரியாக்கம் மற்றும் இயந்திர கற்றல் வழிமுறைகளைப் பயன்படுத்துகிறது. எந்த ஊழியர்கள் வெளியேற வாய்ப்புள்ளது, எந்த வேலை வேட்பாளர்கள் சிறப்பாக செயல்படுவார்கள், அல்லது எந்த அணிகள் சோர்வடையும் அபாயத்தில் உள்ளன என்பதை நிறுவனங்கள் கணிக்க முடியும்.
4. **பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வு:**தரவு சார்ந்த நுண்ணறிவுகளின் அடிப்படையில் உகந்த மனிதவள தலையீடுகளை பரிந்துரைக்கிறது.



உதாரணமாக, குறைந்த ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்களைக் கொண்ட ஊழியர்கள் வெளியேறுவதற்கான அதிக ஆபத்தில் இருப்பதாக முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு காட்டினால், தக்கவைப்பை மேம்படுத்த தனிப்பயனாக்கப்பட்ட ஈடுபாட்டு உத்திகளை பரிந்துரைக்கும்.

பவர் பிஐ, டேப்லோ மற்றும் பைதான் அடிப்படையிலான பகுப்பாய்வு தளங்கள் போன்ற தரவு காட்சிப்படுத்தல் கருவிகள், மனிதவள வல்லுநர்கள் பணியாளர் தரவை திறம்பட விளக்கவும், உள்ளூணர்வு வடிவத்தில் நுண்ணறிவுகளை வழங்கவும் உதவுகின்றன.

**முடிவெடுத்தல்: மனிதவள உத்திகளில் நுண்ணறிவுகளை மொழிபெயர்த்தல்**

மனிதவள பகுப்பாய்வுகளிலிருந்து பெறப்பட்ட நுண்ணறிவுகள், பணியாளர் உகப்பாக்கத்தை இயக்கும் செயல்பாட்டு மனிதவள உத்திகளாக மொழிபெயர்க்கப்பட வேண்டும். நிறுவனங்கள் பகுப்பாய்வு நுண்ணறிவுகளைப் பயன்படுத்துகின்றன:

- பணியாளர் தக்கவைப்பு உத்திகளை மேம்படுத்த, வருவாய் அபாயங்களைக் கண்டறிந்து, இலக்கு வைக்கப்பட்ட தக்கவைப்பு திட்டங்களை செயல்படுத்தவும்.
- ஆட்சேர்ப்பு சேனல் செய்திறனை மதிப்பிடுவதன் மூலமும் வேட்பாளர் வெற்றி விகிதங்களை கணிப்பதன் மூலமும் திறமை கையகப்படுத்தலை மேம்படுத்தவும்.
- செய்திறன் போக்குகளை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலமும், வடிவமைக்கப்பட்ட சுற்றல் மற்றும் மேம்பாட்டுத் திட்டங்களை

செயல்படுத்துவதன் மூலமும் பணியாளர் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்தவும்.

- ஊதிய சமத்துவம் மற்றும் ஊக்கத் திறனை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம் பணியாளர் எதிர்பார்ப்புகளுடன் ஊதிய கட்டமைப்புகளை சீரமைக்கவும்.
- ஊழியர்களின் கவலைகளை முன்கூட்டியே நிவர்த்தி செய்ய உணர்வு பகுப்பாய்வைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம் நேர்மறையான பணிச்சூழலை வளர்க்கவும்.

உதாரணமாக, தொழில் வளர்ச்சி வாய்ப்புகள் குறைவாக இருப்பதால், தொழில் வாழ்க்கையின் நடுப்பகுதியில் உள்ள வல்லுநர்கள் அதிக அளவில் தேய்மானம் அடையும் அபாயத்தில் இருப்பதாக முன்னறிவிப்பு பகுப்பாய்வு சுட்டிக்காட்டினால், HR குழுக்கள் தலைமைத்துவ மேம்பாட்டுத் திட்டங்கள், வழிகாட்டுதல் முயற்சிகள் மற்றும் சிறந்த திறமையாளர்களைத் தக்கவைத்துக்கொள்ள உள் இயக்க வாய்ப்புகளை செயல்படுத்தலாம்.

### **கண்காணிப்பு மற்றும் தொடர்ச்சியான முன்னேற்றம்**

மனிதவள பகுப்பாய்வு என்பது தொடர்ச்சியான கண்காணிப்பு மற்றும் சுத்திகரிப்பு தேவைப்படும் ஒரு தொடர்ச்சியான செயல்முறையாகும். நிறுவனங்கள் மனிதவள தலையீடுகளின் செயல்திறனை தொடர்ந்து கண்காணிக்க வேண்டும் மற்றும் புதிய பணியாளர் தரவுகளின் அடிப்படையில் பகுப்பாய்வு மாதிரிகளைப் புதுப்பிக்க வேண்டும். மனிதவள பகுப்பாய்வு முன்முயற்சிகளின் தாக்கத்தை அளவிட முக்கிய செயல்திறன் குறிகாட்டிகள் (KPIகள்) நிறுவப்பட்டுள்ளன, மேலும் வளர்ந்து வரும் பணியாளர் போக்குகளின் அடிப்படையில் சரிசெய்தல் செய்யப்படுகிறது.

உதாரணமாக, ஒரு நிறுவனம் அதிக செயல்திறன் கொண்டவர்களிடையே வருவாயைக் குறைக்க தரவு சார்ந்த தக்கவைப்பு திட்டத்தை செயல்படுத்தினால், HR குழுக்கள் தொடர்ந்து பணியாளர் குறைப்பு விகிதங்களைக் கண்காணித்து, நிகழ்நேர ஊழியர் கருத்துகளின் அடிப்படையில் திட்டத்தைச் செம்மைப்படுத்த வேண்டும். தொடர்ச்சியான முன்னேற்றம், HR Analytics வணிக நோக்கங்கள் மற்றும் பணியாளர் இயக்கவியலுடன் ஒத்துப்போவதை உறுதி செய்கிறது.

மனிதவள பகுப்பாய்வு மாதிரிகள், பணியாளர் தரவை பகுப்பாய்வு செய்வதற்கும், போக்குகளை கணிப்பதற்கும், தகவலறிந்த மனிதவள முடிவுகளை எடுப்பதற்கும் கட்டமைக்கப்பட்ட வழிமுறைகளை வழங்குகின்றன. இந்த மாதிரிகள், தரவு சார்ந்த நுண்ணறிவுகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம் நிறுவனங்கள் திறமை கையகப்படுத்தல், செயல்திறன் மேலாண்மை, பணியாளர் ஈடுபாடு, தக்கவைப்பு மற்றும் பணியாளர் திட்டமிடலை மேம்படுத்த உதவுகின்றன. முக்கிய மனிதவள பகுப்பாய்வு மாதிரிகள் பற்றிய விரிவான விவாதம் கீழே உள்ளது, அவை பணியாளர் நிர்வாகத்தில் அவற்றின் அமைப்பு, பயன்பாடு மற்றும் முக்கியத்துவத்தை விவரிக்கின்றன.

### **1. மனிதவள மதிப்பு சங்கிலி மாதிரி**

டேவ் உல்ரிச் உருவாக்கிய மனிதவள மதிப்புச் சங்கிலி மாதிரி, மனிதவள நடவடிக்கைகள், பணியாளர்களின் முடிவுகள் மற்றும் ஒட்டுமொத்த வணிக செயல்திறன் ஆகியவற்றுக்கு இடையே நேரடி தொடர்பை நிறுவுகிறது. மனிதவள முன்முயற்சிகள் நிறுவன வெற்றிக்கு எவ்வாறு பங்களிக்கின்றன என்பதை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம் மனிதவள செயல்திறனை

மதிப்பிடுவதற்கான ஒரு கட்டமைக்கப்பட்ட அணுகுமுறையை இது வழங்குகிறது.

### **மாதிரியின் அமைப்பு**

மனிதவள மதிப்புச் சங்கிலி மூன்று முக்கிய நிலைகளைக் கொண்டுள்ளது:

1. **மனிதவள செயல்பாடுகள்:**இவற்றில் ஆட்சேர்ப்பு, பயிற்சி, பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் இழப்பீடு போன்ற முக்கிய மனிதவள செயல்பாடுகள் அடங்கும்.
2. **மனிதவள முடிவுகள்:**இவை மேம்பட்ட பணியாளர் திருப்தி, குறைக்கப்பட்ட வருவாய் மற்றும் அதிகரித்த ஈடுபாடு போன்ற மனிதவள நடவடிக்கைகளின் உடனடி பணியாளர் விளைவுகளைக் குறிக்கின்றன.
3. **வணிக முடிவுகள்:**இவை மேம்பட்ட புதுமை, வாடிக்கையாளர் திருப்தி, லாபம் மற்றும் சந்தை போட்டித்தன்மை போன்ற மனிதவள செயல்திறனின் பரந்த நிறுவன தாக்கத்தை பிரதிபலிக்கின்றன.

### **விண்ணப்பம்**

உதாரணமாக, ஒரு நிறுவனம் தலைமைத்துவ மேம்பாட்டுத் திட்டங்களில் முதலீடு செய்தால், இந்த முதலீடு எவ்வாறு பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்துகிறது, அதிக திறன் கொண்ட ஊழியர்களிடையே தக்கவைப்பை அதிகரிக்கிறது மற்றும் இறுதியில் தலைமைத்துவ மட்டங்களில் சிறந்த முடிவெடுப்பதன் மூலம் வணிக செயல்திறனை மேம்படுத்துகிறது என்பதைக் கண்காணிக்க HR மதிப்புச் சங்கிலி மாதிரி உதவுகிறது.

### **முக்கியத்துவம்**

இந்த மாதிரியானது, மனிதவள முயற்சிகள் தனிமைப்படுத்தப்பட்ட செயல்பாடுகளாகக் கருதப்படாமல், வணிக வெற்றிக்கு அவசியமான பங்களிப்பாளர்களாகக் கருதப்படுவதை உறுதி செய்கிறது. இது மனிதவள வல்லுநர்கள் தங்கள் உத்திகளை நிறுவன நோக்கங்களுடன் சீரமைக்க உதவுகிறது, மனிதவள முதலீடுகள் அளவிடக்கூடிய வணிக மேம்பாடுகளுக்கு வழிவகுக்கும் என்பதை உறுதி செய்கிறது.

## **2. கிரீப்பாட்ரீக்கின் பயிற்சி மதிப்பீட்டு மாதிரி**

டொனால்ட் கிரீப்பாட்ரீக் உருவாக்கிய இந்த மாதிரி, பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டுத் திட்டங்களின் செயல்திறனை நான்கு நிலை மதிப்பீட்டின் மூலம் மதிப்பிடுகிறது. பயிற்சி முதலீடுகள் பணியாளர் திறன்கள், நடத்தை மற்றும் நிறுவன விளைவுகளில் அளவிடக்கூடிய முன்னேற்றங்களை அளிப்பதை இது உறுதி செய்கிறது.

### **மாதிரியின் அமைப்பு**

- 1. எதிர்வினை:** பயிற்சிக்கு ஊழியர்களின் ஆரம்ப பதிவை மதிப்பிடுகிறது (எ.கா., திருப்தி கணக்கெடுப்புகள், கருத்து).
- 2. கற்றல்:** பயிற்சிக்கு முந்தைய மற்றும் பிந்தைய மதிப்பீடுகள் மூலம் அறிவு கையகப்படுத்தல் மற்றும் திறன் மேம்பாட்டை அளவிடுகிறது.
- 3. நடத்தை:** ஊழியர்கள் தங்கள் அன்றாட வேலைகளில் பெற்ற திறன்களைப் பயன்படுத்துகிறார்களா என்பதை மதிப்பிடுகிறது.
- 4. முடிவுகள்:** அதிகரித்த உற்பத்தித்திறன் அல்லது மேம்பட்ட சேவை தரம் போன்ற வணிக செயல்திறனில் பயிற்சியின் ஒட்டுமொத்த தாக்கத்தை பகுப்பாய்வு செய்கிறது.

### **விண்ணப்பம்**

உதாரணமாக, ஒரு புதிய நோயாளி மேலாண்மை முறையை செயல்படுத்தும் ஒரு மருத்துவமனை, ஊழியர்களின் பயிற்சியை மதிப்பிடுவதற்கு இந்த மாதிரியைப் பயன்படுத்தலாம். நிறுவனம் ஊழியர்களின் கருத்து (எதிர்வினை), அமைப்பை திறம்பட பயன்படுத்துவதற்கான அவர்களின் திறன் (கற்றல்), அவர்கள் அமைப்பை தங்கள் பணிப்பாய்வில் (நடத்தை) இணைத்துக்கொள்கிறார்களா, மற்றும் நோயாளி பராமரிப்பு செயல்திறனில் அதன் தாக்கம் (முடிவுகள்) ஆகியவற்றை மதிப்பிட முடியும்.

### **முக்கியத்துவம்**

இந்த மாதிரியானது பயிற்சித் திட்டங்கள் வெறும் நிறுவன சம்பிரதாயமாக இருப்பதற்குப் பதிலாக உறுதியான நன்மைகளை வழங்குவதை உறுதி செய்கிறது. இது HR குழுக்களுக்கு உண்மையான பணியாளர் செயல்திறன் மேம்பாடுகளின் அடிப்படையில் பயிற்சி உள்ளடக்கம் மற்றும் வழிமுறைகளை மேம்படுத்த உதவுகிறது.

### **3. முன்கணிப்பு தேய்மான மாதிரி**

முன்கணிப்புத் தேய்மான மாதிரி, பணியாளர் தரவை பகுப்பாய்வு செய்வதற்கும், எந்த ஊழியர்கள் வெளியேறும் அபாயத்தில் உள்ளனர் என்பதைக் கணிப்பதற்கும் இயந்திர கற்றல் வழிமுறைகளைப் பயன்படுத்துகிறது. இந்த மாதிரி, HR குழுக்கள் இலக்கு வைத்திருத்தல் உத்திகளை முன்கூட்டியே செயல்படுத்த உதவுகிறது.

### **மாதிரியின் அமைப்பு**

இந்த மாதிரி பல காரணிகளைக் கருத்தில் கொள்கிறது, அவற்றுள்:

- பணியாளரின் பதவிக்காலம் மற்றும் வயது(எ.கா., இளைய ஊழியர்கள் தொழில் வளர்ச்சி வாய்ப்புகளுக்காக வெளியேறலாம்).
- சம்பளப் போக்குகள் மற்றும் சம்பளப் போட்டித்தன்மை(எ.கா., சந்தைக்குக் குறைவான ஊதியம் பெறும் ஊழியர்கள் வெளியேற அதிக வாய்ப்புள்ளது).
- ஈடுபாடு மற்றும் திருப்தி மதிப்பெண்கள்(எ.கா., குறைந்த ஈடுபாட்டு நிலைகளைப் புகாரளிக்கும் ஊழியர்கள் ஆபத்தில் உள்ளனர்).
- வேலை-வாழ்க்கை சமநிலை குறிகாட்டிகள்(எ.கா., அதிக நேரம் வேலை செய்யும் ஊழியர்கள் அதிருப்தி அடையலாம்).
- செயல்திறன் மற்றும் விளம்பர வரலாறு(எ.கா., பதவி உயர்வு பெறாத உயர் செயல்திறன் கொண்டவர்கள் வேறு இடங்களில் வாய்ப்புகளைத் தேடலாம்).

### **விண்ணப்பம்**

ஒரு பன்னாட்டு நிறுவனம் இந்த மாதிரியைப் பயன்படுத்தி பணியாளர் தரவை பகுப்பாய்வு செய்து, பணிநீக்கத்தின் அறிகுறிகளைக் காட்டும் ஊழியர்களை அடையாளம் காணலாம். தொழில் முன்னேற்ற வாய்ப்புகள் இல்லாததால் நடுத்தர அளவிலான மேலாளர்களிடையே அதிக வருவாய் ஈட்டப்படும் என்று மாதிரி கணித்திருந்தால், HR தக்கவைப்பை மேம்படுத்த தலைமைத்துவ பயிற்சி அல்லது உள் பதவி உயர்வுகளை அறிமுகப்படுத்தலாம்.

### **முக்கியத்துவம்**

இந்த மாதிரியானது, நிறுவனங்கள் பணியாளர் விலகலை ஒரு நெருக்கடியாக மாறுவதற்கு முன்பே நிவர்த்தி செய்ய உதவுகிறது,

ஆட்சேர்ப்பு செலவுகளைக் குறைக்கிறது மற்றும் பணியாளர் நிலைத்தன்மையைப் பராமரிக்கிறது.

#### **4. மக்கள் பகுப்பாய்வு முதிர்வு மாதிரி**

மக்கள் பகுப்பாய்வு முதிர்வு மாதிரி, மனிதவள பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துவதில் ஒரு நிறுவனத்தின் நுட்பமான நிலையை மதிப்பிடுகிறது, அவற்றை பகுப்பாய்வு திறனின் வெவ்வேறு நிலைகளாக வகைப்படுத்துகிறது.

#### **மாதிரியின் அமைப்பு**

இந்த மாதிரி ஐந்து முதிர்வு நிலைகளை வரையறுக்கிறது:

- 1. செயல்பாட்டு அறிக்கையிடல்:** விரிதாள்கள் மற்றும் டாஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்தி அடிப்படை மனிதவள அறிக்கையிடல்.
- 2. மேம்பட்ட அறிக்கையிடல்:** ஊடாடும் டாஷ்போர்டுகள் மற்றும் காட்சி பகுப்பாய்வு கருவிகள் மூலம் நிகழ்நேர அறிக்கையிடல்.
- 3. மூலோபாய பகுப்பாய்வு:** பணியாளர் போக்குகள், தொடர்புகள் மற்றும் முக்கிய செயல்திறன் குறிகாட்டிகளை அடையாளம் காணுதல்.
- 4. முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு:** பணியாளர் போக்குகள் மற்றும் அபாயங்களை முன்னறிவிப்பதற்கான மேம்பட்ட இயந்திர கற்றல் மாதிரிகள்.
- 5. பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வு:** உகந்த பணியாளர் திட்டமிடல் மற்றும் மனிதவள முடிவெடுப்பதற்கான AI-சார்ந்த பரிந்துரைகள்.

#### **விண்ணப்பம்**



அடிப்படை மனிதவள அறிக்கையிடலில் இருந்து முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளுக்கு மாறும் ஒரு நிறுவனம் இந்த மாதிரியைப் பயன்படுத்தி தங்கள் முன்னேற்றத்தை மதிப்பிடலாம். எடுத்துக்காட்டாக, ஆரம்பத்தில் விரிதாள்கள் மூலம் பணியாளர் வருவாயைக் கண்காணிக்கும் ஒரு சில்லறை வணிகம், வெளியேறும் அபாயத்தில் உள்ள ஊழியர்களைக் கண்டறிந்து முன்கூட்டியே தக்கவைப்பு நடவடிக்கைகளை எடுக்க இயந்திர கற்றலைப் பயன்படுத்தி முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளுக்கு முன்னேறலாம்.

### **முக்கியத்துவம்**

இந்த மாதிரியானது நிறுவனங்களுக்கு அவர்களின் மனிதவள பகுப்பாய்வு திறன்களை மேம்படுத்துவதற்கான ஒரு வரைபடத்தை வழங்குகிறது, இது காலப்போக்கில் பணியாளர் தரவின் மதிப்பை அதிகப்படுத்துவதை உறுதி செய்கிறது.

### **5. பணியாளர் திட்டமிடல் மாதிரி**

பணியாளர் திட்டமிடல் மாதிரி, நிறுவனங்கள் எதிர்கால திறமை தேவைகளை கணிக்கவும், வணிக வளர்ச்சி உத்திகளுடன் பணியாளர் விநியோகத்தை சீரமைக்கவும் உதவுகிறது. இது நிறுவனங்கள் சரியான நேரத்தில் சரியான திறமையைக் கொண்டிருப்பதை உறுதி செய்கிறது.

### **மாதிரியின் அமைப்பு**

இந்த மாதிரி உள்ளடக்கியது:

- **தேவை பகுப்பாய்வு:** வணிக வளர்ச்சி கணிப்புகளின் அடிப்படையில் எதிர்கால பணியாளர் தேவைகளை மதிப்பிடுதல்.

- **விநியோக பகுப்பாய்வு:**தற்போதைய பணியாளர் திறன்கள், உள் திறமை குழாய்வழிகள் மற்றும் தொழிலாளர் சந்தை நிலைமைகளை மதிப்பிடுதல்.
- **இடைவெளி பகுப்பாய்வு:**பணியாளர்களின் தேவைக்கும் வழங்கலுக்கும் இடையிலான இடைவெளிகளைக் கண்டறிதல்.
- **உத்தி மேம்பாடு:**திறமை இடைவெளிகளை நிரப்ப பணியமர்த்தல், பயிற்சி மற்றும் பணியாளர் மறுசீரமைப்பு திட்டங்களை செயல்படுத்துதல்.

### **விண்ணப்பம்**

நோயாளி சேர்க்கை அதிகரிப்பை எதிர்பார்க்கும் ஒரு மருத்துவமனை, பணியாளர் திட்டமிடல் பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்தி, கூடுதலாக எத்தனை மருத்துவர்கள் மற்றும் செவிலியர்கள் தேவை என்பதைத் தீர்மானிக்கலாம். பின்னர் மனிதவளக் குழு ஆட்சேர்ப்பு முயற்சிகளை அதற்கேற்ப சரிசெய்யலாம்.

### **முக்கியத்துவம்**

இந்த மாதிரியானது பணியாளர் பற்றாக்குறையைத் தடுக்கிறது, பணியமர்த்தல் செலவுகளைக் குறைக்கிறது மற்றும் வணிக தொடர்ச்சியை உறுதி செய்கிறது.

### **6. பணியாளர் ஈடுபாட்டு மாதிரி**

பணியாளர் ஈடுபாட்டு மாதிரி, நிறுவனங்களுக்கு ஊழியர்களின் உந்துதல், வேலை திருப்தி மற்றும் நிறுவன இலக்குகளுக்கான அர்ப்பணிப்பு ஆகியவற்றை அளவிடவும் மேம்படுத்தவும் உதவுகிறது.

## மாதிரியின் அமைப்பு

முக்கிய ஈடுபாட்டு இயக்கிகள் பின்வருமாறு:

- **தலைமைத்துவ செயல்திறன்:**பணியாளர் உந்துதலில் மேலாளர்களின் தாக்கம்.
- **வேலை-வாழ்க்கை சமநிலை:**ஊழியர்கள் எந்த அளவிற்கு தொழில்முறை மற்றும் தனிப்பட்ட பொறுப்புகளை சமநிலைப்படுத்த முடியும்.
- **அங்கீகாரம் மற்றும் வெகுமதிகள்:**ஊக்கத்தொகை மற்றும் பாராட்டுத் திட்டங்களின் ஈடுபாட்டின் மீதான தாக்கம்.
- **தொழில் வளர்ச்சி வாய்ப்புகள்:**தொழில்முறை மேம்பாடு மற்றும் பதவி உயர்வுகள் கிடைக்கும்.
- **பணியிட கலாச்சாரம்:**நிறுவன சூழலின் உள்ளடக்கம் மற்றும் நேர்மறை.

## விண்ணப்பம்

பணியாளர் ஈடுபாட்டு கணக்கெடுப்புகளை நடத்தும் ஒரு மென்பொருள் நிறுவனம், முடிவுகளை பகுப்பாய்வு செய்ய இந்த மாதிரியைப் பயன்படுத்தலாம். கணக்கெடுப்பு தொழில் வளர்ச்சியில் குறைந்த மதிப்பெண்களைக் காட்டினால், ஈடுபாட்டை மேம்படுத்த HR வழிகாட்டுதல் திட்டங்களையும் உள் பதவி உயர்வுகளையும் செயல்படுத்தலாம்.

## முக்கியத்துவம்

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

---

இந்த மாதிரியானது நிறுவனங்கள் ஒரு நேர்மறையான பணிச்சூழலை உருவாக்கவும், உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்தவும், வருவாயைக் குறைக்கவும் உதவுகிறது.

HR Analytics மாதிரிகள் நிறுவனங்களுக்கு பணியாளர் உகப்பாக்கத்திற்கான கட்டமைக்கப்பட்ட அணுகுமுறைகளை வழங்குகின்றன. HR மதிப்புச் சங்கிலி, கிரீன்பாட்ரிக்கின் பயிற்சி மதிப்பீடு, முன்கணிப்புத் தேய்மானம் மற்றும் பணியாளர் திட்டமிடல் மாதிரிகள் போன்ற மாதிரிகளை செயல்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்தலாம், பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்தலாம் மற்றும் வணிக வெற்றியை இயக்கலாம். மக்கள் பகுப்பாய்வு முதிர்ச்சியில் நிறுவனங்கள் முன்னேறும்போது, அவை அடிப்படை அறிக்கையிடலில் இருந்து AI-இயக்கப்படும் பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வுகளுக்கு மாறலாம், இது தொடர்ச்சியான மனிதவள உகப்பாக்கத்தை உறுதி செய்கிறது. HR Analytics ஐ திறம்பட மேம்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் நீண்டகால பணியாளர் நிலைத்தன்மை மற்றும் வணிக வளர்ச்சிக்கு வழிவகுக்கும் தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்க முடியும்.

## அலகு II

### வணிக செயல்முறை மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வு

வணிக செயல்முறை மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வு: அறிமுகம் - மனிதவளத்தில் தரவு சார்ந்த முடிவெடுத்தல் - தரவு சிக்கல்கள் - தரவு செல்லுபடியாகும் தன்மை - தரவு நம்பகத்தன்மை - மனிதவள ஆராய்ச்சி கருவிகள் மற்றும் நுட்பங்கள் - மனிதவள ஆராய்ச்சிக்கான புள்ளிவிவரங்கள் மற்றும் புள்ளிவிவர மாதிரியாக்கம்.

### வணிக செயல்முறை மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வு: அறிமுகம்

ஒரு வணிக செயல்முறை என்பது ஒரு குறிப்பிட்ட நிறுவன இலக்கை அடைய வடிவமைக்கப்பட்ட ஒரு கட்டமைக்கப்பட்ட செயல்பாடுகளின் தொகுப்பாகும். இது உள்ளீடுகளை வெளியீடுகளாக மாற்றும், செயல்திறன், உற்பத்தித்திறன் மற்றும் வாடிக்கையாளர் திருப்தியை உறுதி செய்யும் ஒன்றோடொன்று தொடர்புடைய பணிகளைக் கொண்டுள்ளது. வணிக செயல்முறைகளை பின்வருமாறு வகைப்படுத்தலாம்:

- **முக்கிய செயல்முறைகள்:** வாடிக்கையாளர்களுக்கு மதிப்பை வழங்குவதில் நேரடியாக பங்களிக்கவும் (எ.கா. உற்பத்தி, விற்பனை, வாடிக்கையாளர் சேவை).
- **ஆதரவு செயல்முறைகள்:** மறைமுகமாக முக்கிய செயல்முறைகளுக்கு உதவுதல் (எ.கா., மனிதவளம், நிதி, தகவல் தொழில்நுட்ப ஆதரவு).
- **மேலாண்மை செயல்முறைகள்:** மைய மற்றும் ஆதரவு செயல்முறைகளை மேற்பார்வையிட்டு கட்டுப்படுத்தவும் (எ.கா., மூலோபாய திட்டமிடல், செயல்திறன் மேலாண்மை).

அதிகரித்து வரும் டிஜிட்டல் மாற்றத்துடன், வணிகங்கள் இந்த செயல்முறைகளை மேம்படுத்தவும், செயல்திறனை அதிகரிக்கவும், செலவுகளைக் குறைக்கவும் ஆட்டோமேஷன், AI மற்றும் பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துகின்றன.

“ மனிதவள பகுப்பாய்வு (மனிதவள பகுப்பாய்வு)மனிதவள முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்துவதற்காக பணியாளர்கள் தொடர்பான தரவைச் சேகரித்தல், பகுப்பாய்வு செய்தல் மற்றும் விளக்குதல் ஆகியவற்றின் செயல்முறையாகும். இது மனிதவள செயல்பாடுகளுக்கு புள்ளிவிவர நுட்பங்களையும் தரவு சார்ந்த நுண்ணறிவுகளையும் பயன்படுத்துகிறது, பணியாளர் திட்டமிடல், திறமை மேலாண்மை மற்றும் பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்துகிறது.

### **மனிதவள பகுப்பாய்வின் முக்கிய பகுதிகள்**

1. **பணியாளர் திட்டமிடல் பகுப்பாய்வு-** பணியாளர் தேவைகள், பணியமர்த்தல் போக்குகள் மற்றும் வருவாய் அபாயங்களை முன்னறிவித்தல்.
2. **திறமை கையகப்படுத்தல் பகுப்பாய்வு-** ஆட்சேர்ப்பு உத்திகளை மேம்படுத்துதல் மற்றும் பணியமர்த்தல் செயல்திறனை அளவிடுதல்.
3. **பணியாளர் செயல்திறன் பகுப்பாய்வு-** உற்பத்தித்திறன், பயிற்சி செயல்திறன் மற்றும் திறன் இடைவெளிகளை பகுப்பாய்வு செய்தல்.
4. **பணியாளர் ஈடுபாட்டு பகுப்பாய்வு-** வேலை திருப்தி, உந்துதல் மற்றும் பணியிட கலாச்சாரத்தை மதிப்பிடுதல்.
5. **இழப்பீடு & சலுகைகள் பகுப்பாய்வு-** ஊதிய சமத்துவம், ஊக்கத்தொகைகள் மற்றும் சலுகைகளின் பயன்பாட்டை மதிப்பீடு செய்தல்.

6. பன்முகத்தன்மை & உள்ளடக்க பகுப்பாய்வு- பன்முகத்தன்மை அளவீடுகளை அளவிடுதல் மற்றும் சமமான பணியமர்த்தல் நடைமுறைகளை உறுதி செய்தல்.
7. தேய்மானம் & தக்கவைப்பு பகுப்பாய்வு- பணியாளர் வருவாயில் உள்ள வடிவங்களைக் கண்டறிதல் மற்றும் தக்கவைப்பு உத்திகளை மேம்படுத்துதல்.

### **வணிக செயல்முறை உகப்பாக்கத்தில் மனிதவள பகுப்பாய்வுகளின் பங்கு**

வணிக செயல்முறைகளைச் செம்மைப்படுத்துவதில் மனிதவள பகுப்பாய்வு மிக முக்கியமானது:

- தொழிலாளர் உற்பத்தித்திறன் மற்றும் செயல்திறனை மேம்படுத்துதல்.
- திறமை இடைவெளிகளைக் கண்டறிந்து பணியாளர் ஒதுக்கீட்டை மேம்படுத்துதல்.
- முன்கணிப்பு நுண்ணறிவு மூலம் பணியாளர் வருவாயைக் குறைத்தல்.
- கற்றல் பகுப்பாய்வு மூலம் பயிற்சி திட்டங்களை மேம்படுத்துதல்.
- தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் நெறிமுறை மனிதவள நடைமுறைகளுக்கு இணங்குவதை உறுதி செய்தல்.

நிறுவன வள திட்டமிடல் (ERP) மற்றும் வாடிக்கையாளர் உறவு மேலாண்மை (CRM) அமைப்புகளுடன் HR பகுப்பாய்வுகளை ஒருங்கிணைப்பதன் மூலம், வணிகங்கள் நிறுவன இலக்குகளுடன் HR உத்திகளை சீரமைத்து, ஒட்டுமொத்த வெற்றியை அடைய முடியும்.

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

**மனிதவள பகுப்பாய்வில் பயன்படுத்தப்படும் தொழில்நுட்பம் & கருவிகள்**

பல மேம்பட்ட கருவிகள் மற்றும் தொழில்நுட்பங்கள் மனிதவள பகுப்பாய்வுகளை எளிதாக்குகின்றன, அவை:

- **HRIS (மனித வள தகவல் அமைப்புகள்)**– வேலை நாள், SAP வெற்றி காரணிகள், ஆரக்கிள் HCM.
- **தரவு பகுப்பாய்வு தளங்கள்**– டேப்லோ, பவர் பிஐ, கூகிள் டேட்டா ஸ்டூடியோ.
- **AI & இயந்திர கற்றல்**- ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் தக்கவைப்புக்கான முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு.
- **உணர்வு பகுப்பாய்வு கருவிகள்**- கணக்கெடுப்புகள் மற்றும் சமூக ஊடகங்களில் இருந்து பணியாளர் கருத்துக்களை பகுப்பாய்வு செய்தல்.

வணிக செயல்முறை மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வு ஆகியவை முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்துதல், மனிதவள செயல்பாடுகளை மேம்படுத்துதல் மற்றும் செயல்திறனை மேம்படுத்துதல் ஆகியவற்றின் மூலம் நிறுவன வெற்றியில் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன. AI, இயந்திர கற்றல் மற்றும் பெரிய தரவுகளின் வளர்ச்சியுடன், மனிதவள பகுப்பாய்வு மனித மூலதனத்தை வணிக நோக்கங்களுடன் சீரமைக்கும் ஒரு மூலோபாய செயல்பாடாக உருவாகி வருகிறது, இது நீண்டகால வளர்ச்சிக்கான தரவு சார்ந்த கலாச்சாரத்தை வளர்க்கிறது.



## மனிதவளத்தில் தரவு சார்ந்த முடிவெடுத்தல்

### 1. மனிதவளத்தில் தரவு சார்ந்த முடிவெடுக்கும் முறை (DDDM) அறிமுகம்

மனிதவளத்தில் (HR) தரவு சார்ந்த முடிவெடுத்தல் (DDDM) என்பது மனிதவள செயல்பாடுகளை மேம்படுத்தவும் வணிக விளைவுகளை இயக்கவும் தரவு, பகுப்பாய்வு மற்றும் சான்றுகள் சார்ந்த நுண்ணறிவுகளை முறையாகப் பயன்படுத்துவதைக் குறிக்கிறது. உள்ளூணர்வு அல்லது கடந்த கால அனுபவங்களை மட்டுமே நம்புவதற்குப் பதிலாக, மனிதவள வல்லுநர்கள் பணியாளர் மேலாண்மை, திறமை கையகப்படுத்தல், செயல்திறன் மதிப்பீடு மற்றும் பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்தும் மூலோபாய முடிவுகளை எடுக்க அளவு மற்றும் தரமான தரவைப் பயன்படுத்துகின்றனர்.

செயற்கை நுண்ணறிவு (AI), இயந்திர கற்றல் (ML) மற்றும் வணிக நுண்ணறிவு (BI) கருவிகளில் ஏற்பட்டுள்ள முன்னேற்றங்களுடன், மனிதவளத் துறைகள் இப்போது பரந்த அளவிலான பணியாளர் தரவை பகுப்பாய்வு செய்யலாம், வடிவங்களை அடையாளம் காணலாம் மற்றும் பணியாளர் திருப்தி மற்றும் வணிக செயல்திறன் இரண்டையும் மேம்படுத்தும் தகவலறிந்த தேர்வுகளைச் செய்யலாம்.

### 2. தரவு சார்ந்த மனிதவள முடிவெடுப்பதன் முக்கியத்துவம்

மனிதவள முடிவெடுப்பதில் தரவைப் பயன்படுத்துவது நிறுவனங்களுக்கு உதவுகிறது:

1. ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் திறமை கையகப்படுத்தலை மேம்படுத்துதல்- திறன்கள், அனுபவம் மற்றும் கலாச்சார பொருத்தத்தை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம் சிறந்த வேட்பாளர்களை அடையாளம் காணவும்.

2. பணியாளர் தக்கவைப்பை மேம்படுத்தவும்- வெளியேறும் அபாயத்தில் உள்ள ஊழியர்களை அடையாளம் காண முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்தவும்.
3. பணியாளர் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துதல்- அதிக செயல்திறன் கொண்ட அணிகள் மற்றும் பயிற்சித் தேவைகளை அடையாளம் காண செயல்திறன் அளவீடுகளை பகுப்பாய்வு செய்யுங்கள்.
4. ஊதிய சம்பங்கு மற்றும் இழப்பீட்டு மேலாண்மையை உறுதி செய்தல்- நியாயமான மற்றும் போட்டித்தன்மை வாய்ந்த சம்பள தொகுப்புகளை கட்டமைக்க தரவைப் பயன்படுத்தவும்.
5. பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் திருப்தியை மேம்படுத்தவும்- ஊழியர்களின் மன உறுதியைப் புரிந்துகொள்ள ஆய்வுகள் மற்றும் உணர்வு பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்தவும்.
6. பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்க முயற்சிகளை ஆதரித்தல்- உள்ளடக்கிய பணியிடத்தை ஊக்குவிக்க பன்முகத்தன்மை அளவீடுகளைக் கண்காணித்து அளவிடவும்.
7. செயல்திறன் மேலாண்மையை வலுப்படுத்துதல்- பணியாளர் பங்களிப்புகளை மதிப்பிடுவதற்கு நிகழ்நேர பின்னூட்ட அமைப்புகள் மற்றும் முக்கிய செயல்திறன் குறிகாட்டிகளை (KPIகள்) பயன்படுத்தவும்.

3. தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பது பயன்படுத்தப்படும் முக்கிய மனிதவளப் பகுதிகள்

3.1 திறமை கையகப்படுத்தல் & ஆட்சேர்ப்பு பகுப்பாய்வு

- பயன்பாட்டு கண்காணிப்பு அமைப்புகள் (ATS)திறன் பொருத்தத்தின் அடிப்படையில் விண்ணப்பதாரர்களின் விண்ணப்பங்களை பகுப்பாய்வு செய்து தரவரிசைப்படுத்துங்கள்.
- முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுஎந்த வேட்பாளர்கள் வெற்றிபெற அதிக வாய்ப்புள்ளது என்பதை முன்னறிவிக்கிறது.
- பணியமர்த்தல் நேரம் & செலவு பகுப்பாய்வுஆட்சேர்ப்பு காலக்கெடு மற்றும் செலவுகளை மேம்படுத்துகிறது.

### 3.2 பணியாளர் செயல்திறன் மேலாண்மை

- 360-டிகிரி கருத்துமற்றும் செயல்திறன் மதிப்பீட்டுத் தரவுகள் பணியாளர் வளர்ச்சியை மதிப்பிடுவதற்கு உதவுகின்றன.
- பணியாளர் உற்பத்தித்திறன் பகுப்பாய்வுசெயல்திறன் மற்றும் உற்பத்தித்திறன் போக்குகளை அளவிடுகிறது.
- AI-இயக்கப்படும் கற்றல் & மேம்பாடு (L&D)தளங்கள் தனிப்பயனாக்கப்பட்ட பயிற்சி திட்டங்களை பரிந்துரைக்கின்றன.

### 3.3 பணியாளர் ஈடுபாடு & திருப்தி

- நாடித்துடிப்பு ஆய்வுகள் & உணர்வு பகுப்பாய்வுபணியாளர் திருப்தியை நிகழ்நேரத்தில் கண்காணிக்கவும்.
- தேய்மான பகுப்பாய்வுசாத்தியமான ராஜினாமாக்களை முன்னறிவிக்கிறது மற்றும் தக்கவைப்பு உத்திகளை பரிந்துரைக்கிறது.
- பணியிட கலாச்சார அளவீடுகள்சிறந்த பணிச்சூழலுக்காக கொள்கைகளைச் செம்மைப்படுத்த HRக்கு உதவுங்கள்.

### 3.4 இழப்பீடு & நன்மைகள் உகப்பாக்கம்

- இழப்பீட்டு தரப்படுத்தல்தொழில்துறை தரநிலைகளுக்கு ஏற்ப சம்பளம் கிடைப்பதை உறுதி செய்கிறது.
- நன்மைகள் பயன்பாட்டு பகுப்பாய்வு ஊழியர்கள் எந்த நன்மைகளை அதிகம் மதிக்கிறார்கள் என்பதை அடையாளம் காட்டுகிறது.
- ஈக்விட்டி தணிக்கைகளை செலுத்துங்கள்நியாயமான மற்றும் வெளிப்படையான இழப்பீட்டுக் கொள்கைகளை உறுதி செய்தல்.

### 3.5 பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கம் (DEI) பகுப்பாய்வு

- பன்முகத்தன்மை பணியமர்த்தல் அளவீடுகள்பாலினம், இனம் மற்றும் உள்ளடக்கப் போக்குகளைக் கண்காணிக்கவும்.
- சார்பு கண்டறிதல் வழிமுறைகள்பாரபட்சமற்ற பணியமர்த்தல் மற்றும் பதவி உயர்வு செயல்முறைகளை உறுதி செய்தல்.
- சம வாய்ப்பு பகுப்பாய்வுதொழில் வளர்ச்சி வாய்ப்புகளுக்கு நியாயமான அணுகலை உறுதி செய்கிறது.

### 3.6 பணியாளர் தக்கவைப்பு & வருவாய் பகுப்பாய்வு

- முன்கணிப்பு வருவாய் மாதிரியாக்கம்முக்கிய தக்கவைப்பு இயக்கிகளை அடையாளம் காண HR க்கு உதவுகிறது.
- நேர்காணல் பகுப்பாய்வுவிருந்து வெளியேறுஊழியர்கள் ஏன் வெளியேறுகிறார்கள் என்பது பற்றிய நுண்ணறிவுகளை வழங்குகிறது.
- தக்கவைப்பு உத்திகள்தரவு நுண்ணறிவுகளை அடிப்படையாகக் கொண்டவை பணியாளர் நிலைத்தன்மையை மேம்படுத்த உதவுகின்றன.

## 4. HR DDDM-இல் பயன்படுத்தப்படும் தொழில்நுட்பங்கள் மற்றும் கருவிகள்

#### 4.1 மனிதவள பகுப்பாய்வு தளங்கள்

- வேலை நாள், SAP வெற்றி காரணிகள், ஆரக்கிள் HCM - கிளவுட் அடிப்படையிலான மனிதவள பகுப்பாய்வு தீர்வுகள்.
- ஜோஹோ மக்கள், மூங்கில் மனிதவளம், கேகா - SME-ஐ மையமாகக் கொண்ட மனிதவள மேலாண்மை தளங்கள்.

#### 4.2 வணிக நுண்ணறிவு & தரவு காட்சிப்படுத்தல் கருவிகள்

- காட்சிப் படம், பவர் பிஜி, கூகிள் டேட்டா ஸ்டூடியோ - மனிதவள அளவீடுகளின் காட்சி பிரதிநிதித்துவம்.
- பைதான், R, SQL – ஆழமான புள்ளிவிவர பகுப்பாய்வு மற்றும் இயந்திர கற்றல் பயன்பாடுகளுக்கு.

#### 4.3 மனிதவளத்தில் AI & இயந்திர கற்றல்

- இயற்கை மொழி செயலாக்கம் (NLP)பணியாளர் கருத்துக்களின் உணர்வு பகுப்பாய்விற்காக.
- சாட்போட்கள் & மெய்நிகர் உதவியாளர்கள் மனிதவள வினவல்களை தானியங்குபடுத்துதல் மற்றும் ஆன்போர்டிங் செய்வதற்கு.

#### 4.4 பணியாளர் ஈடுபாடு & பல்ஸ் சர்வே கருவிகள்

- கலாச்சார ஆம்ப், கிளிண்ட், சர்வே மங்கி - பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் கருத்து சேகரிப்பு.
- பீக்கான், குவாட்ரிக்ஸ் - AI-இயக்கப்படும் பணியாளர் உணர்வு பகுப்பாய்வு.

#### 5. தரவு சார்ந்த மனிதவள முடிவெடுப்பதன் நன்மைகள்

- மனிதவள செயல்திறனை அதிகரிக்கிறது:மீண்டும் மீண்டும் செய்யக்கூடிய பணிகளை தானியங்குபடுத்துகிறது மற்றும் மூலோபாய மனிதவள முன்முயற்சிகளை மேம்படுத்துகிறது.
- பணியாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்துகிறது:பயிற்சி, தொழில் வளர்ச்சி மற்றும் ஈடுபாட்டு உத்திகளைத் தனிப்பயனாக்க உதவுகிறது.
- வணிக செயல்திறனை மேம்படுத்துகிறது:வணிக நோக்கங்களுடன் மனிதவள இலக்குகளை சீரமைத்து, அதிக லாபத்திற்கு வழிவகுக்கிறது.
- செலவுகளைக் குறைக்கிறது:பணியமர்த்தல், பயிற்சி மற்றும் தக்கவைப்பு செலவுகளை மேம்படுத்த HR உதவுகிறது.
- இணக்கம் மற்றும் இடர் மேலாண்மையை உறுதி செய்கிறது:தரவு சார்ந்த கொள்கைகள் தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் சம ஊதிய விதிமுறைகள் தொடர்பான சட்ட அபாயங்களைக் குறைக்கின்றன.

#### 6. மனிதவளத்தில் DDDM-ஐ செயல்படுத்துவதில் உள்ள சவால்கள்

1. தரவு தனியுரிமை & பாதுகாப்பு கவலைகள்- பணியாளர் தரவு ரகசியத்தன்மையை HR உறுதி செய்ய வேண்டும்.
2. மாற்றத்திற்கு எதிர்ப்பு- பாரம்பரிய மனிதவள வல்லுநர்கள் தரவு சார்ந்த அணுகுமுறையை எதிர்க்கலாம்.
3. தரவு துல்லியம் & தரம்- சீரற்ற தரவு சேகரிப்பு தவறான நுண்ணறிவுகளுக்கு வழிவகுக்கும்.
4. தொழில்நுட்பத்தை ஏற்றுக்கொள்வதில் உள்ள தடைகள்- சிறு மற்றும் நடுத்தர வணிகங்கள் பகுப்பாய்வு கருவி செயல்படுத்தலில் சிரமப்படலாம்.
5. தரவு விளக்கத்தில் சார்பு- கவனமாக நிர்வகிக்கப்படாவிட்டால், வழிமுறைகள் ஏற்கனவே உள்ள சார்புகளைப் பிரதிபலிக்கக்கூடும்.

## 7. மனிதவளத்தில் தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதன் எதிர்காலம்

எதிர்கால மனிதவள முடிவெடுப்பது AI-சார்ந்த, தானியங்கி மற்றும் முன்கணிப்பு சார்ந்தது. வளர்ந்து வரும் போக்குகளில் பின்வருவன அடங்கும்:

- **AI- இயங்கும் பணியாளர் திட்டமிடல்-** பணியாளர் திட்டமிடல் மற்றும் தேவையை முன்னறிவிப்பதை தானியங்குபடுத்துதல்.
- **நிகழ்நேர ஊழியர் உணர்வு பகுப்பாய்வு-** மின்னஞ்சல்கள், அரட்டைகள் மற்றும் கணக்கெடுப்புகளிலிருந்து ஊழியர்களின் உணர்ச்சிகளை அளவிட AI ஐப் பயன்படுத்துதல்.
- **மனிதவள தரவு பாதுகாப்புக்கான தொகுதிச் சங்கிலி-** ஊதியம் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பில் வெளிப்படைத்தன்மை மற்றும் தரவு ஒருமைப்பாட்டை உறுதி செய்தல்.
- **மெய்நிகர் பணியிடங்களுக்கான மெட்டாவர்ஸ்-** தொலைதூர பணி ஒத்துழைப்பு மற்றும் பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்துதல்.

மனிதவளத்தில் தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பது பாரம்பரிய மனிதவள செயல்பாடுகளை ஒரு மூலோபாய, பகுப்பாய்வு மற்றும் வணிகத்தை மையமாகக் கொண்ட களமாக மாற்றுகிறது. மனிதவள பகுப்பாய்வு, AI மற்றும் வணிக நுண்ணறிவு கருவிகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் பணியாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்தும், பணியாளர் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்தும் மற்றும் நீண்டகால வணிக வெற்றியை இயக்கும் தகவலறிந்த முடிவுகளை எடுக்க முடியும்.

## மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் முடிவெடுப்பதில் தரவு சிக்கல்கள்

1. டிஜிட்டல் உருமாற்றத்தின் சகாப்தத்தில், பணியாளர் திட்டமிடல்,

பணியாளர் ஈடுபாடு, திறமை பெறுதல் மற்றும் நிறுவன மேம்பாட்டை மேம்படுத்த மனிதவளத் துறைகள் தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதை (DDDM) நம்பியுள்ளன. இருப்பினும், இந்த முடிவுகளின் துல்லியம் மற்றும் செயல்திறன் தரவு தரம், ஒருமைப்பாடு மற்றும் நெறிமுறை பயன்பாட்டைப் பொறுத்தது. மோசமான தரவு மேலாண்மை தவறான விளக்கங்கள், குறைபாடுள்ள கொள்கைகள் மற்றும் இணக்க அபாயங்களுக்கு வழிவகுக்கும், இறுதியில் வணிக செயல்திறன் மற்றும் பணியாளர் நம்பிக்கைக்கு தீங்கு விளைவிக்கும்.

## 2. மனிதவள பகுப்பாய்வில் பொதுவான தரவு சிக்கல்கள்

### 2.1 தரவு தர சிக்கல்கள்

1. **முழுமையற்ற தரவு**– மனிதவள பதிவுகளில் மதிப்புகள் காணாமல் போவது தவறான நுண்ணறிவுகளுக்கு வழிவகுக்கும். எடுத்துக்காட்டு: பணியாளர் செயல்திறன் மதிப்புரைகளில் குறிப்பிட்ட கருத்து இல்லாமல் இருக்கலாம், இது ஒருதலைப்பட்ச மதிப்பீடுகளுக்கு வழிவகுக்கும்.
2. **சீரற்ற தரவு**– தரவு உள்ளீட்டு வடிவங்களில் உள்ள மாறுபாடுகள் குழப்பத்தை ஏற்படுத்துகின்றன. எடுத்துக்காட்டு: ஒரே பணிப் பெயருக்கான வெவ்வேறு எழுத்து வடிவங்கள் (எ.கா., "மென்பொருள் பொறியாளர்" vs. "S/W பொறியாளர்").
3. **நகல் தரவு**– மீண்டும் மீண்டும் உள்ளீடுகள் புள்ளிவிவரங்களை அதிகப்படுத்தி மனிதவள அளவீடுகளை சிதைக்கின்றன. எடுத்துக்காட்டு: ஒரு வேட்பாளர் தனித்தனி பதிவுகளாகத் தோன்றும் பல ஆட்சேர்ப்பு போர்டல்கள் மூலம் விண்ணப்பிக்கலாம்.



4. **காலாவதியான தரவு**– பழைய தகவல்கள் முடிவெடுப்பதைத் தவறாக வழிநடத்தும். உதாரணம்: புதிய பணியாளர்களுக்கான இழப்பீட்டைத் தீர்மானிக்க 5 வருட சம்பள அளவுகோலைப் பயன்படுத்துதல்.
5. **தரவு உள்ளீட்டு பிழைகள்**– கைமுறையாக தரவு உள்ளீடு செய்வது எழுத்துப்பிழைகள் அல்லது தவறான வகைப்பாடுகளின் அபாயத்தை அதிகரிக்கிறது. எடுத்துக்காட்டு: ஒரு பணியாளரின் துறை "சந்தைப்படுத்தல்" என்பதற்குப் பதிலாக "நிதி" என்று தவறாகப் பதிவு செய்யப்பட்டுள்ளது.

## 2.2 தரவு தனியுரிமை & பாதுகாப்பு அபாயங்கள்

1. **அங்கீகரிக்கப்படாத அணுகல்**– மனிதவள தரவுத்தளங்கள் முக்கியமான பணியாளர் விவரங்களை (எ.கா. சம்பளம், மருத்துவ பதிவுகள்) சேமிக்கின்றன. மோசமான அணுகல் கட்டுப்பாடுகள் மீறல்களுக்கு வழிவகுக்கும்.
2. **தரவு குறியாக்கமின்மை**– பாதுகாப்பற்ற மனிதவளத் தரவு சைபர் தாக்குதல்களின் அபாயத்தை அதிகரிக்கிறது. எடுத்துக்காட்டு: சைபர் தாக்குதலில் மறைகுறியாக்கப்படாத சம்பளப் பட்டியல் தரவு கசிந்தது.
3. **மூன்றாம் தர்ப்பு அபாயங்கள்**– மனிதவள கருவிகள் (எ.கா., ஆட்சேர்ப்பு தளங்கள்) பணியாளர் தரவை விற்பனையாளர்களுடன் பகிர்ந்து கொள்கின்றன, இது தவறாகப் பயன்படுத்துவது குறித்த கவலைகளை எழுப்புகிறது.
4. **இணக்க மீறல்கள்**– GDPR (பொது தரவு பாதுகாப்பு ஒழுங்குமுறை) மற்றும் CCPA (கலிபோர்னியா நுகர்வோர் தனியுரிமைச் சட்டம்) போன்ற சட்டங்களுக்கு இணங்கத் தவறினால் அதிக அபராதம் விதிக்கப்படலாம்.

### 2.3 தரவு ஒருங்கிணைப்பு சவால்கள்

1. **சிலோட் தரவு மூலங்கள்-** மனிதவள அமைப்புகள் பெரும்பாலும் ERP, CRM மற்றும் நிதி அமைப்புகளுடன் ஒருங்கிணைப்பைக் கொண்டிருக்கவில்லை, இதனால் துண்டு துண்டான தகவல்கள் ஏற்படுகின்றன.
2. **வெவ்வேறு தரவு வடிவங்கள்-** பல கருவிகளிலிருந்து (எ.கா., ஊதியம், செயல்திறன் மேலாண்மை, ஆட்சேர்ப்பு) மனிதவளத் தரவுகள் தடையற்ற பகுப்பாய்விற்கு சீரமைக்கப்படாமல் போகலாம்.
3. **நிகழ்நேர தரவு இல்லாமை-** தாமதமான புதுப்பிப்புகள் நிறுவனங்கள் காலாவதியான பணியாளர் நுண்ணறிவுகளில் செயல்பட காரணமாகின்றன.

### 2.4 மனிதவள தரவு மற்றும் பகுப்பாய்வில் சார்பு

1. **வழிமுறை சார்பு-** AI-இயக்கப்படும் ஆட்சேர்ப்பு கருவிகள் சார்புடைய பயிற்சி தரவு காரணமாக சில மக்கள்தொகைக்கு சாதகமாக இருக்கலாம். எடுத்துக்காட்டு: கடந்த கால தரவுகளில் பயிற்சி பெற்ற ஒரு பணியமர்த்தல் வழிமுறை, வரலாற்று ரீதியாக சார்புடையதாக இருந்தால், பெண் வேட்பாளர்களை விட ஆண் வேட்பாளர்களுக்கு முன்னுரிமை அளிக்கக்கூடும்.
2. **கணக்கெடுப்பு பதில் சார்பு-** பின்விளைவுகள் குறித்த பயம் காரணமாக, பணியாளர்கள் நிச்சயதார்த்த ஆய்வுகளில் நேர்மையான கருத்துக்களை வழங்காமல் போகலாம்.
3. **செயல்திறன் மதிப்பீட்டு சார்பு-** நிர்வாக சார்புகள் (எ.கா., பாரபட்சம், சமீபத்திய விளைவு) பணியாளர் மதிப்பீடுகளைப் பாதிக்கின்றன, இது தவறான தரவுகளுக்கு வழிவகுக்கிறது.

4. **பிரதிநிதித்துவ சிக்கல்கள்**- தரவு மாதிரிகள் உள்ளடக்கியதாக இல்லாமல் இருக்கலாம், இதன் விளைவாக சார்புடைய மனிதவளக் கொள்கைகள் ஏற்படுகின்றன. எடுத்துக்காட்டு: பெரும்பாலும் அலுவலக அடிப்படையிலான ஊழியர்களுடன் நடத்தப்படும் பணியாளர் ஈடுபாட்டு ஆய்வுகள் தொலைதூர ஊழியர்களின் அனுபவங்களைப் புறக்கணிக்கக்கூடும்.

### 2.5 மனிதவள தரவு பயன்பாட்டில் நெறிமுறை கவலைகள்

1. **பணியாளர் கண்காணிப்பு**- அதிகப்படியான கண்காணிப்பு (எ.கா., வேலை நேரம், மின்னஞ்சல்கள் மற்றும் விசை அழுத்தங்களைக் கண்காணித்தல்) நெறிமுறை எல்லைகளை மீறக்கூடும்.
2. **முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளின் தவறான பயன்பாடு**- ஊழியர் ராஜினாமாக்களை முன்னறிவிப்பதும், முன்கூட்டியே செயல்படுவதும் (எ.கா., பதவி உயர்வுகளை மறுப்பது) நெறிமுறையற்றதாக இருக்கலாம்.
3. **வெளிப்படைத்தன்மை சிக்கல்கள்**- ஊழியர்கள் தங்கள் தரவு எவ்வாறு பயன்படுத்தப்படுகிறது என்பது குறித்து அறிந்திருக்க மாட்டார்கள், இது அவநம்பிக்கைக்கு வழிவகுக்கும்.

### 3. மனிதவள தரவு சிக்கல்களை சமாளிப்பதற்கான உத்திகள்

#### 3.1 தரவு தரத்தை மேம்படுத்துதல்

- ✓ தானியங்கி தரவு உள்ளீடு - கைமுறை பிழைகளைக் குறைக்க HRMS (மனித வள மேலாண்மை அமைப்புகள்) ஐப் பயன்படுத்தவும்.
- ✓ தரவு வடிவங்களை தரப்படுத்துதல் - நிலையான தரவு உள்ளீட்டிற்கான வழிகாட்டுதல்களை நிறுவுதல் (எ.கா., பணிப் பெயர்கள், துறைப் பெயர்கள்).

✓தரவு சுத்தம் செய்யும் நுட்பங்கள் - நகல், சீரற்ற அல்லது காலாவதியான தரவைத் தொடர்ந்து தணிக்கை செய்து அகற்றவும்.  
✓AI & NLP ஐப் பயன்படுத்தவும் - இயந்திர கற்றல் முரண்பாடுகளைக் கண்டறிந்து காணாமல் போன மதிப்புகளை புத்திசாலித்தனமாக நிரப்ப உதவும்.

### **3.2 தரவு பாதுகாப்பு மற்றும் தனியுரிமையை வலுப்படுத்துதல்**

✓பங்கு அடிப்படையிலான அணுகல் கட்டுப்பாட்டை (RBAC) செயல்படுத்துதல் - பயனர் பாத்திரங்களின் அடிப்படையில் HR தரவுக்கான அணுகலைக் கட்டுப்படுத்துங்கள்.  
✓உணர்திறன் தரவை குறியாக்கம் செய்யவும் - அனைத்து HR தரவும் போக்குவரத்திலும் ஓய்விலும் குறியாக்கம் செய்யப்பட்டுள்ளதா என்பதை உறுதிப்படுத்தவும்.  
✓வழக்கமான பாதுகாப்பு தணிக்கைகள் - மனிதவள அமைப்புகளில் உள்ள பாதிப்புகளைக் கண்டறிய ஊடுருவல் சோதனையை நடத்துதல்.  
✓ இணக்க கட்டமைப்புகளை ஏற்றுக்கொள்ளுங்கள் - மனிதவள தரவுக் கொள்கைகள் GDPR, CCPA மற்றும் ISO 27001 தரநிலைகளுடன் ஒத்துப்போவதை உறுதிசெய்யவும்.

### **3.3 தரவு ஒருங்கிணைப்பு மற்றும் அணுகலை மேம்படுத்துதல்**

✓மையப்படுத்தப்பட்ட மனிதவள தளங்களைப் பயன்படுத்தவும் - ஆட்சேர்ப்பு, ஊதியம் மற்றும் செயல்திறன் தரவை ஒருங்கிணைக்கும் HRIS (மனித வள தகவல் அமைப்புகள்) இல் முதலீடு செய்யுங்கள்.  
✓API- இயக்கப்படும் தரவு ஒருங்கிணைப்பு - தடையற்ற தரவு பரிமாற்றத்திற்காக வணிக அமைப்புகளுடன் (ERP, CRM) HR கருவிகளை

இணைக்கவும்.

✓நிகழ்நேர பகுப்பாய்வுகளை இயக்கு - புதுப்பித்த பணியாளர் நுண்ணறிவுகளை வழங்க கிளவுட் அடிப்படையிலான டாஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்தவும் (எ.கா., அட்டவணை, பவர் BI).

### **3.4 மனிதவள பகுப்பாய்வில் சார்புகளை நிவர்த்தி செய்தல்**

✓பல்வேறு தரவுகளில் AI மாதிரிகளைப் பயிற்றுவிக்கவும் - பாரபட்சமான பணியமர்த்தல் அல்லது பதவி உயர்வு முடிவுகளைத் தடுக்க உள்ளடக்கிய தரவுத்தொகுப்புகளைப் பயன்படுத்தவும்.

✓HR அல்காரிதம்களை தொடர்ந்து தணிக்கை செய்யுங்கள் - சார்புடைய விளைவுகளுக்கு AI- இயக்கப்படும் ஆட்சேர்ப்பு அல்லது செயல்திறன் மதிப்பீட்டு கருவிகளை சோதிக்கவும்.

✓பெயர் குறிப்பிடாத கருத்துக்களை ஊக்குவிக்கவும் - நேர்மையான கணக்கெடுப்பு பதில்களைப் பகிரும்போது ஊழியர்கள் பாதுகாப்பாக உணர வேண்டும்.

✓பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்க அளவீடுகள் - பணியாளர் பன்முகத்தன்மை தரவை தொடர்ந்து கண்காணித்து அதற்கேற்ப மனிதவளக் கொள்கைகளை சரிசெய்யவும்.

### **3.5 நெறிமுறை மனிதவள தரவு நிர்வாகம்**

✓வெளிப்படையான தரவுக் கொள்கைகள் - ஊழியர்களின் தரவு எவ்வாறு சேகரிக்கப்படுகிறது, பயன்படுத்தப்படுகிறது மற்றும் சேமிக்கப்படுகிறது என்பதை அவர்களுக்குத் தெரிவிக்கவும்.

✓சம்மதம் சார்ந்த தரவு சேகரிப்பு - செயல்திறன், நடத்தை அல்லது பயோமெட்ரிக் தரவைக் கண்காணிப்பதற்கு முன் பணியாளர் ஒப்புதலைப்

பெறுங்கள்.

✓நேர்மறையான மாற்றத்திற்கு தரவைப் பயன்படுத்துங்கள் - கண்காணிப்பு அல்லது தண்டனை நடவடிக்கைகளை விட, பணியாளர் நல்வாழ்வு, தொழில் வளர்ச்சி மற்றும் நியாயமான சிகிச்சையில் மனிதவள பகுப்பாய்வு கவனம் செலுத்த வேண்டும்.

#### **4. மனிதவள தரவு மேலாண்மையில் எதிர்கால போக்குகள்**

- AI- இயங்கும் தரவு தர மேலாண்மை - AI நிகழ்நேரத்தில் சீரற்ற HR தரவைக் கண்டறிந்து சரிசெய்யும்.
- பாதுகாப்பான மனிதவளத் தரவுகளுக்கான தடுப்புச் சங்கிலி - சேதப்படுத்தாத ஊதியம் மற்றும் பணியாளர் பதிவுகளை உறுதி செய்கிறது.
- தனியுரிமையைப் பாதுகாக்கும் AI (PP-AI) - தனிப்பட்ட தனியுரிமையை சமரசம் செய்யாமல் HR தரவை பகுப்பாய்வு செய்ய வேறுபட்ட தனியுரிமை போன்ற நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துகிறது.
- HR-இல் விளக்கக்கூடிய AI (XAI) - பணியமர்த்தல் மற்றும் பதவி உயர்வுகளில் AI முடிவுகள் மிகவும் வெளிப்படையானதாகவும் புரிந்துகொள்ளக்கூடியதாகவும் மாறும்.

உயர்தர, பாதுகாப்பான மற்றும் பாரபட்சமற்ற தரவைப் பொறுத்து பயனுள்ள மனிதவள முடிவெடுக்கும் திறன் உள்ளது. இணக்கம் மற்றும் நெறிமுறை தரநிலைகளை உறுதி செய்யும் அதே வேளையில், மனிதவள தரவின் நன்மைகளை அதிகரிக்க, நிறுவனங்கள் தரவு நிர்வாகம், பாதுகாப்பு நெறிமுறைகள் மற்றும் AI-இயக்கப்படும் பகுப்பாய்வுகளில் முதலீடு செய்ய வேண்டும். தரவு தனியுரிமை அபாயங்கள், சார்புகள் மற்றும் ஒருங்கிணைப்பு சவால்களை நிவர்த்தி செய்வதன் மூலம், வணிக செயல்திறன் மற்றும் பணியாளர் நல்வாழ்வை மேம்படுத்த HR தலைவர்கள்

பணியாளர் தரவை பொறுப்புடன் பயன்படுத்தலாம்.

**மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் முடிவெடுப்பதில் தரவு செல்லுபடியாகும்  
தன்மை**

### **1. அறிமுகம்**

**தரவு செல்லுபடியாகும் காலம்**முடிவெடுப்பதில் பயன்படுத்தப்படும் தரவின் துல்லியம், நம்பகத்தன்மை மற்றும் பொருத்தத்தை குறிக்கிறது. மனிதவள பகுப்பாய்வில், சேகரிக்கப்பட்ட தகவல்கள் பணியாளர் செயல்திறன், ஈடுபாடு, ஆட்சேர்ப்பு செயல்திறன் மற்றும் பணியாளர் போக்குகளை உண்மையிலேயே பிரதிபலிக்கின்றன என்பதை தரவு செல்லுபடியாகும் தன்மை உறுதி செய்கிறது. செல்லுபடியாகும் தரவு இல்லாமல், மனிதவள முடிவுகள் தவறாக வழிநடத்தும், பாரபட்சமான அல்லது பயனற்றதாக இருக்கலாம், இதன் விளைவாக மோசமான பணியமர்த்தல் தேர்வுகள், பயனற்ற செயல்திறன் மதிப்பீடுகள் மற்றும் குறைபாடுள்ள நிறுவன உத்திகள் ஏற்படும்.

செல்லுபடியாகும் மனிதவளத் தரவு, மூலோபாய பணியாளர் திட்டமிடல், நியாயமான இழப்பீடு மற்றும் முன்கணிப்பு திறமை பகுப்பாய்வு ஆகியவற்றில் உதவுகிறது, இறுதியில் பணியாளர் திருப்தி மற்றும் வணிக செயல்திறனை மேம்படுத்துகிறது.

### **2. மனிதவள பகுப்பாய்வில் தரவு செல்லுபடியின் முக்கியத்துவம்**

மனிதவள பகுப்பாய்வுகளில் தரவு செல்லுபடியை உறுதி செய்வது மிக முக்கியமானது, ஏனெனில்:

✓முடிவின் துல்லியத்தை மேம்படுத்துகிறது - ஆட்சேர்ப்பு, செயல்திறன் மேலாண்மை மற்றும் பணியாளர் ஈடுபாடு குறித்து மனிதவள வல்லுநர்கள் தகவலறிந்த தேர்வுகளைச் செய்ய உதவுகிறது.

✓பிழைகள் மற்றும் சார்புகளைக் குறைக்கிறது - தவறான தரவு உள்ளீடு அல்லது தவறான விளக்கத்தால் ஏற்படும் சிதைவுகளிலிருந்து HR தரவு விடுபட்டுள்ளது என்பதை உறுதி செய்கிறது.

✓முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளை மேம்படுத்துகிறது - நம்பகமான தரவு, பணியாளர் தேய்மானம், ஆட்சேர்ப்பு போக்குகள் மற்றும் பணியாளர் உற்பத்தித்திறன் ஆகியவற்றின் சிறந்த முன்னறிவிப்புக்கு வழிவகுக்கிறது.

✓இணக்கம் மற்றும் சட்டப் பாதுகாப்பை உறுதி செய்கிறது - தொழிலாளர் சட்டங்கள், சம வேலைவாய்ப்பு வாய்ப்பு (EEO) விதிமுறைகள் மற்றும் GDPR இணக்கத்தை கடைபிடிப்பதற்கு HR தரவு செல்லுபடியாகும் தன்மை அவசியம்.

✓பணியாளர் நம்பிக்கையை உருவாக்குகிறது - தரவு துல்லியமாகவும் நெறிமுறையாகவும் கையாளப்படும்போது ஊழியர்கள் HR செயல்முறைகளை நம்புகிறார்கள்.

### **3. HR இல் தரவு செல்லுபடியாகும் வகைகள்**

#### **3.1 உள்ளடக்க செல்லுபடியாகும் காலம்**

- மனிதவளத் தரவு, அது அளவிட வேண்டியதைத் துல்லியமாகக் குறிக்கிறது என்பதை உறுதி செய்கிறது.
- எடுத்துக்காட்டு: ஒரு பணியாளர் செயல்திறன் கணக்கெடுப்பு வேலை திருப்தியை மதிப்பிடுவதை நோக்கமாகக் கொண்டிருந்தால், அதில் பணிச்சூழல், பணிப் பங்கின் தெளிவு மற்றும் நிர்வாக ஆதரவு பற்றிய



பொருத்தமான கேள்விகள் இருக்க வேண்டும் - அலுவலக வடிவமைப்பு போன்ற தொடர்பில்லாத தலைப்புகள் அல்ல.

### **3.2 கட்டுமான செல்லுபடியாகும் தன்மை**

- மனிதவள பகுப்பாய்வு கருவிகள் தத்துவார்த்த கருத்துக்களை துல்லியமாக அளவிடுவதை உறுதி செய்கிறது.
- எடுத்துக்காட்டு: ஒரு பணியாளர் ஈடுபாட்டு கணக்கெடுப்பு, வருகை போன்ற மறைமுக அளவீடுகளுக்குப் பதிலாக, உந்துதல், சொந்தம் என்ற உணர்வு மற்றும் வேலை ஈடுபாடு போன்ற தொடர்புடைய குறிகாட்டிகள் மூலம் ஈடுபாட்டை அளவிட வேண்டும்.

### **3.3 அளவுகோல் செல்லுபடியாகும் தன்மை**

- மனிதவளத் தரவு நிஜ உலக விளைவுகளுடன் தொடர்புபடுத்துவதை உறுதி செய்கிறது.
- எடுத்துக்காட்டு: ஒரு ஆட்சேர்ப்புத் தேர்வு வேலை வெற்றியைக் கணித்தால், துல்லியத்தை சரிபார்க்க அதன் முடிவுகளை பணியமர்த்தலுக்குப் பிறகு உண்மையான பணியாளர் செயல்திறனுடன் ஒப்பிட வேண்டும்.

### **3.4 உள் செல்லுபடியாகும் தன்மை**

- வெளிப்புற காரணிகளால் மனிதவள தரவு கண்டுபிடிப்புகள் பாதிக்கப்படாமல் இருப்பதை உறுதி செய்கிறது.
- எடுத்துக்காட்டு: ஒரு HR ஆய்வில், வழக்கமான பயிற்சி பெறும் ஊழியர்கள் சிறப்பாகச் செயல்படுவதாகக் கண்டறியப்பட்டால், உள் செல்லுபடியாகும் தன்மை, செயல்திறன் உண்மையிலேயே பயிற்சியின்

காரணமாகவே உள்ளது என்பதையும், முன் அனுபவம் போன்ற பிற காரணிகளால் அல்ல என்பதையும் உறுதி செய்கிறது.

### **3.5 வெளிப்புற செல்லுபடியாகும் தன்மை**

- குறிப்பிட்ட ஆய்வுக் குழுவிற்கு அப்பால் மனிதவளத் தரவைப் பொதுமைப்படுத்த முடியுமா என்பதைத் தீர்மானிக்கிறது.
- எடுத்துக்காட்டு: ஒரு மனிதவள ஈடுபாட்டு கணக்கெடுப்பு மேலாளர்களிடையே மட்டுமே நடத்தப்பட்டால், வெளிப்புற செல்லுபடியாகும் தன்மை, முடிவுகள் மூத்த ஊழியர்களுக்கு மட்டுமல்ல, அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் பொருந்தும் என்பதை உறுதி செய்கிறது.

## **4. மனிதவள தரவு செல்லுபடியாகும் தன்மைக்கு பொதுவான அச்சுறுத்தல்கள்**

### **4.1 துல்லியமற்ற தரவு சேகரிப்பு**

- **மனித தவறுகள்-** கைமுறை தரவு உள்ளீட்டு தவறுகள், விடுபட்ட புலங்கள் மற்றும் நகல் பதிவுகள்.
- **சீரற்ற அறிக்கையிடல்-** தவறான அல்லது மிகைப்படுத்தப்பட்ட கணக்கெடுப்பு பதில்களை வழங்கும் ஊழியர்கள்.
- **தரப்படுத்தப்பட்ட அளவீடு இல்லாமை-** செயல்திறன் மதிப்பீடுகளுக்கு வெவ்வேறு மதிப்பீட்டு அளவுகோல்களைப் பயன்படுத்தும் வெவ்வேறு மேலாளர்கள்.

### **4.2 தரவு சேகரிப்பில் சார்பு**

- **தேர்வு சார்பு-** குறிப்பிட்ட பணியாளர் குழுக்களிடமிருந்து சேகரிக்கப்பட்ட தரவு, மற்றவர்களைப் புறக்கணித்தல்.
- **பதில் சார்பு-** ஊழியர்கள் நேர்மையான கருத்துக்களை வழங்குவதற்குப் பதிலாக சமூக ரீதியாக விரும்பத்தக்க வழிகளில் பதிலளிப்பது.
- **வழிமுறை சார்பு-** சார்புடைய பயிற்சி தரவு காரணமாக, சில மக்கள்தொகைப் பிரிவுகளுக்கு சாதகமாக AI-இயக்கப்படும் பணியமர்த்தல் கருவிகள்.

#### **4.3 மோசமான தரவு ஒருங்கிணைப்பு**

- **சிலோயிட் எச்.ஆர். சிஸ்டம்ஸ்-** ஊதியம், ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் செயல்திறன் மேலாண்மை தரவுகளுக்கு இடையே ஒருங்கிணைப்பு இல்லாமை.
- **முழுமையற்ற பணியாளர் சுயவிவரங்கள்-** பணியாளர் திட்டமிடலைப் பாதிக்கும் காணாமல் போன அல்லது காலாவதியான பதிவுகள்.

#### **4.4 தரவைப் பாதிக்கும் வெளிப்புற காரணிகள்**

- **பொருளாதார மாற்றங்கள்-** உள் மனிதவளக் கொள்கைகளை விட உலகளாவிய பொருளாதார வீழ்ச்சியால் பாதிக்கப்பட்ட பணியமர்த்தல் போக்குகள்.
- **துறை சார்ந்த போக்குகள்-** தொழில் சார்ந்த பணியாளர் நடத்தைகளால் HR தரவு செல்லுபடியாகும் தன்மை பாதிக்கப்படலாம்.

#### **5. HR இல் தரவு செல்லுபடியை உறுதி செய்வதற்கான முறைகள்**

### 5.1 தரப்படுத்தப்பட்ட தரவு சேகரிப்பு

✓கட்டமைக்கப்பட்ட மனிதவள ஆய்வுகளைப் பயன்படுத்தவும் - ஈடுபாடு, செயல்திறன் மற்றும் திருப்தியை துல்லியமாக அளவிடும் நன்கு வரையறுக்கப்பட்ட கணக்கெடுப்பு கேள்விகளை உருவாக்கவும்.

✓மனிதவள பகுப்பாய்வு கருவிகளை செயல்படுத்துதல் - தரவு சேகரிப்பை தானியங்குபடுத்தவும் தரப்படுத்தவும் வேலை நாள், SAP சக்ஸஸ்ஃபாக்டர்கள், ஆரக்கிள் HCM போன்ற மென்பொருளைப் பயன்படுத்தவும்.

✓சீரான செயல்திறன் அளவீடுகளை உறுதி செய்யுங்கள் - அகநிலை மதிப்பீடுகளைத் தவிர்க்க செயல்திறன் மதிப்பீடுகளுக்கான தெளிவான மதிப்பீட்டு அளவுகோல்களை வரையறுக்கவும்.

### 5.2 தரவு சரிபார்ப்பு & சுத்தம் செய்தல்

✓நகல் உள்ளீடுகளை அகற்று - தேவையற்ற பணியாளர் பதிவுகளை அகற்ற தரவு சுத்திகரிப்பு கருவிகளைப் பயன்படுத்தவும்.

✓மனிதவளத் தரவை குறுக்கு-சரிபார்ப்பு - பல ஆதாரங்களில் தரவைச் சரிபார்க்கவும் (எ.கா., ஊதியம், வருகை மற்றும் செயல்திறன் மதிப்புரைகள்).

✓தானியங்கி தரவு உள்ளீடு - தானியங்கி மனிதவள அமைப்புகள் மற்றும் AI-இயக்கப்படும் தரவு சரிபார்ப்பு மூலம் மனித பிழையைக் குறைக்கவும்.

### 5.3 சார்பு குறைப்பு உத்திகள்

✓பல்வேறு தரவுகளில் AI மாதிரிகளைப் பயிற்றுவிக்கவும் - ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் பதவி உயர்வுகளில் வழிமுறை சார்புகளைத் தவிர்க்கவும்.

✓அநாமதேய கணக்கெடுப்புகளைப் பயன்படுத்தவும் - பின்விளைவுகளுக்கு அஞ்சாமல் நேர்மையான கருத்துக்களை வழங்க ஊழியர்களை

ஊக்குவிக்கவும். ✓கணக்கெடுப்புகளுக்கான சீரற்ற மாதிரி - பணியாளர் ஈடுபாட்டு ஆய்வுகள் அனைத்து ஊழியர் குழுக்களையும் நியாயமாக பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதை உறுதி செய்யவும்.

#### **5.4 நிகழ்நேர தரவு புதுப்பிப்புகள்**

✓தொடர்ச்சியான மனிதவள தரவு கண்காணிப்பை இயக்கு - நிகழ்நேர புதுப்பிப்புகளை உறுதிசெய்ய கிளவுட் அடிப்படையிலான மனிதவள தளங்களைப் பயன்படுத்தவும்.

✓வழக்கமான தரவு தணிக்கைகள் - மனிதவள பதிவுகளில் உள்ள தவறுகளைக் கண்டறிய அவ்வப்போது தணிக்கைகளை நடத்துங்கள்.

✓முக்கிய மனிதவள அளவீடுகளைக் கண்காணிக்கவும் - பணியாளர் தக்கவைப்பு, உற்பத்தித்திறன் மற்றும் பணியமர்த்தல் செயல்திறனை தொடர்ந்து கண்காணிக்கவும்.

### **6. மனிதவள தரவு செல்லுபடியை உறுதி செய்வதில் தொழில்நுட்பத்தின் பங்கு**

#### **6.1 துல்லியமான தரவு மேலாண்மைக்கான மனிதவள தகவல் அமைப்புகள் (HRIS).**

□வேலைநாள், SAP SuccessFactors, Oracle HCM - ஒருங்கிணைந்த HR தளங்கள் நிலையான மற்றும் செல்லுபடியாகும் பணியாளர் தரவை உறுதி செய்கின்றன.

□BambooHR, Zoho People, அதாவது - தரவு துல்லியத்தை மேம்படுத்தும் SME-ஐ மையமாகக் கொண்ட HR மென்பொருள்.

#### **6.2 மனிதவள தரவு சரிபார்ப்புக்கான AI & இயந்திர கற்றல்**

- இயற்கை மொழி செயலாக்கம் (NLP) - உணர்வு துல்லியத்திற்காக பணியாளர் கருத்துக்களை பகுப்பாய்வு செய்கிறது.
- முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு - கணிப்புகளை உண்மையான போக்குகளுடன் குறுக்கு சரிபார்ப்பதன் மூலம் பணியாளர் திட்டமிடல் மாதிரிகளை சரிபார்க்கிறது.
- AI- இயங்கும் விண்ணப்பத் தேர்வுத் திரையிடல் - பொருத்தமற்ற விண்ணப்பங்களை வடிகட்டுவதன் மூலம் வேட்பாளர் குறுகிய பட்டியலில் செல்லுபடியை உறுதி செய்கிறது.

### **6.3 தரவு காட்சிப்படுத்தல் & வணிக நுண்ணறிவு கருவிகள்**

- டேபிள்யூ, பவர் பிஐ, கூகிள் டேட்டா ஸ்டூடியோ - பணியாளர் தரவுகளில் உள்ள வடிவங்கள் மற்றும் முரண்பாடுகளை சரிபார்க்க மனிதவள குழுக்களுக்கு உதவுகிறது.
- HR பகுப்பாய்வுகளுக்கான R & Python - HR நுண்ணறிவுகளின் ஆழமான புள்ளிவிவர சரிபார்ப்பை செயல்படுத்துகிறது.

### **7. மனிதவள தரவு செல்லுபடியாகும் எதிர்கால போக்குகள்**

- HR தரவு பாதுகாப்பிற்கான பிளாக்செயின் - ஊழியர் பதிவுகள் மற்றும் ஊதிய பரிவர்த்தனைகளை சேதப்படுத்தாத வகையில் உறுதி செய்கிறது.
- HR இல் விளக்கக்கூடிய AI (XAI) - AI- இயக்கப்படும் ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் செயல்திறன் மேலாண்மை அமைப்புகள் மிகவும் வெளிப்படையானதாகவும் விளக்கக்கூடியதாகவும் மாறும்.
- தானியங்கி HR தரவு சுத்தம் செய்யும் கருவிகள் - மேம்பட்ட இயந்திர கற்றல் மாதிரிகள் HR தரவில் உள்ள முரண்பாடுகளை தானாக சரிசெய்யும்.
- IoT- இயக்கப்பட்ட பணியாளர் பகுப்பாய்வு - ஸ்மார்ட் பேட்ஜ்கள் மற்றும் பயோமெட்ரிக்

அமைப்புகள் பணியாளர் வருகை மற்றும் உற்பத்தித்திறன் கண்காணிப்பு செல்லுபடியை மேம்படுத்தும்.

**துல்லியமான, பாரபட்சமற்ற மற்றும் மூலோபாய முடிவெடுப்பதற்கு மனிதவள தரவு செல்லுபடியாகும் தன்மை அவசியம்.** பணியாளர் மேலாண்மையில். செல்லுபடியாகும் மனிதவளத் தரவை உறுதி செய்வது ஆட்சேர்ப்பு துல்லியம், பணியாளர் ஈடுபாட்டு நுண்ணறிவு, நியாயமான இழப்பீடு மற்றும் முன்கணிப்பு பணியாளர் திட்டமிடல் ஆகியவற்றை மேம்படுத்துகிறது. நிறுவனங்கள் அதிக தரவு செல்லுபடியாகும் நிலைகளைப் பராமரிக்க தரவு தரப்படுத்தல், சரிபார்ப்பு நுட்பங்கள், AI- இயக்கப்படும் மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் இணக்க கட்டமைப்புகளை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

## **மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் முடிவெடுப்பதில் தரவு நம்பகத்தன்மை**

### **1. அறிமுகம்**

**தரவு நம்பகத்தன்மை** முடிவெடுப்பதில் பயன்படுத்தப்படும் தரவின் நிலைத்தன்மை, நிலைத்தன்மை மற்றும் நம்பகத்தன்மையைக் குறிக்கிறது. மனிதவள பகுப்பாய்வில், பணியாளர் செயல்திறன், ஆட்சேர்ப்பு செயல்திறன் மற்றும் ஈடுபாட்டு நிலைகள் போன்ற பணியாளர்கள் தொடர்பான நுண்ணறிவுகள் காலப்போக்கில் துல்லியமாகவும் மீண்டும் உருவாக்கக்கூடியதாகவும் இருப்பதை நம்பகத்தன்மை உறுதி செய்கிறது.

நம்பகமான மனிதவளத் தரவு, பணியாளர் தொடர்பான அளவீடுகள் ஒழுங்கற்றவை, தவறாக வழிநடத்தும்வை அல்லது வெளிப்புற காரணிகளால் பாதிக்கப்படுவதில்லை என்பதை உறுதி செய்வதன் மூலம், நிறுவனங்கள்

தகவலறிந்த, பாரபட்சமற்ற மற்றும் நிலையான பணியாளர் முடிவுகளை எடுக்க உதவுகிறது.

உதாரணமாக, ஒரு மனிதவள ஈடுபாட்டு கணக்கெடுப்பு, நிலையான பணியாளர் நிலைமைகள் இருந்தபோதிலும், ஒவ்வொரு முறையும் வெவ்வேறு முடிவுகளைத் தந்தால், அது நம்பகத்தன்மையைக் கொண்டிருக்கவில்லை. அதேபோல், ஒரு AI-இயக்கப்படும் ஆட்சேர்ப்பு கருவி, அது இயங்கும் ஒவ்வொரு முறையும் ஒரே மாதிரியான பணிப் பணிகளுக்கு வெவ்வேறு வேட்பாளர்களைத் தேர்ந்தெடுத்தால், அந்த அமைப்பு நம்பகமானதாக இருக்காது.

## **2. மனிதவள பகுப்பாய்வில் தரவு நம்பகத்தன்மையின் முக்கியத்துவம்**

✓முடிவெடுப்பதில் நிலைத்தன்மையை மேம்படுத்துகிறது - நம்பகமான தரவு, பதவி உயர்வுகள், செயல்திறன் மதிப்பீடுகள் மற்றும் இழப்பீடு போன்ற மனிதவளக் கொள்கைகள் நியாயமாகவும் தரப்படுத்தப்பட்டதாகவும் இருப்பதை உறுதி செய்கிறது.

✓ மனிதவளப் பிழைகள் மற்றும் சார்புகளைக் குறைக்கிறது - நம்பகத்தன்மையற்ற தரவு பணியமர்த்தல் தவறுகள், மோசமான தக்கவைப்பு உத்திகள் மற்றும் பயனற்ற பணியாளர் திட்டமிடல் ஆகியவற்றிற்கு வழிவகுக்கும்.

✓பணியாளர் கணிப்புகளை வலுப்படுத்துகிறது - மனிதவளத்தில் உள்ள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு, அதாவது தேய்மான முன்னறிவிப்பு போன்றவை, துல்லியத்திற்காக நம்பகமான தரவை நம்பியுள்ளன.

✓மனிதவள இணக்கம் மற்றும் தணிக்கைகளை மேம்படுத்துகிறது -



ஒழுங்குமுறை அமைப்புகள் மற்றும் தொழிலாளர் சட்டங்கள் இணக்கத்திற்கு நிலையான மற்றும் சரிபார்க்கக்கூடிய மனிதவளத் தரவைக் கோருகின்றன.

✓மனிதவள செயல்முறைகளில் பணியாளர் நம்பிக்கையை அதிகரிக்கிறது - தரவு சார்ந்த நுண்ணறிவுகள் சீரானதாகவும் வெளிப்படையாகவும் இருக்கும்போது ஊழியர்கள் மனிதவள முடிவுகளை ஏற்றுக்கொள்வதற்கான வாய்ப்புகள் அதிகம்.

### **3. மனிதவள பகுப்பாய்வில் தரவு நம்பகத்தன்மையின் வகைகள்**

#### **3.1 சோதனை-மறுபரிசோதனை நம்பகத்தன்மை**

- ஒரே சோதனை அல்லது பகுப்பாய்வு மீண்டும் மீண்டும் செய்யப்படும்போது HR தரவு காலப்போக்கில் நிலையாக இருக்கிறதா என்பதை அளவிடுகிறது.
- எடுத்துக்காட்டு: ஜனவரி மற்றும் ஜூன் மாதங்களில் நடத்தப்பட்ட ஒரு பணியாளர் ஈடுபாட்டுக் கணக்கெடுப்பு, பெரிய மனிதவளக் கொள்கை மாற்றங்கள் எதுவும் இல்லாவிட்டாலும், குறிப்பிடத்தக்க அளவில் மாறுபட்ட முடிவுகளைத் தந்தால், அந்தக் கணக்கெடுப்பு நம்பகத்தன்மையைக் கொண்டிருக்கவில்லை.

#### **3.2 இன்டர்-ரேட்டர் நம்பகத்தன்மை**

- ஒரே பணியாளர் அல்லது சூழ்நிலையை மதிப்பிடும் வெவ்வேறு மனிதவள மேலாளர்கள் அல்லது மதிப்பீட்டாளர்களிடையே நிலைத்தன்மையை உறுதி செய்கிறது.
- எடுத்துக்காட்டு: இரண்டு மேலாளர்கள் ஒரே மதிப்பீட்டு அளவுகோல்களைப் பயன்படுத்தி ஒரு பணியாளரின் செயல்திறனை

வித்தியாசமாக மதிப்பிட்டால், செயல்திறன் மதிப்பாய்வில் மதிப்பீட்டாளர்களிடையே நம்பகத்தன்மை இல்லை.

### **3.3 உள் நிலைத்தன்மை நம்பகத்தன்மை**

- ஒரே மனிதவள அளவீட்டை அளவிடும் பல கேள்விகள் நிலையான பதில்களை அளிக்கின்றனவா என்பதைச் சரிபார்க்கிறது.
- எடுத்துக்காட்டு: ஒரு பணியாளர் ஈடுபாட்டுக் கணக்கெடுப்பில், வேலை திருப்தி தொடர்பான வெவ்வேறு கேள்விகள் முரண்பாடான பதில்களை உருவாக்கினால், கணக்கெடுப்பில் உள் நிலைத்தன்மை நம்பகத்தன்மை இல்லை.

### **3.4 இணை-படிவங்கள் நம்பகத்தன்மை**

- ஒரு HR கருத்தை அளவிடுவதற்கான இரண்டு வெவ்வேறு முறைகள் ஒத்த முடிவுகளைத் தருகின்றனவா என்பதை மதிப்பிடுகிறது.
- எடுத்துக்காட்டு: ஒரு AI-இயக்கப்படும் ஆட்சேர்ப்பு கருவி, அதே அளவுகோல்களைப் பயன்படுத்தி கைமுறையாக ஆட்சேர்ப்பு செய்பவரை விட வித்தியாசமாக வேட்பாளர்களைத் தேர்ந்தெடுத்தால், பணியமர்த்தல் செயல்முறை இணையான வடிவ நம்பகத்தன்மையைக் கொண்டிருக்கவில்லை.

## **4. மனிதவள தரவு நம்பகத்தன்மைக்கு பொதுவான அச்சுறுத்தல்கள்**

### **4.1 சீரற்ற மனிதவள தரவு சேகரிப்பு**

- தரவு உள்ளீட்டில் மாறுபாடு- வெவ்வேறு மனிதவள பணியாளர்கள் சீரற்ற முறையில் தரவை உள்ளிடுகின்றனர்.

- அளவீடுகள் & வரையறைகளை மாற்றுதல்- மனிதவள அளவீடுகளில் அடிக்கடி ஏற்படும் மாற்றங்கள் (எ.கா., "பணியாளர் உற்பத்தித்திறன்" என்பதை மறுவரையறை செய்தல்) முரண்பாடுகளை உருவாக்குகின்றன.

#### 4.2 மனித & வழிமுறை சார்பு

- அகநிலை செயல்திறன் மதிப்பீடுகள்- மேலாளர்கள் தரப்படுத்தப்பட்ட செயல்திறன் அளவுகோல்களை விட தனிப்பட்ட விருப்பங்களின் அடிப்படையில் ஊழியர்களை மதிப்பிடுகின்றனர்.
- வழிமுறை சார்பு- குறைபாடுள்ள பயிற்சி தரவு காரணமாக சீரற்ற தேர்வுகளை செய்யும் AI ஆட்சேர்ப்பு கருவிகள்.

#### 4.3 மோசமான தரவு ஒருங்கிணைப்பு

- துண்டிக்கப்பட்ட HR அமைப்புகள்- ஊதியம், ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் செயல்திறன் மேலாண்மை அமைப்புகள் தனித்தனி வடிவங்களில் தரவைச் சேமித்து, முரண்பாடுகளுக்கு வழிவகுக்கும்.
- சிலோட் ஊழியர் பதிவுகள்- ஊழியர்களின் செயல்திறன், வருகைப் பதிவுகள் மற்றும் பயிற்சிப் பதிவுகள் மனிதவளத் தளங்களில் ஒத்துப்போகவில்லை.

#### 4.4 மனிதவளத் தரவில் வெளிப்புற தாக்கங்கள்

- பொருளாதார மாற்றங்கள்- வேலை சந்தை நிலைமைகளில் ஏற்படும் மாற்றங்கள் ஆட்சேர்ப்பு போக்குகளை கணிக்க முடியாத அளவுக்கு பாதிக்கின்றன.

- கலாச்சார & நிறுவன மாற்றங்கள்- பணியாளர் ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்களைப் பாதிக்கும் இணைப்புகள், தலைமை மாற்றங்கள் அல்லது மறுசீரமைப்பு.

## 5. HR இல் தரவு நம்பகத்தன்மையை மேம்படுத்துவதற்கான முறைகள்

### 5.1 மனிதவள தரவு சேகரிப்பின் தரப்படுத்தல்

✓கட்டமைக்கப்பட்ட ஆய்வுகள் & மதிப்பீடுகளைப் பயன்படுத்தவும் - பணியாளர் மதிப்பீடுகளுக்கு தெளிவான மதிப்பீட்டு அளவுகோல்களை முன்கூட்டியே வரையறுக்கவும்.

✓தரவு நிலைத்தன்மைக்கு HRMS ஐ செயல்படுத்துதல் - HR தரவு சேகரிப்பை தானியங்குபடுத்தவும் கைமுறை பிழைகளைக் குறைக்கவும் HRIS (மனிதவள தகவல் அமைப்புகள்) ஐப் பயன்படுத்தவும். ✓தெளிவான HR அளவீடுகளை வரையறுக்கவும் - நம்பகத்தன்மையை உறுதிப்படுத்த பணியாளர் உற்பத்தித்திறன், ஈடுபாடு மற்றும் தக்கவைப்பு விகிதங்களுக்கான வரையறைகளை தரப்படுத்தவும்.

### 5.2 சரிபார்ப்பு மூலம் தரவு துல்லியத்தை மேம்படுத்துதல்

✓மனிதவளத் தரவின் குறுக்கு சரிபார்ப்பு - சீரமைப்புக்கான ஆட்சேர்ப்பு, ஊதியம் மற்றும் செயல்திறன் தரவை ஒப்பிடுக.

✓வழக்கமான மனிதவள தரவு தணிக்கைகள் - பணியாளர் பதிவுகளில் உள்ள முரண்பாடுகளைச் சரிபார்க்க காலாண்டு தணிக்கைகளை நடத்துங்கள்.

✓நிகழ்நேர தரவு கண்காணிப்பு - புதுப்பித்த, நம்பகமான தரவை உறுதிசெய்ய கிளவுட் அடிப்படையிலான HR தளங்களைப் பயன்படுத்தவும்.

### **5.3 மனிதவள மதிப்பீடுகளில் சார்பு மற்றும் அகநிலைத்தன்மையை நீக்குதல்**

✓ குறிக்கோள் செயல்திறன் மதிப்பாய்வுகளில் பயிற்சி மேலாளர்கள் - துறைகள் முழுவதும் பின்னூட்ட வழிமுறைகளை தரப்படுத்தவும்.

✓AI- அடிப்படையிலான ஆட்சேர்ப்பு கருவிகளைத் தணிக்கை செய்யுங்கள் - சீரற்ற முடிவெடுப்பிற்காக AI- இயக்கப்படும் பணியமர்த்தல் தளங்களைச் சோதிக்கவும்.

✓360-டிகிரி கருத்துக்களை ஊக்குவிக்கவும் - நம்பகத்தன்மையை மேம்படுத்த பல ஆதாரங்களில் இருந்து செயல்திறன் மதிப்பீடுகளைச் சேகரிக்கவும்.

### **5.4 கணினி ஒருங்கிணைப்பு மற்றும் ஆட்டோமேஷனை மேம்படுத்துதல்**

✓மையப்படுத்தப்பட்ட மனிதவள தரவுத்தளங்களை ஏற்றுக்கொள்ளுங்கள் - மனிதவள தரவை ஒருங்கிணைக்க வேலை நாள், SAP சக்ஸஸ்ஃபாக்டர்ஸ், ஆரக்கிள் HCM போன்ற தளங்களைப் பயன்படுத்தவும். ✓தரவு ஒத்திசைவை இயக்கு - ஊதியம், செயல்திறன் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு அமைப்புகள் தடையின்றி தொடர்பு கொள்வதை உறுதிசெய்யவும். ✓தரவு சுத்தம் செய்தலை தானியங்குபடுத்து - நகல் அல்லது காலாவதியான மனிதவள பதிவுகளைக் கண்டறிந்து அகற்ற AI கருவிகளைப் பயன்படுத்தவும்.

## **6. மனிதவள தரவு நம்பகத்தன்மையை உறுதி செய்வதில் தொழில்நுட்பத்தின் பங்கு**

### **6.1 நிலைத்தன்மைக்கான மனிதவள தகவல் அமைப்புகள் (HRIS).**

□வேலைநாள், SAP SuccessFactors, Oracle HCM - நம்பகமான பணியாளர் தரவு நிர்வாகத்தை உறுதி செய்யும் நிறுவன அளவிலான HR தளங்கள்.

□ BambooHR, Zoho People, அதாவது - மனிதவள தரவு நம்பகத்தன்மையை மேம்படுத்தும் SME-ஐ மையமாகக் கொண்ட மனிதவள அமைப்புகள்.

## **6.2 நம்பகமான மனிதவள பகுப்பாய்வுகளுக்கான AI & இயந்திர கற்றல்**

□ முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு - பணியாளர் கணிப்புகள் காலப்போக்கில் சீராக இருப்பதை உறுதி செய்யும் AI-இயக்கப்படும் கருவிகள்.  
□ இயற்கை மொழி செயலாக்கம் (NLP) - பணியாளர் கருத்து பகுப்பாய்வின் நம்பகத்தன்மையை மேம்படுத்துகிறது.

## **6.3 தரவு காட்சிப்படுத்தல் & வணிக நுண்ணறிவு கருவிகள்**

□ டேப்லோ, பவர் பிஐ, கூகிள் டேட்டா ஸ்டூடியோ - பணியாளர் பகுப்பாய்வில் உள்ள முரண்பாடுகளைக் கண்டறிய மனிதவள குழுக்களுக்கு உதவுகிறது.  
□ புள்ளியியல் மனிதவள பகுப்பாய்விற்கான பைதான் & ஆர் - நிலையான தரவு சார்ந்த மனிதவள முடிவுகளை உறுதி செய்கிறது.

## **7. மனிதவள தரவு நம்பகத்தன்மையில் எதிர்கால போக்குகள்**

□ HR தரவு பாதுகாப்பிற்கான பிளாக்செயின் - சேதப்படுத்தாத, நம்பகமான பணியாளர் பதிவுகளை உறுதி செய்கிறது. □ AI- இயங்கும் நிலைத்தன்மை சோதனைகள் - இயந்திர கற்றல் வழிமுறைகள் சீரற்ற HR தரவை தானாகவே கண்டறிந்து சரிசெய்கின்றன.  
□ HR-இல் முன்கணிப்பு நம்பகத்தன்மை சோதனை - செயல்படுத்துவதற்கு முன் HR முடிவுகளை சரிபார்க்கும் AI மாதிரிகள். □ IoT-இயக்கப்பட்ட பணியாளர் கண்காணிப்பு - துல்லியமான பணியாளர் வருகை மற்றும் செயல்திறன் கண்காணிப்பை உறுதி செய்யும் அணியக்கூடிய சாதனங்கள்.

மூலோபாய பணியாளர் திட்டமிடல், நியாயமான பணியாளர் மதிப்பீடுகள் மற்றும் தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதற்கு நம்பகமான மனிதவளத் தரவு மிக முக்கியமானது. நிறுவனங்கள் நிலையான, சார்பு இல்லாத மற்றும் உயர்தர மனிதவளத் தரவை உறுதி செய்வதற்காக தரப்படுத்தப்பட்ட மனிதவள செயல்முறைகள், AI- சார்ந்த பகுப்பாய்வு மற்றும் தரவு சரிபார்ப்பு கட்டமைப்புகளை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

## மனிதவள ஆராய்ச்சி கருவிகள் மற்றும் நுட்பங்கள்

### 1. அறிமுகம்

மனிதவள ஆராய்ச்சி என்பது மனிதவள முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்துவதற்காக பணியாளர் போக்குகள், பணியாளர் நடத்தை மற்றும் நிறுவனக் கொள்கைகள் ஆகியவற்றின் முறையான ஆய்வை உள்ளடக்கியது. ஆராய்ச்சி சார்ந்த மனிதவள நடைமுறைகள் தரவு சேகரிப்பு, பகுப்பாய்வு மற்றும் விளக்கத்தைப் பயன்படுத்தி பணியாளர் ஈடுபாடு, உற்பத்தித்திறன் மற்றும் வணிக விளைவுகளை மேம்படுத்துகின்றன.

மனிதவள பகுப்பாய்வு, AI-இயக்கப்படும் நுண்ணறிவுகள் மற்றும் முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்தின் வளர்ச்சியுடன், மனிதவள வல்லுநர்கள் ஆட்சேர்ப்பு, பயிற்சி, இழப்பீடு மற்றும் பணியாளர் தக்கவைப்பு தொடர்பான சான்றுகள் சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்க முடியும். இந்த வழிகாட்டி பணியாளர் மேலாண்மையை மேம்படுத்த மனிதவள ஆராய்ச்சியில் பயன்படுத்தப்படும் கருவிகள் மற்றும் நுட்பங்களை ஆராய்கிறது.

### 2. மனிதவள ஆராய்ச்சி நுட்பங்கள்

மனிதவள ஆராய்ச்சி நுட்பங்கள் மூன்று வகைகளாகப் பிரிக்கப்படுகின்றன:

அளவு, தரமான மற்றும் கலப்பு-முறை ஆராய்ச்சி.

## 2.1 அளவு ஆராய்ச்சி நுட்பங்கள்

இந்த நுட்பங்கள் எண் தரவு சேகரிப்பு, புள்ளிவிவர பகுப்பாய்வு மற்றும் பணியாளர் செயல்திறன் மற்றும் போக்குகளை மதிப்பிடுவதற்கான முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்தை உள்ளடக்கியது.

□ கருத்துக்கணிப்புகளும் கேள்வித்தாள்களும்

- பணியாளர் திருப்தி, பணியிட கலாச்சாரம், தலைமைத்துவ செயல்திறன் மற்றும் பயிற்சி தேவைகளை அளவிட பயன்படுகிறது.
- கணக்கெடுப்புகளின் வகைகள்:
  - **பணியாளர் ஈடுபாட்டு ஆய்வுகள்-** உந்துதல் மற்றும் அர்ப்பணிப்பை அளவிடுகிறது.
  - **வேலை திருப்தி கணக்கெடுப்புகள்-** பணியிட நிலைமைகள் மற்றும் சலுகைகளை மதிப்பிடுகிறது.
  - **360-டிகிரி கருத்து-** பல கோணங்களில் இருந்து செயல்திறன் மதிப்புரைகளைச் சேகரிக்கிறது.
  - **நேர்காணல்களிலிருந்து வெளியேறு-** பணியாளர் மாற்றத்திற்கான காரணங்களை அடையாளம் காணுதல்.
- கருவிகள்: சர்வே குரங்கு, வகை படிவம், கூகிள் படிவங்கள், குவாட்ரிக்ஸ்

□ போக்கு & முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு



## Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

- பணியாளர் குறைப்பு, பணியமர்த்தல் தேவைகள் மற்றும் செயல்திறன் போக்குகளை முன்னறிவிக்க வரலாற்று பணியாளர் தரவைப் பயன்படுத்துகிறது.
- எடுத்துக்காட்டு: சாத்தியமான சோர்வு விகிதங்களை முன்னறிவிப்பதற்காக வருகையின்மை விகிதங்களை பகுப்பாய்வு செய்தல்.
- கருவிகள்: டேப்லோ, பவர் BI, R, பைதான், HRIS மென் பொருள் (SAP Success Factors, வேலை நாள்).

### □ பரிசோதனைகள் & A/B சோதனை

- மனிதவள தலையீடுகளை மதிப்பிடுவதற்குப் பயன்படுகிறது (எ.கா., வெவ்வேறு பயிற்சித் திட்டங்கள் அல்லது பணியாளர் சலுகைகளைச் சோதித்தல்).
- எடுத்துக்காட்டு: நெகிழ்வான பணி ஏற்பாடுகள் மற்றும் பாரம்பரிய அலுவலக அமைப்புகளின் தாக்கத்தை பணியாளர் உற்பத்தித்திறனில் ஒப்பிடுதல்.
- கருவிகள்: Optimizely, Google Optimize.

### □ பின்னடைவு பகுப்பாய்வு

- மாறிகளுக்கு இடையிலான உறவுகளை அடையாளம் காண HR குழுக்களுக்கு உதவுகிறது (எ.கா., சம்பள உயர்வு பணியாளர் தக்கவைப்பை பாதிக்குமா?).
- கருவிகள்: SPSS, SAS, எக்செல் பகுப்பாய்வு.

### □ மனிதவள அளவீடுகள் & முக்கிய செயல்திறன் குறிகாட்டிகள் (KPIகள்)

- பணியாளர்களின் செயல்திறனை மதிப்பிடுவதற்கு மனிதவள வல்லுநர்கள் அளவிடக்கூடிய அளவீடுகளைக் கண்காணிக்கின்றனர்.
- எடுத்துக்காட்டுகள்:
  - **விற்பனை விகிதம்**= (வெளியேறிய ஊழியர்களின் எண்ணிக்கை ÷ சராசரி ஊழியர்களின் எண்ணிக்கை) × 100
  - **நிரப்ப வேண்டிய நேரம்**= ஒரு புதிய பணியாளரை பணியமர்த்துவதற்கான சராசரி நேரம்
  - **ஒரு வாடகைக்கான செலவு**= மொத்த ஆட்சேர்ப்பு செலவு ÷ புதிய பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை
- கருவிகள்: BambooHR, வேலை நாள், அதாவது, Zoho மக்கள்.

## 2.2 தரமான ஆராய்ச்சி நுட்பங்கள்

தரமான ஆராய்ச்சி முறைகள், பணியாளர் நடத்தை, பணியிட கலாச்சாரம் மற்றும் உந்துதல் ஆகியவற்றைப் புரிந்துகொள்ள HR குழுக்களுக்கு உதவுகின்றன.

□ நேர்காணல்கள் (கட்டமைக்கப்பட்ட & கட்டமைக்கப்படாத)

- **கட்டமைக்கப்பட்ட நேர்காணல்கள்**- நிலைத்தன்மைக்கான முன் வரையறுக்கப்பட்ட கேள்விகளின் தொகுப்பு.
- **கட்டமைக்கப்படாத நேர்காணல்கள்**- ஆழமான நுண்ணறிவுகளை ஆராய திறந்த விவாதங்கள்.
- **உதாரணம்**: சிறந்த செயல்திறன் கொண்டவர்களுடன் அவர்களின் உந்துதல் காரணிகளைப் புரிந்துகொள்ள HR நேர்காணல்கள்.
- **கருவிகள்**: Zoom, Microsoft Teams, Otter.ai (டிரான்ஸ்கிரிப்ட்ஷன் பகுப்பாய்விற்கு).

□ கவனக் குழுக்கள்

- மனிதவளக் கொள்கைகள் மற்றும் பணியிட கலாச்சாரம் பற்றிய பணியாளர் கருத்துக்களைச் சேகரிக்கும் குழு விவாதங்கள்.
- எடுத்துக்காட்டு: பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்க முயற்சிகளின் தாக்கத்தை மதிப்பிடுவதற்கு ஒரு கவனம் குழுவை நடத்துதல்.
- கருவிகள்: மிரோ, முரல், மைக்ரோசாஃப்ட் வைட்போர்டு.

□ கண்காணிப்பு ஆராய்ச்சி (இனவியல் ஆய்வுகள்)

- குழு ஒத்துழைப்பு, தலைமைத்துவ பாணிகள் மற்றும் பணியிட நடத்தைகளை பகுப்பாய்வு செய்ய, மனிதவள ஆராய்ச்சியாளர்கள் உண்மையான பணிச்சூழலில் பணியாளர்களைக் கவனிக்கின்றனர்.

□ வழக்கு ஆய்வுகள்

- நிறுவனங்களில் செயல்படுத்தப்படும் மனிதவள உத்திகள் பற்றிய ஆழமான பகுப்பாய்வு.
- எடுத்துக்காட்டு: நெகிழ்வான பணிக் கொள்கைகள் மூலம் கூகிள் எவ்வாறு பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்தியது.

□ உணர்ச்சி பகுப்பாய்வு & பணியாளர் கருத்து

- AI-இயக்கப்படும் கருவிகள், பணியாளர் மதிப்புரைகள், மின்னஞ்சல்கள் மற்றும் அரட்டை செய்திகளிலிருந்து உரைத் தரவை பகுப்பாய்வு செய்கின்றன.
- எடுத்துக்காட்டு: ஊழியர்களின் கருத்துக்களை மதிப்பிடுவதற்கு Glassdoor மதிப்புரைகளை பகுப்பாய்வு செய்தல்.

- கருவிகள்: ஐபிஎம் வாட்சன், மங்கிலேர்ன், லெக்ஸாலிடிக்ஸ்.

### **2.3 கலப்பு முறைகள் ஆராய்ச்சி**

இந்த அணுகுமுறை ஒரு முழுமையான மனிதவள பகுப்பாய்வை வழங்க அளவு மற்றும் தரமான நுட்பங்களை ஒருங்கிணைக்கிறது.

#### **□360-பட்டம் பற்றிய கருத்து**

- செயல்திறனை மதிப்பிடுவதற்கு எண் மதிப்பீடுகள் (அளவு) மற்றும் சகாக்களின் கருத்துகள் (தரம்) ஆகியவற்றைப் பயன்படுத்துகிறது.
- கருவிகள்: லட்டிஸ், பீக்கான், கல்ச்சர்ஆம்ப்.

#### **□பணியாளர் ஈடுபாடு பகுப்பாய்வு**

- வேலை திருப்தியைப் பாதிக்கும் காரணிகளைக் கண்டறிய, கணக்கெடுப்பு மதிப்பெண்களை ஆழமான நேர்காணல்களுடன் இணைக்கிறது.

#### **□AI சார்ந்த மனிதவள ஆராய்ச்சி**

- இயந்திர கற்றல் கருவிகள் வரலாற்றுப் பணியாளர் தரவை பகுப்பாய்வு செய்கின்றன மற்றும் பணியாளர் கருத்துகளின் உணர்வு பகுப்பாய்வை மேற்கொள்கின்றன.
- கருவிகள்: Visier, SAP SuccessFactors, வேலை நாள் மக்கள் பகுப்பாய்வு.

### **3. மனிதவள ஆராய்ச்சி கருவிகள்**

தரவு சேகரிப்பு, பகுப்பாய்வு, காட்சிப்படுத்தல் மற்றும் AI-இயங்கும் நுண்ணறிவுகளில் மனிதவள ஆராய்ச்சி கருவிகள் உதவுகின்றன.

### 3.1 தரவு சேகரிப்பு கருவிகள்

□SurveyMonkey, Google Forms, Typeform – பணியாளர் கருத்து மற்றும் ஈடுபாட்டுத் தரவைச் சேகரிப்பதற்காக. □Qualtrics, Glint – பணியாளர் அனுபவ ஆய்வுகள் மற்றும் பகுப்பாய்வுகளுக்கான மேம்பட்ட தளங்கள். □BambooHR, Zoho People, Workday - பணியாளர் செயல்திறன், ஊதியம் மற்றும் பணியாளர் பகுப்பாய்வுகளைக் கண்காணிக்கும் HR மேலாண்மை அமைப்புகள்.

### 3.2 மனிதவள பகுப்பாய்வு & காட்சிப்படுத்தல் கருவிகள்

□டேபிள்யூ, பவர் BI –மனிதவளத் தரவை காட்சி அறிக்கைகள் மற்றும் டாஷ்போர்டுகளாக மாற்றுகிறது. □R & Python - முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம், தேய்மான பகுப்பாய்வு மற்றும் பணியாளர் போக்கு முன்னறிவிப்பு ஆகியவற்றிற்குப் பயன்படுத்தப்படுகிறது. □SPSS & SAS –மனிதவள ஆராய்ச்சியில் மேம்பட்ட புள்ளிவிவர பகுப்பாய்விற்கு.

### 3.3 மனிதவள ஆராய்ச்சியில் AI & இயந்திர கற்றல்

□ஐபிஎம் வாட்சன் மனிதவள பகுப்பாய்வு –பணியாளர் செயல்திறன் மற்றும் விலகல் அபாயங்களைக் கணிக்க AI ஐப் பயன்படுத்துகிறது. □LinkedIn திறமை நுண்ணறிவு –உலகளாவிய பணியாளர் போக்குகள் மற்றும் பணியமர்த்தல் முறைகளை பகுப்பாய்வு செய்கிறது. □சாட்பாட்ஸ் (டல்லா, பாரடாக்ஸ் ஒலிவியா) –பணியாளர் வினவல்கள் மற்றும் கருத்து சேகரிப்புக்கான AI- இயங்கும் HR உதவியாளர்கள்.

### 3.4 செயல்திறன் & பணியாளர் அனுபவ கருவிகள்

- **ஐந்து, பீக்கான், லேட்டீஸ்** -தொடர்ச்சியான செயல்திறன் கண்காணிப்பு மற்றும் பணியாளர் ஈடுபாட்டு கணக்கெடுப்புகளுக்கான கருவிகள்.
- **கலாச்சார ஆம்ப், அலுவலக சூழல்** -பணியாளர் உணர்வு பகுப்பாய்வு கருவிகள்.

### **3.5 மனிதவள தரப்படுத்தல் & சந்தை ஆராய்ச்சி கருவிகள்**

- **கண்ணாடி கதவு & சம்பள அளவுகோல்** - சம்பள அளவுகோல் மற்றும் தொழில்துறை இழப்பீட்டு பகுப்பாய்வு கருவிகள்.
- **டெலாய்ட்டின் பெர்சின், SHRM ஆராய்ச்சி** - மனிதவள போக்கு அறிக்கைகள் மற்றும் வழக்கு ஆய்வுகளை வழங்குகிறது.

### **4. மனிதவள ஆராய்ச்சியின் எதிர்கால போக்குகள்**

- **AI & முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு** - பணியாளர் திட்டமிடல் மற்றும் திறமை தக்கவைப்பில் AI முக்கிய பங்கு வகிக்கும்.
- **HR இல் பிளாக்செயின்** - பணியாளர் நற்சான்றிதழ்களின் பாதுகாப்பான பதிவை மேம்படுத்துகிறது.
- **IoT & அணியக்கூடிய தொழில்நுட்பம்** - பணியாளர் நல்வாழ்வு மற்றும் உற்பத்தித்திறனைக் கண்காணிக்கிறது.
- **நிகழ்நேர மனிதவள தரவு கண்காணிப்பு** - AI-இயக்கப்படும் நிகழ்நேர பின்னூட்ட வழிமுறைகள்.

மனிதவள ஆராய்ச்சி கருவிகள் மற்றும் நுட்பங்கள் நிறுவனங்கள் முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்தவும், பணியாளர் நிர்வாகத்தை மேம்படுத்தவும், பணியாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்தவும் உதவுகின்றன. AI-இயக்கப்படும் பகுப்பாய்வு, முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் மற்றும் நிகழ்நேர மனிதவள கண்காணிப்பு ஆகியவற்றை ஒருங்கிணைப்பதன் மூலம், நிறுவனங்கள் வணிக இலக்குகளுடன் ஒத்துப்போகும் தரவு சார்ந்த மனிதவள உத்திகளை

உருவாக்க முடியும்.

**மனிதவள ஆராய்ச்சிக்கான புள்ளிவிவரங்கள் மற்றும் புள்ளிவிவர  
மாதிரியாக்கம்**

மனிதவள ஆராய்ச்சியில் புள்ளிவிவரங்கள் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன, இது தரவு சார்ந்த நுண்ணறிவுகளை வழங்குவதன் மூலம் மனிதவள வல்லுநர்கள் பணியாளர் போக்குகளை பகுப்பாய்வு செய்ய, பணியாளர் செயல்திறனை மதிப்பிட மற்றும் மனிதவள கொள்கைகளை மேம்படுத்த உதவுகிறது. மனிதவள தரவுகளுக்குள் வடிவங்கள், உறவுகள் மற்றும் முன்கணிப்பு போக்குகளை அடையாளம் காண்பதன் மூலம் ஆதார அடிப்படையிலான முடிவுகளை எடுக்க HR குழுக்களுக்கு புள்ளிவிவர மாதிரியாக்கம் உதவுகிறது.

மனிதவள ஆராய்ச்சியில், புள்ளிவிவர நுட்பங்கள் பின்வருவனவற்றில் உதவுகின்றன:

- ✓ டெல் டெல் ✓ பணியாளர் ஈடுபாடு, திருப்தி மற்றும் உற்பத்தித்திறனை அளவிடுதல்
- ✓ டெல் டெல் ✓ பணியாளர் குறைப்பு விகிதங்கள் மற்றும் பணியாளர் பன்முகத்தன்மையை பகுப்பாய்வு செய்தல்
- ✓ டெல் டெல் ✓ எதிர்கால திறமை தேவைகளை முன்னறிவித்தல்
- ✓ டெல் டெல் ✓ வணிக செயல்திறனில் மனிதவள தலையீடுகளின் தாக்கத்தை மதிப்பீடு செய்தல்

AI, HR பகுப்பாய்வு கருவிகள் மற்றும் இயந்திர கற்றல் ஆகியவற்றின் ஒருங்கிணைப்புடன், புள்ளிவிவர மாதிரிகள் மிகவும் மேம்பட்டதாகி வருகின்றன, இதனால் நிறுவனங்கள் முடிவெடுப்பதையும் HR உத்தி

செயல்படுத்தலையும் மேம்படுத்த முடிகிறது.

## **2. மனிதவள ஆராய்ச்சியில் புள்ளிவிவரங்களின் வகைகள்**

மனிதவள ஆராய்ச்சி புள்ளிவிவரங்களின் இரண்டு முதன்மை பிரிவுகளைச் சார்ந்துள்ளது:

### **2.1 விளக்கமான புள்ளிவிவரங்கள்**

விளக்கமான புள்ளிவிவரங்கள் மனிதவளத் தரவைச் சுருக்கி ஒழுங்கமைக்கின்றன, இது ஆராய்ச்சியாளர்கள் பணியாளர் பண்புகளைப் புரிந்துகொள்ள அனுமதிக்கிறது.

**மனிதவளத்தில் பொதுவான விளக்க புள்ளிவிவரங்கள்:**

- **மையப் போக்கின் நடவடிக்கைகள்:**
  - சராசரி- சராசரி பணியாளர் செயல்திறன் மதிப்பெண்.
  - சராசரி- இழப்பீட்டு பகுப்பாய்வில் நடுத்தர சம்பள மதிப்பு.
  - பயன்முறை- ஊழியர் புகார்களைக் கொண்ட மிகவும் பொதுவான துறை.
- **பரவல் அளவீடுகள்:**
  - நிலையான விலகல்- ஊழியர்களின் சம்பளத்தில் மாறுபாடு.
  - மாறுபாடு- செயல்திறன் மதிப்பீட்டு மதிப்பெண்களின் பரவல்.
  - வரம்பு- நிறுவனத்தில் அதிகபட்ச மற்றும் குறைந்தபட்ச பதவிக்காலத்திற்கு இடையிலான வேறுபாடு.
- **தரவு காட்சிப்படுத்தல்:**
  - செவ்வக வரைபடங்கள், பை விளக்கப்படங்கள், பார் வரைபடங்கள், பெட்டி வரைபடங்கள்- வயதுப் பரவல், பாலினப்



பன்முகத்தன்மை மற்றும் வருவாய் விகிதங்களை பகுப்பாய்வு செய்யப் பயன்படுகிறது.

- **கருவிகள்:** எக்ஸெல், டேப்லோ, பவர் பிஐ, பைதான் (மேட்ப்ளோட்லிப், சீபார்ன்).

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு நிறுவனம் ஊழியர்களின் சம்பளத்தை பகுப்பாய்வு செய்ய விரும்புகிறது. விளக்கமான புள்ளிவிவரங்களைப் பயன்படுத்தி, HR அடையாளம் காண்கிறது:

- சராசரி சம்பளம்: \$75,000
- சராசரி சம்பளம்: \$72,000
- நிலையான விலகல்: \$12,000 (ஊதியத்தில் அதிக மாறுபாட்டைக் குறிக்கிறது)

## 2.2 அனுமான புள்ளிவிவரங்கள்

அனுமான புள்ளிவிவரங்கள் மனிதவள வல்லுநர்கள் மாதிரித் தரவுகளிலிருந்து முடிவுகளைப் பெறவும், கண்டுபிடிப்புகளை முழுப் பணியாளர்களுக்கும் பயன்படுத்தவும் உதவுகின்றன.

□ HR இல் பொதுவான அனுமான புள்ளிவிவர நுட்பங்கள்:

- **கருதுகோள் சோதனை (டி-சோதனை, கை-சதுர சோதனை, ANOVA):**
  - உதாரணம்: நிறுவனத்தில் பதவி உயர்வு விகிதங்களை பாலினம் பாதிக்கிறதா?
- **பின்னடைவு பகுப்பாய்வு (நேரியல் மற்றும் லாஜிஸ்டிக் பின்னடைவு):**

- எடுத்துக்காட்டு: பணியாளர் ஈடுபாட்டின் தக்கவைப்பில் ஏற்படும் தாக்கத்தை முன்னறிவித்தல்.
  - **தொடர்பு பகுப்பாய்வு:**
    - எடுத்துக்காட்டு: பயிற்சி நேரத்திற்கும் பணியாளர் செயல்திறனுக்கும் இடையிலான உறவு.
  - **மாதிரி முறைகள் (சீரற்ற, அடுக்கு, கொத்து மாதிரி):**
    - பணியாளர் கணக்கெடுப்புகள் மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வு ஆய்வுகளில் பயன்படுத்தப்படுகிறது.
- எடுத்துக்காட்டு: தொலைதூர வேலை ஊழியர்களின் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துகிறது என்பதை ஒரு HR குழு சரிபார்க்க விரும்புகிறது.
- அவர்கள் சீரற்ற முறையில் 200 பணியாளர்களைத் தேர்ந்தெடுக்கிறார்கள் (மாதிரி).
  - தொலைதூர ஊழியர்களுக்கும் அலுவலக ஊழியர்களுக்கும் இடையிலான உற்பத்தித்திறன் மதிப்பெண்களை ஒப்பிட்டு ஒரு டி-சோதனையை நடத்துங்கள்.
  - $p$ -மதிப்பு  $< 0.05$  எனில், தொலைதூர வேலை உற்பத்தித்திறனை கணிசமாக அதிகரிக்கிறது என்று HR முடிவு செய்கிறது.

### 3. மனிதவள ஆராய்ச்சியில் புள்ளிவிவர மாதிரிகள்

பணியாளர் தரவை பகுப்பாய்வு செய்யவும், பணியாளர் நடத்தையை கணிக்கவும், மனிதவள உத்திகளை மேம்படுத்தவும் மனிதவள ஆராய்ச்சி பல்வேறு புள்ளிவிவர மாதிரிகளைப் பயன்படுத்துகிறது.

#### 3.1 பின்னடைவு மாதிரிகள்

□1. நேரியல் பின்னடைவு

- ஒரு சார்பு மாறிக்கும் (எ.கா., பணியாளர் செயல்திறன்) ஒரு சார்பற்ற மாறிக்கும் (எ.கா., பயிற்சி நேரம்) இடையிலான உறவைக் கணிக்கிறது.

- சூத்திரம்:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \epsilon \quad \text{எனில்} \quad Y = \beta_0 + \beta_1 X + \epsilon \quad (\epsilon)$$

எங்கே:

- $Y$  = பணியாளர் செயல்திறன்
- $X$  = பயிற்சி நேரம்
- $\beta_0, \beta_1$  = குணகங்கள்
- $\epsilon$  = பிழை உறுப்பு
- உதாரணமாக:
  - ஒவ்வொரு 10 கூடுதல் பயிற்சி நேரங்களுக்கும், பணியாளர் செயல்திறன் 5% அதிகரிப்பதாக HR கண்டறிந்துள்ளது.

- கருவிகள்: SPSS, R, பைதான்

- 2. லாஜிஸ்டிக் பின்னடைவு

- ஒரு ஊழியர் நிறுவனத்தை விட்டு வெளியேறுவாரா என்பது போன்ற இரும விளைவுகளை முன்னறிவிக்கிறது (ஆம்/இல்லை).

- உதாரணமாக:

- வயது, சம்பளம், வேலை திருப்தி போன்றவற்றின் அடிப்படையில் பணியாளர் இழப்பு அபாயத்தை HR மாதிரிகள் வடிவமைக்கின்றன.
- நிகழ்தகவு 0.5 க்கு மேல் இருந்தால், பணியாளர் ராஜினாமா செய்ய வாய்ப்புள்ளது.

□3. பல பின்னடைவு

- ஒரு மனிதவள விளைவில் பல காரணிகளின் விளைவை ஆராய்கிறது.
- **உதாரணமாக:**
  - சம்பளம், சலுகைகள் மற்றும் வேலை-வாழ்க்கை சமநிலை ஆகியவை பணியாளர் தக்கவைப்பை எவ்வாறு பாதிக்கின்றன?

### 3.2 தொடர்பு பகுப்பாய்வு

#### □பியர்சன் தொடர்பு

- இரண்டு மாறிகளுக்கு இடையிலான உறவின் வலிமை மற்றும் திசையை அளவிடுகிறது.
- **உதாரணமாக:**
  - வேலை திருப்திக்கும் பணியாளர் தக்கவைப்புக்கும் இடையே ஒரு வலுவான நேர்மறையான தொடர்பை (0.85) HR காண்கிறது.

#### □ஸ்பியர்மேனின் தரவரிசை தொடர்பு

- மாறிகள் தரவரிசைப்படுத்தப்படும்போது பயன்படுத்தப்படுகிறது (எ.கா. செயல்திறன் மதிப்பீட்டு நிலைகள்).

### 3.3 மனிதவள ஆராய்ச்சியில் கருதுகோள் சோதனை

#### □1.t-தேர்வு (இரண்டு குழுக்களை ஒப்பிடுதல்)

- **உதாரணமாக:**
  - ஆண் மற்றும் பெண் ஊழியர்களுக்கு ஒரே சராசரி சம்பளம் கிடைக்குமா?
  - டி-சோதனை முடிவு:  $p$ -மதிப்பு  $< 0.05$  எனில், பாலின ஊதிய இடைவெளி உள்ளது.

□2. ANOVA (மாறுபாட்டின் பகுப்பாய்வு - பல குழுக்களை ஒப்பிடுதல்)

- உதாரணமாக:
  - வெவ்வேறு துறைகள் கணிசமாக வேறுபட்ட வருவாய் விகிதங்களைக் கொண்டுள்ளனவா?

□3. சி-ஸ்கொயர் சோதனை (வகை தரவு)

- உதாரணமாக:
  - வேலைப் பாத்திரத்திற்கும் வேலை இழப்புக்கும் இடையே குறிப்பிடத்தக்க தொடர்பு உள்ளதா?

### 3.4 மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு & இயந்திர கற்றல்

முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் மனிதவள போக்குகள் மற்றும் பணியாளர் நடத்தைகளை முன்னறிவிக்க உதவுகிறது.

□1. தேய்மான முன்கணிப்பு மாதிரி

- எந்த ஊழியர்கள் வெளியேறும் அபாயத்தில் உள்ளனர் என்பதைக் கணிக்க, வரலாற்று மனிதவளத் தரவைப் பயன்படுத்துகிறது.
- கருவிகள்: பைதான் (ரேண்டம் ஃபாரஸ்ட், XGBoost), R, IBM வாட்சன் HR Analytics.

□2. பணியாளர் கருத்து குறித்த உணர்வு பகுப்பாய்வு

- ஊழியர்களின் மன உறுதியை தீர்மானிக்க, Glassdoor மதிப்புரைகள், மின்னஞ்சல்கள் மற்றும் கணக்கெடுப்புகளை AI மாதிரிகள் பகுப்பாய்வு செய்கின்றன.

- கருவிகள்: லெக்ஸாலிடிக்ஸ், மங்கிலேர்ன், ஐபிஎம் வாட்சன்.

□3. பணியாளர் தேவை முன்னறிவிப்பு

- எதிர்கால பணியமர்த்தல் தேவைகளை கணிக்க நேரத் தொடர் பகுப்பாய்வை (ARIMA, Holt-Winters) பயன்படுத்துகிறது.
- உதாரணம்: 2025 ஆம் ஆண்டில் மென்பொருள் பொறியாளர்களுக்கான பணியமர்த்தல் தேவை 20% அதிகரிக்கும் என்று HR கணித்துள்ளது.

**4. மனிதவள தரவு காட்சிப்படுத்தல் & அறிக்கையிடல்**

□HR அளவீடுகளுக்கான டாஷ்போர்டுகள்

- **டேப்லோ, பவர் பிஐ, க்ளிக் சென்ஸ்கண்காணிக்க HR டேஷ்போர்டுகளை உருவாக்கவும்:**
  - பணியாளர் வருவாய் விகிதங்கள்
  - பன்முகத்தன்மை விகிதங்கள்
  - ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்கள்

□பணிக்குழு பகுப்பாய்வுகளுக்கான ஹீட்மேப்கள்

- எந்தெந்த துறைகளில் அதிக தேய்மானம் அல்லது ஈடுபாட்டு சிக்கல்கள் உள்ளன என்பதைக் காட்டுகிறது.
- கருவிகள்: பைதான் (சீபார்ன்), ஆர் (ggplot2).

**5. மனிதவளத்தில் புள்ளிவிவர மாதிரிகளின் பயன்பாடுகள்**

- ✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் தக்கவைப்பு பகுப்பாய்வு- ஊழியர்கள் ஏன் வெளியேறுகிறார்கள் என்பதைக் கணிக்கவும்.

- ✓ டெல் டெல் ✓பன்முகத்தன்மை & உள்ளடக்க அளவீடுகள்- பணியாளர் பன்முகத்தன்மை தாக்கத்தை அளவிடுதல்.
- ✓ டெல் டெல் ✓இழப்பீட்டு பகுப்பாய்வு- நியாயமான ஊதிய சமத்துவத்தை உறுதி செய்தல்.
- ✓ டெல் டெல் ✓திறமை கையகப்படுத்தல் முன்னறிவிப்பு- எதிர்கால பணியமர்த்தல் தேவைகளைத் திட்டமிடுங்கள்.
- ✓ டெல் டெல் ✓செயல்திறன் மதிப்பீடு & உற்பத்தித்திறன் போக்குகள்- அதிக திறன் கொண்ட ஊழியர்களை அடையாளம் காணவும்.

## **6. மனிதவள புள்ளிவிவரங்கள் & மாடலிங் துறையில் எதிர்கால போக்குகள்**

- AI- இயங்கும் பணியாளர் பகுப்பாய்வு - போக்கு பகுப்பாய்வை தானியங்குபடுத்துகிறது.
- நிகழ்நேர மனிதவள டாஷ்போர்டுகள் - நேரடி பணியாளர் கண்காணிப்பு.
- HR தரவு பாதுகாப்பிற்கான பிளாக்செயின் - சம்பளம் மற்றும் பதிவுகளைப் பாதுகாக்கிறது. □திறமை கணிப்புக்கான ஆழமான கற்றல் - மேம்பட்ட AI பணியமர்த்தல் மாதிரிகள்.

மனிதவள ஆராய்ச்சியில் புள்ளிவிவர மாதிரியாக்கம் முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்துகிறது, பணியாளர் திட்டமிடலை மேம்படுத்துகிறது மற்றும் மனிதவள உத்திகளை மேம்படுத்துகிறது. முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு, AI-இயக்கப்படும் நுண்ணறிவுகள் மற்றும் நிகழ்நேர டாஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் மனிதவள நடைமுறைகளை மாற்றியமைத்து தரவு சார்ந்த மனிதவள கலாச்சாரத்தை உருவாக்க முடியும்.

### **அலகு III**

#### **மனிதவள அளவீடுகள் அறிமுகம்**

மனிதவள அளவீடுகள்: அறிமுகம் - மனிதவள அளவீடுகளின் வரலாற்று பரிணாமம்- முக்கியத்துவம் - மனிதவள அளவீடுகளின் வகைகள் - தரவு வகைகள் - மனிதவள அளவீடுகள் வடிவமைப்பு கோட்பாடுகள் - மனிதவள மதிப்பெண் அட்டை - மனிதவள டேஷ்போர்டுகள்.

#### **மனிதவள அளவீடுகள்**

மனிதவள அளவீடுகள் என்பது மனிதவள செயல்பாட்டின் பல்வேறு அம்சங்களைக் கண்காணிக்கவும் மதிப்பீடு செய்யவும் பயன்படுத்தப்படும் குறிப்பிட்ட அளவீடுகள் ஆகும். மனிதவள அளவீடுகள் பொதுவாக மனிதவள செயல்முறைகள் மற்றும் நடைமுறைகளின் செயல்திறன், செயல்திறன் மற்றும் செயல்திறனை மதிப்பிடுவதற்கும் பணியாளர் போக்குகள் மற்றும் வடிவங்கள் பற்றிய நுண்ணறிவுகளை வழங்குவதற்கும் பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

மனிதவள அளவீடுகளில் பணியாளர் வருவாய் விகிதங்கள், பணியமர்த்தும் நேரம், பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டு செலவுகள், பணிக்கு வராமை, திறன் இடைவெளி மற்றும் பணியாளர் ஈடுபாட்டு நிலைகள் ஆகியவை அடங்கும்.

HR அளவீடுகளைக் கண்காணித்து பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம், நிறுவனங்கள் முன்னேற்றத்திற்கான பகுதிகளை அடையாளம் காணலாம், தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்கலாம் மற்றும் HR முன்முயற்சிகள், நடைமுறைகள் மற்றும் இயக்கங்கள் வணிகத்தின் ஒட்டுமொத்த இலக்குகளுடன் ஒத்துப்போவதை உறுதிசெய்யலாம்.

நமக்கு ஏன் மனிதவள அளவீடுகள் தேவை?



நிறுவனங்கள் தங்கள் மனிதவள செயல்பாட்டின் குறிப்பிட்ட அம்சங்களை மதிப்பிடுவதற்கும், அளவிடுவதற்கும், கண்காணிப்பதற்கும் HR அளவீடுகள் முக்கியம்.

மனிதவள அளவீடுகளை அளவிடுவதன் மூலமும் கண்காணிப்பதன் மூலமும், நிறுவனங்கள் முன்னேற்றத்திற்கான பகுதிகளை அடையாளம் காணலாம், தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்கலாம் மற்றும் அவர்களின் மனிதவள முயற்சிகள் அவர்களின் ஒட்டுமொத்த வணிக இலக்குகளுடன் ஒத்துப்போவதை உறுதிசெய்யலாம்.

**நமக்கு மனிதவள அளவீடுகள் தேவைப்படுவதற்கான சில முக்கிய காரணங்கள்:**



1. செயல்திறனை அளவிடுதல்: ஆட்சேர்ப்பு, பயிற்சி அல்லது பணியாளர் ஈடுபாடு போன்ற குறிப்பிட்ட மனிதவள செயல்முறைகள் மற்றும் நடைமுறைகளின் செயல்திறனை அளவிடுவதற்கும் மதிப்பிடுவதற்கும் மனிதவள அளவீடுகள் ஒரு வழியை வழங்குகின்றன.

2. முன்னேற்றத்திற்கான பகுதிகளை அடையாளம் காணவும்: மனிதவள அளவீடுகளைக் கண்காணிப்பதன் மூலம், நிறுவனங்கள் தாங்கள் எந்தெந்த பகுதிகள் சரியாகச் செயல்படவில்லை என்பதைக் கண்டறிந்து, தங்கள் மனிதவள முயற்சிகளை மேம்படுத்த நடவடிக்கை எடுக்க முடியும்.

3. இணக்கத்தை உறுதி செய்தல்: நிறுவனங்கள் தொடர்புடைய அரசு மற்றும் நிறுவனச் சட்டங்கள், துணைச் சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகள், பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கம் அல்லது சம ஊதியம் தொடர்பானவை போன்றவற்றைப் பின்பற்றுவதை உறுதிசெய்ய HR அளவீடுகள் உதவும்.

4. மனிதவள முன்முயற்சிகளின் செயல்திறனை மதிப்பிடுதல்: பயிற்சித் திட்டங்கள் அல்லது செயல்திறன் மேலாண்மை அமைப்புகள் போன்ற மனிதவள முன்முயற்சிகள் மற்றும் இயக்கங்களின் செயல்திறனை மதிப்பிடுவதற்கும், அவற்றைத் தொடரலாமா, மாற்றலாமா அல்லது நிறுத்தலாமா என்பது குறித்து தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுப்பதற்கும் மனிதவள அளவீடுகள் ஒரு வழியை வழங்குகின்றன.

5. தொழில்துறை தரநிலைகளுக்கு எதிரான அளவுகோல்: HR அளவீடுகள் நிறுவனங்கள் தங்கள் செயல்திறனை தொழில்துறை தரநிலைகள் மற்றும் சிறந்த நடைமுறைகளுக்கு எதிராக அளவுகோல் செய்ய உதவுகின்றன, மேலும் அவை தங்கள் சகாக்கள் மற்றும் போட்டியாளர்களுடன் எவ்வாறு ஒப்பிடுகின்றன என்பதைப் பற்றிய நுண்ணறிவை வழங்குகின்றன.

**நிறுவனங்கள் பயன்படுத்தும் முதல் 8 மனிதவள அளவீடுகள்**

நிறுவனங்கள் தங்கள் மனிதவள நடைமுறைகளின் செயல்திறனை அளவிட பொதுவாகப் பயன்படுத்தப்படும் 8 மனிதவள அளவீடுகள் இங்கே:

1. சலுகை ஏற்றுக்கொள்ளும் விகிதம்:

சலுகை ஏற்றுக்கொள்ளும் விகிதம், ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட வேட்பாளர்களுக்கு நீட்டிக்கப்பட்ட வேலை வாய்ப்புகளின் சதவீதத்தைக் கண்காணிக்கிறது. இந்த அளவீடு நிறுவனங்கள் தங்கள் ஊதிய தொகுப்புகள், பணியிட கலாச்சாரம் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு உத்திகளின் கவர்ச்சியை மதிப்பிட உதவுகிறது. குறைந்த சலுகை ஏற்றுக்கொள்ளும் விகிதம், போட்டியற்ற சம்பள சலுகைகள் அல்லது தவறாக சீரமைக்கப்பட்ட வேலை எதிர்பார்ப்புகள் போன்ற சிக்கல்களைக் குறிக்கலாம். இந்த விகிதத்தை மேம்படுத்துவது, சிறந்த திறமையாளர்கள் நிறுவனத்தில் இணைவதை உறுதி செய்கிறது, இது அதன் ஒட்டுமொத்த வெற்றிக்கு பங்களிக்கிறது.

### 2. பணியாளர் வருவாய் விகிதம்:

பணியாளர் வருவாய் விகிதம் என்பது ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்தில் ஒரு நிறுவனத்தை விட்டு வெளியேறும் ஊழியர்களின் எண்ணிக்கையை அளவிடுகிறது, இது பொதுவாக மொத்த பணியாளர்களின் சதவீதமாக வெளிப்படுத்தப்படுகிறது. அதிக வருவாய் விகிதம் பணியாளர் தக்கவைப்பு, வேலை திருப்தி அல்லது பிற காரணிகளில் உள்ள சிக்கல்களைக் குறிக்கலாம், அதே நேரத்தில் குறைந்த வருவாய் விகிதம் ஆரோக்கியமான மற்றும் ஈடுபாடுள்ள பணியாளர்களைக் குறிக்கலாம்.

### 3. நிரப்ப வேண்டிய நேரம்:

நிரப்ப வேண்டிய நேரம் என்பது ஒரு காலியான பதவியை நிரப்ப எடுக்கும் நேரத்தை அளவிடும் ஒரு அளவீடு ஆகும், அதாவது வேலை வாய்ப்பு இடுகையிடப்பட்டதிலிருந்து வேலைவாய்ப்பு வழங்கல் வரை. இந்த அளவீடு நிறுவனங்கள் தங்கள் ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறைகளை மதிப்பிடவும், முன்னேற்றப் பகுதிகளை அடையாளம் காணவும், தகுதியான வேட்பாளர்களின் கிடைக்கும் தன்மை போன்ற வெளிப்புற காரணிகளின்

தாக்கத்தை மதிப்பிடவும் உதவும்.

4. வாடகைக்கான செலவு:

ஒரு புதிய பணியாளரை பணியமர்த்துவதற்கும் பணியமர்த்துவதற்கும் ஆகும் மொத்த செலவை அளவிடும் ஒரு அளவீடுதான் வாடகை செலவு, இதில் விளம்பரம், ஆட்சேர்ப்பு கட்டணங்கள் மற்றும் பிற செலவுகள் அடங்கும். இந்த அளவீடு நிறுவனங்கள் தங்கள் ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறைகளின் செயல்திறன் மற்றும் செலவு-செயல்திறனை மதிப்பிடவும், செலவுகளைக் குறைக்கக்கூடிய பகுதிகளை அடையாளம் காணவும் உதவும்.

5. வருகையின்மை விகிதம்:

பணிக்கு வராத விகிதம் என்பது ஒரு குறிப்பிட்ட நாளில் அல்லது குறிப்பிட்ட காலத்திற்கு மேல் பணிக்கு வராத ஊழியர்களின் சதவீதத்தின் அளவீடு ஆகும். பணிக்கு வராத அதிக விகிதங்கள், பணியாளர் மன உறுதி, ஈடுபாடு அல்லது பணியிட கலாச்சாரத்தில் உள்ள சிக்கல்களைக் குறிக்கலாம் மற்றும் உற்பத்தித்திறன் மற்றும் நிறுவன செயல்திறனை பாதிக்கலாம்.

6. பணியாளர் ஈடுபாடு:

பணியாளர் ஈடுபாடு என்பது, ஊழியர்கள் தங்கள் பணியிலும் ஒட்டுமொத்த நிறுவனத்திலும் எவ்வளவு அர்ப்பணிப்பு மற்றும் திருப்தியுடன் இருக்கிறார்கள் என்பதை அளவிடுகிறது. இந்த அளவீடு பொதுவாக பணியாளர் கணக்கெடுப்புகள் அல்லது பிற பின்னூட்ட வழிமுறைகள் மூலம் அளவிடப்படுகிறது, மேலும் நிறுவனம் அதன் மனிதவள நடைமுறைகளை மேம்படுத்தவும், அதிக ஈடுபாடு மற்றும் உற்பத்தித் திறன் கொண்ட பணியாளர்களை வளர்க்கவும் கூடிய பகுதிகள் குறித்த மதிப்புமிக்க நுண்ணறிவுகளை வழங்க முடியும்.

**7. பயிற்சி செயல்திறன் விகிதம்**

பயிற்சி செயல்திறன் விகிதம், பணியாளர் செயல்திறன் மற்றும் உற்பத்தித்திறனில் பயிற்சித் திட்டங்களின் தாக்கத்தை அளவிடுகிறது. இந்த அளவீடு, ஒரு பயிற்சித் திட்டத்தின் கற்றல் நோக்கங்கள் அடையப்பட்டுள்ளதா என்பதையும், ஊழியர்கள் தங்கள் பாத்திரங்களில் புதிய திறன்களை எவ்வளவு சிறப்பாகப் பயன்படுத்த முடிகிறது என்பதையும் மதிப்பிடுகிறது. இது பொதுவாக பயிற்சிக்குப் பிந்தைய மதிப்பீடுகள், பணியாளர் கருத்து மற்றும் செயல்திறன் மதிப்பீடுகள் மூலம் அளவிடப்படுகிறது. உயர் பயிற்சி செயல்திறன் விகிதம், நிறுவனத்தின் பயிற்சி முயற்சிகள் வணிக இலக்குகளுடன் நன்கு ஒத்துப்போகின்றன, பணியாளர் திறன்களை மேம்படுத்துகின்றன என்பதைக் குறிக்கிறது.

**8. உள் இயக்க விகிதம்**

நிறுவனத்திற்குள் புதிய பதவிகளுக்குச் செல்லும் ஊழியர்களின் சதவீதத்தை, பதவி உயர்வுகள், பக்கவாட்டு நகர்வுகள் அல்லது குறுக்கு-செயல்பாட்டு பணிகள் மூலம் உள் இயக்க விகிதம் அளவிடுகிறது. இந்த அளவீடு, ஊழியர் மேம்பாடு மற்றும் தொழில் முன்னேற்றத்திற்கான நிறுவனத்தின் உறுதிப்பாட்டை பிரதிபலிக்கிறது. அதிக உள் இயக்க விகிதம் பெரும்பாலும் வளர்ச்சி மற்றும் தக்கவைப்புக்கான வலுவான கலாச்சாரத்தையும், சிறந்த செயல்திறன் கொண்டவர்களை ஈடுபாட்டுடன் வைத்திருக்கும் பயனுள்ள திறமை மேலாண்மை நடைமுறைகளையும் குறிக்கிறது.

**மனிதவள அளவீடுகள் அறிமுகம்**

மனிதவள அளவீடுகள் என்பது மனிதவள மேலாண்மையின் பல்வேறு அம்சங்களைப் பற்றிய நுண்ணறிவுகளை வழங்கும் தரவு சார்ந்த அளவீடுகள்

ஆகும். இந்த அளவீடுகள் மனிதவள வல்லுநர்கள் மனிதவள செயல்பாடுகளைக் கண்காணிக்கவும், பகுப்பாய்வு செய்யவும் மற்றும் மேம்படுத்தவும் உதவுகின்றன, நிறுவன நோக்கங்களுடன் சீரமைப்பை உறுதி செய்கின்றன. அவை பணியாளர் செயல்திறன், பணியாளர் திருப்தி, ஆட்சேர்ப்பு செயல்திறன் மற்றும் பிற முக்கிய மனிதவள செயல்பாடுகளை மதிப்பிடுவதற்கான அளவு அடிப்படையை வழங்குகின்றன.

வணிகங்கள் தரவு மையமாக மாறி வருவதால், மனிதவள அளவீடுகள் அடிப்படை பணியாளர் எண்ணிக்கை கண்காணிப்பிலிருந்து அதிநவீன பகுப்பாய்வுகளாக உருவாகியுள்ளன, இதில் AI- இயக்கப்படும் பணியாளர் கணிப்புகள் மற்றும் நிகழ்நேர பணியாளர் ஈடுபாட்டு கண்காணிப்பு ஆகியவை அடங்கும்.

## **2. மனிதவள அளவீடுகளின் வரலாற்று பரிணாமம்**

மனிதவள அளவீடுகளின் கருத்து பல தசாப்தங்களாக குறிப்பிடத்தக்க மாற்றத்திற்கு உட்பட்டுள்ளது:

### **அ. ஆரம்பகால மனிதவள மேலாண்மை (20 ஆம் நூற்றாண்டுக்கு முந்தையது)**

- மனிதவள செயல்பாடுகள் பெரும்பாலும் நிர்வாக ரீதியாகவும், பணியாளர் மேலாண்மை மற்றும் ஊதியத்தில் கவனம் செலுத்துவதாகவும் இருந்தன.
- மனிதவள தாக்கம் அல்லது பணியாளர் உற்பத்தித்திறனை அளவிடுவதில் சிறிதளவு முக்கியத்துவம் மட்டுமே இருந்தது.

### **ஆ. தொழில்துறை புரட்சி & 20 ஆம் நூற்றாண்டின் முற்பகுதி**

- தொழிற்சாலைகளின் எழுச்சி மற்றும் வெகுஜன உற்பத்தி பணியாளர் கண்காணிப்புக்கு வழிவகுத்தது.
- பணியாளர் வருகையின்மை, வருவாய் விகிதங்கள் மற்றும் தொழிலாளர் உற்பத்தித்திறன் போன்ற அளவீடுகள் வெளிவரத் தொடங்கின.
- தொழிலாளர் செயல்திறனை அளவிடும் கருத்தை ஃபிரடெரிக் டெய்லரின் அறிவியல் மேலாண்மை அறிமுகப்படுத்தியது.

**இ. 20 ஆம் நூற்றாண்டின் நடுப்பகுதி - மூலோபாய மனிதவள அணுகுமுறை**

- நிறுவனங்கள் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்த மனிதவளத் தரவைப் பயன்படுத்தத் தொடங்கின.
- வேலை திருப்தி மற்றும் பணியாளர் உந்துதல் என்ற கருத்து முக்கியத்துவம் பெற்றது (எல்டன் மேயோவின் ஹாவ்தோர்ன் ஆய்வுகள்).
- வெறும் நிர்வாகச் செயல்பாடாக இருப்பதற்குப் பதிலாக, நிறுவன உத்திக்கு HR பங்களிக்கத் தொடங்கியது.

**ஈ. 20 ஆம் நூற்றாண்டின் பிற்பகுதி - தரவு சார்ந்த மனிதவளம்**

- பணியாளர் செயல்திறனை அளவிடுவதற்கு மனிதவள வல்லுநர்கள் முக்கிய செயல்திறன் குறிகாட்டிகளை (KPIs) பயன்படுத்தத் தொடங்கினர்.
- மனிதவள செயல்பாடுகளை வணிக விளைவுகளுடன் இணைக்க மனிதவள மதிப்பெண் அட்டைகள் மற்றும் சமச்சீர் மதிப்பெண் அட்டைகள் தோன்றின.

- பணியாளர் திட்டமிடல், பயிற்சி செயல்திறன் மற்றும் திறமை தக்கவைப்பு ஆகியவை மையப் புள்ளிகளாக மாறின.

### **இ. 21 ஆம் நூற்றாண்டு - மனிதவள பகுப்பாய்வு & AI சார்ந்த மனிதவளம்**

- டிஜிட்டல் உருமாற்றம் HR டேஷ்போர்டுகள், AI மற்றும் பெரிய தரவு பகுப்பாய்வுகளை அறிமுகப்படுத்தியது.
- முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகள் பணியாளர் வருவாய் மற்றும் ஈடுபாட்டுப் போக்குகளை முன்னறிவிக்கத் தொடங்கின.
- முன்கூட்டியே முடிவுகளை எடுக்க HR நிகழ்நேர தரவைப் பயன்படுத்தத் தொடங்கியது.

### **3. மனிதவள அளவீடுகளின் முக்கியத்துவம்**

மனிதவள அளவீடுகள் இதற்கு அவசியமானவை:

#### **அ. மூலோபாய முடிவெடுத்தல்**

- ஒட்டுமொத்த வணிக இலக்குகளுடன் மனிதவள முன்முயற்சிகளை சீரமைக்க உதவுகிறது.
- தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுப்பதில் தலைமைத்துவத்தை ஆதரிக்கிறது.

#### **ஆ. தொழிலாளர் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துதல்**

- பணியாளர் செயல்திறனை அளவிடுகிறது மற்றும் முன்னேற்றத்திற்கான பகுதிகளை அடையாளம் காட்டுகிறது.
- பணியாளர்களை மேம்படுத்துதல் மற்றும் வள ஒதுக்கீட்டில் உதவுகிறது.



**இ. பணியாளர் ஈடுபாடு & திருப்தி**

- பணியாளர் உந்துதல் நிலைகள் மற்றும் வேலை திருப்தியைக் கண்காணிக்கிறது.
- மன உறுதியையும் தக்கவைப்பையும் அதிகரிக்கும் முயற்சிகளை நிறுவனங்கள் செயல்படுத்த உதவுகிறது.

**ஈ. திறமை கையகப்படுத்தல் & தக்கவைத்தல்**

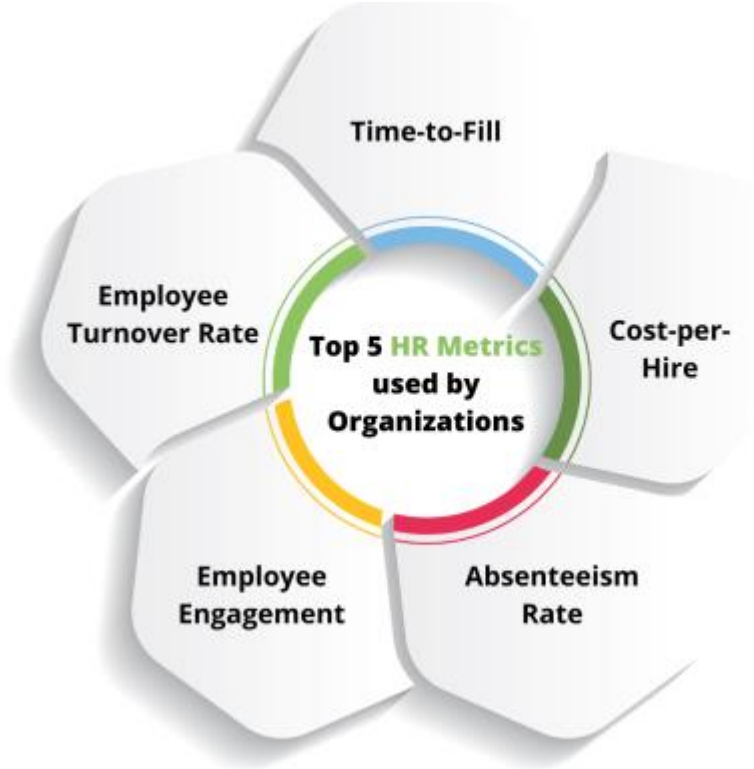
- ஆட்சேர்ப்பு செயல்திறன், பணியமர்த்தல் வெற்றி மற்றும் வருவாய் போக்குகளை அளவிடுகிறது.
- அதிக தேய்மானத்திற்கான காரணங்களைக் கண்டறியவும், தக்கவைப்பு உத்திகளை மேம்படுத்தவும் உதவுகிறது.

**இ. செலவு & பட்ஜெட் உகப்பாக்கம்**

- சம்பளம், சலுகைகள் மற்றும் பயிற்சி ROI போன்ற மனிதவள செலவுகளைக் கண்காணிக்கிறது.
- நிதி திட்டமிடல் மற்றும் மனிதவள பட்ஜெட் ஒதுக்கீட்டில் உதவுகிறது.

**f. பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்க முயற்சிகள்**

- நியாயமான மற்றும் உள்ளடக்கிய பணியிட நடைமுறைகளை உறுதி செய்வதற்காக பன்முகத்தன்மை அளவீடுகளைக் கண்காணிக்கிறது.
- தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் நிறுவனக் கொள்கைகளுக்கு இணங்குவதை அடைய உதவுகிறது.



மனிதவள அளவீடுகள் மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வு எவ்வாறு ஒன்றோடொன்று இணைக்கப்பட்டுள்ளன?

மனிதவள அளவீடுகள் மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வு ஆகியவை நெருக்கமாகப் பின்னிப் பிணைந்து மனிதவளத் துறையில் ஒன்றையொன்று ஆதரிக்கின்றன. அவை எவ்வாறு தொடர்புடையவை என்பது இங்கே:

மனிதவள அளவீடுகள் மனிதவள பகுப்பாய்விற்கான அடித்தளமாக செயல்படுகின்றன. அளவீடுகள் என்பது மனிதவள வல்லுநர்கள் தங்கள் பணியாளர்களின் பல்வேறு அம்சங்களைக் கண்காணிக்கவும் மதிப்பிடவும் உதவும் குறிப்பிட்ட அளவீடுகள் ஆகும், அதாவது பணியாளர் வருவாய், ஆட்சேர்ப்பு செயல்திறன், பயிற்சி முடிவுகள், செயல்திறன் மதிப்பீடுகள் மற்றும் பல. இந்த அளவீடுகள் ஒரு நிறுவனத்திற்குள் மனிதவள

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

நடைமுறைகளின் தற்போதைய நிலையை மதிப்பிடுவதற்கு மதிப்புமிக்க தரவு புள்ளிகள் மற்றும் அளவுகோல்களை வழங்குகின்றன.

அர்த்தமுள்ள நுண்ணறிவுகளைக் கண்டறிய, அளவீடுகளை பகுப்பாய்வு செய்து விளக்குவதன் மூலம், மனிதவள பகுப்பாய்வு இந்தத் தரவை ஒரு படிமேலே கொண்டு செல்கிறது. புள்ளிவிவர முறைகள் மற்றும் தரவு காட்சிப்படுத்தல் நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், மனிதவள பகுப்பாய்வு வல்லுநர்கள் அளவீடுகளுக்குள் உள்ள போக்குகள், வடிவங்கள் மற்றும் தொடர்புகளை அடையாளம் காண முடியும். இந்த ஆழமான பகுப்பாய்வு, மனிதவளக் குழுக்கள் மனிதவள விளைவுகளை பாதிக்கும் காரணிகளைப் பற்றிய மதிப்புமிக்க நுண்ணறிவுகளைப் பெறவும் தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்கவும் அனுமதிக்கிறது.

சாராம்சத்தில், மனிதவள அளவீடுகள் மூல தரவை வழங்குகின்றன, அதே நேரத்தில் மனிதவள பகுப்பாய்வு அந்தத் தரவைச் செயல்படுத்தக்கூடிய நுண்ணறிவுகளாக மாற்றுகிறது. மனிதவள பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் தங்கள் மனிதவள அளவீடுகளின் இயக்கிகளை நன்கு புரிந்து கொள்ளலாம், முன்னேற்றத்திற்கான பகுதிகளை அடையாளம் காணலாம் மற்றும் அவர்களின் மனித மூலதன மேலாண்மை நடைமுறைகளை மேம்படுத்த மூலோபாய முடிவுகளை எடுக்கலாம்.

**மனிதவள அளவீடுகள் மற்றும் பகுப்பாய்வுகளின் மிக முக்கியமான பயன்பாடுகள்**

தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதை இயக்கு: மனிதவள அளவீடுகள் மற்றும் பகுப்பாய்வுகள் உள்ளூணர்வை நம்புவதற்குப் பதிலாக தகவலறிந்த முடிவுகளை எடுக்க நுண்ணறிவுகளை வழங்குகின்றன.

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

பணியாளர் மேலாண்மையை மேம்படுத்துதல்: சிறந்த பணியாளர் திட்டமிடலுக்காக பணியாளர் செயல்திறன், ஈடுபாடு மற்றும் தக்கவைப்பு ஆகியவற்றில் உள்ள போக்குகளை அடையாளம் காண அவை உதவுகின்றன. வடிவங்கள் மற்றும் போக்குகளை அடையாளம் காணவும்: இந்த கருவிகள் அதிக வருவாய் விகிதங்களுக்குப் பின்னால் உள்ள காரணங்கள் அல்லது பணியாளர் பணிநீக்கம் போன்ற மதிப்புமிக்க தொடர்புகளை வெளிப்படுத்துகின்றன.

எதிர்கால பணியாளர் தேவைகளை முன்னறிவித்தல்: பகுப்பாய்வு ஆட்சேர்ப்பு, பயிற்சி மற்றும் நிறுவன வளர்ச்சிக்கான முன்னறிவிப்பை செயல்படுத்துகிறது.

வணிக இலக்குகளுடன் மனிதவள உத்திகளை சீரமைக்கவும்: அளவீடுகள் மற்றும் பகுப்பாய்வுகள் மனிதவள முன்முயற்சிகள் நிறுவன வெற்றிக்கு நேரடியாக பங்களிப்பதை உறுதி செய்கின்றன.

இலக்கு தீர்வுகளை எளிதாக்குதல்: குறிப்பிட்ட சவால்களை எதிர்கொள்ள, பயிற்சித் திட்டங்கள் அல்லது கலாச்சார மேம்பாடுகள் போன்ற கவனம் செலுத்தும் தலையீடுகளை செயல்படுத்த நுண்ணறிவு உதவுகிறது.

செயல்திறனை மேம்படுத்துதல் மற்றும் செலவுகளைக் குறைத்தல்: அவை மனிதவள செயல்முறைகளை நெறிப்படுத்துகின்றன, இது செலவு சேமிப்பு மற்றும் சிறந்த வள ஒதுக்கீட்டிற்கு வழிவகுக்கிறது.

பணியாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்துதல்: பிரச்சினைகளை முன்கூட்டியே தீர்ப்பதன் மூலம், அவை அதிக வேலை திருப்தி மற்றும் ஈடுபாட்டிற்கு பங்களிக்கின்றன.

மனிதவள அளவீடுகள் மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வு எடுத்துக்காட்டுகள் தொழில்கள் முழுவதும் பல்வேறு சவால்களை எதிர்கொள்ள மனிதவள அளவீடுகள் மற்றும் பகுப்பாய்வுகள் செயல்படக்கூடிய நுண்ணறிவுகளை

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

வழங்குகின்றன. செயல்பாட்டு அல்லது மூலோபாய ரீதியாக இருந்தாலும், அவை நிறுவனங்கள் திறமைகளை திறம்பட நிர்வகிக்கவும், செயல்முறைகளை மேம்படுத்தவும், முக்கியமான இடைவெளிகளைக் குறைக்கவும் உதவுகின்றன. மனிதவள அளவீடுகள் மற்றும் பகுப்பாய்வுகள் நிஜ உலக சூழ்நிலைகளில் எவ்வாறு பயன்படுத்தப்படுகின்றன என்பதைக் காட்டும் நடைமுறை எடுத்துக்காட்டுகள் கீழே உள்ளன, அவை மனிதவள செயல்பாட்டின் பல்வேறு நிலைகளில் அவற்றின் மதிப்பை நிரூபிக்கின்றன.

மனிதவள அளவீடுகளுக்கான எடுத்துக்காட்டுகள்

பன்முகத்தன்மை விகிதம் (தொழில்நுட்பத் தொழில்)

ஒரு மென்பொருள் நிறுவனம், பிரதிநிதித்துவம் குறைவாக உள்ள குழுக்களைச் சேர்ந்த ஊழியர்களின் விகிதத்தைக் கண்காணிக்கிறது. இந்த அளவீடு பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்க முயற்சிகளின் செயல்திறனை மதிப்பிடுகிறது மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் தக்கவைப்பில் முன்னேற்றத்திற்கான பகுதிகளை எடுத்துக்காட்டுகிறது.

பயிற்சி நிறைவு விகிதம் (நிதித் துறை)

கட்டாய இணக்கப் பயிற்சியை முடிக்கும் ஊழியர்களின் சதவீதத்தை ஒரு வங்கி கண்காணிக்கிறது. இந்த அளவீடு பணியாளர் பங்கேற்பில் உள்ள இடைவெளிகளைக் கண்டறியும் அதே வேளையில் தணிக்கைகள் மற்றும் ஒழுங்குமுறை பின்பற்றலுக்கான தயார்நிலையை உறுதி செய்கிறது.

ஊக்குவிப்பு விகிதம் (விருந்தோம்பல் துறை)

ஒரு ஹோட்டல் சங்கிலி, நிறுவனத்திற்குள் தொழில் வளர்ச்சி வாய்ப்புகளை அளவிட உள் பதவி உயர்வுகளின் விகிதத்தை மதிப்பிடுகிறது, இது ஊழியர் திருப்தி மற்றும் மேம்பாட்டுத் திட்டங்களைப் பிரதிபலிக்கிறது.

சலுகை சரிவு விகிதம் (ஆலோசனை தொழில்)

ஒரு ஆலோசனை நிறுவனம், வேட்பாளர்களால் நிராகரிக்கப்பட்ட வேலை வாய்ப்புகளின் சதவீதத்தைக் கண்காணிக்கிறது. அதிக சரிவு விகிதங்கள் இழப்பீட்டு பொருத்தமின்மை அல்லது பணியிட கலாச்சாரத்தின் எதிர்மறையான கருத்துக்களைக் குறிக்கலாம்.

கூடுதல் நேர வேலை நேரம் (லாஜிஸ்டிக்ஸ் துறை)

ஒரு தளவாட நிறுவனம் ஓட்டுநர்கள் பணிபுரியும் சராசரி கூடுதல் நேர நேரத்தைக் கண்காணிக்கிறது. அதிக கூடுதல் நேரம் என்பது உடனடி கவனம் தேவைப்படும் பணியாளர் பற்றாக்குறை அல்லது திட்டமிடலில் திறமையின்மையைக் குறிக்கலாம்.

மனிதவள பகுப்பாய்வு எடுத்துக்காட்டுகள்

முன்கணிப்பு தேய்மான பகுப்பாய்வு (ஐடி துறை)

ஒரு ஐடி நிறுவனம், பணியாளர் வருவாயைக் கணிக்க பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துகிறது, பதவிக்காலம், ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்கள் மற்றும் செயல்திறன் தரவு போன்ற போக்குகளின் அடிப்படையில் வெளியேற வாய்ப்புள்ள ஊழியர்களை அடையாளம் காட்டுகிறது. இது தக்கவைப்பு உத்திகளை வடிவமைக்க உதவுகிறது.

பணியாளர் திட்டமிடல் மாதிரி (கட்டுமானத் தொழில்)

ஒரு கட்டுமான நிறுவனம் வரவிருக்கும் திட்டங்களுக்கான பணியாளர் தேவைகளை முன்னறிவிப்பதற்கும், தொழிலாளர் ஒதுக்கீட்டை மேம்படுத்துவதற்கும், பணியமர்த்தல் தாமதங்களைக் குறைப்பதற்கும் வரலாற்று திட்டத் தரவை பகுப்பாய்வு செய்கிறது.

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

---

பயிற்சி தாக்க பகுப்பாய்வு (சுகாதாரப் பராமரிப்புத் துறை)  
ஒரு மருத்துவமனை, நோயாளி பராமரிப்பு தரம் மற்றும் செயல்பாட்டுத் திறனில் திறன் மேம்பாட்டுத் திட்டங்களின் விளைவை பகுப்பாய்வு செய்து, பயிற்சி முடிவுகளை மேம்பட்ட செயல்திறன் அளவீடுகளுடன் இணைக்கிறது.

ஆட்சேர்ப்பு புனல் பகுப்பாய்வு (மின்னணு வணிகத் தொழில்)  
ஒரு ஆன்லைன் சில்லறை விற்பனையாளர் ஆட்சேர்ப்பின் ஒவ்வொரு கட்டத்திலும் மாற்று விகிதங்களை மதிப்பீடு செய்கிறார், குறைந்த நேர்காணல்-சலுகை விகிதங்கள் போன்ற தடைகளை அடையாளம் கண்டு, பணியமர்த்தலை ஒழுங்குபடுத்த அவற்றை நிவர்த்தி செய்கிறார்.

இழப்பீட்டு தரப்படுத்தல் (தானியங்கித் தொழில்)  
ஒரு ஆட்டோமொடிவ் நிறுவனம், போட்டித்தன்மையை உறுதி செய்வதற்காக, தொழில்துறை தரநிலைகளுக்கு எதிராக ஊழியர் ஊதியத் தரவை பகுப்பாய்வு செய்கிறது, இது சிறந்த திறமையாளர்களைத் தக்க வைத்துக் கொள்ளவும், போட்டியாளர்களால் வேட்டையாடப்படுவதைக் குறைக்கவும் உதவுகிறது.

**டிஜிட்டல் யுகத்தில் மனிதவள அளவீடுகளின் பரிணாமம்**

**அ. பாரம்பரிய மனிதவள அளவீடுகள் vs. நவீன மனிதவள பகுப்பாய்வு**

<b>அம்சம்</b>	<b>பாரம்பரிய மனிதவள அளவீடுகள்</b>	<b>நவீன மனிதவள பகுப்பாய்வு</b>
<b>கவனம்</b>	<b>அடிப்படை பணியாளர் முன்கணிப்பு</b>	<b>பணியாளர்</b>

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

<b>அம்சம்</b>	<b>பாரம்பரிய மனிதவள அளவீடுகள்</b>	<b>நவீன மனிதவள பகுப்பாய்வு</b>
<b>செலுத்துங்கள்</b>	கண்காணிப்பு மனிதவள	நுண்ணறிவு கிளவுட் அடிப்படையிலான
<b>தரவு மூலம்</b>	தரவுத்தளங்கள் (ஊதியம், வருகை)	மனிதவள மென்பொருள், AI மற்றும் பெரிய தரவு
<b>பகுப்பாய்வு வகை</b>	வரலாற்று (என்ன நடந்தது?)	முன்னறிவிப்பு (என்ன நடக்கும்?)
<b>முடிவெடுத்தல்</b>	எதிர்வினை	முன்னெச்சரிக்கை & மூலோபாயம்
<b>உதாரணமாக</b>	விற்பனை அறிக்கைகள்	விகித AI-இயக்கப்படும் தேய்மான முன்கணிப்பு மாதிரிகள்

□ எடுத்துக்காட்டு: எந்தெந்த ஊழியர்கள் வேலையிலிருந்து நீக்கம் அல்லது சோர்வு ஏற்படும் அபாயத்தில் உள்ளனர் என்பதை தீர்மானிக்க, நெட்ஃபிக்ஸ் AI-இயங்கும் பணியாளர் பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துகிறது, இது முன்கூட்டியே தலையீட்டை செயல்படுத்துகிறது.

**தனிச்சிறப்பு புள்ளிகள்: மனிதவள அளவீடுகள் vs. மனிதவள பகுப்பாய்வு**

மனிதவள அளவீடுகள் மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வுகளுக்கு இடையிலான முக்கிய வேறுபாடுகளை எடுத்துக்காட்டும் ஒரு கட்டமைக்கப்பட்ட ஒப்பீடு இங்கே:

**தனிச்சிறப்புப் புள்ளி மனிதவள அளவீடுகள் மனிதவள பகுப்பாய்வு**



**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam  
Sundaranar University**

---

<b>தனிச்சிறப்புப் புள்ளி</b>	<b>மனிதவள அளவீடுகள்</b>	<b>மனிதவள பகுப்பாய்வு</b>
<b>வரையறை</b>	மனிதவள செயல்திறனைக் கண்காணிக்கும் அளவீடுகள் வருவாய் வருகையின்மை).	வடிவங்கள், போக்குகளைக் கண்டறிந்து தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்க மனிதவளத் தரவை பகுப்பாய்வு செய்யும் செயல்முறை. பணியாளர் சிக்கல்களைக் கண்டறிய, எதிர்கால போக்குகளைக் கணிக்க மற்றும் செயல்படக்கூடிய நுண்ணறிவுகளை வழங்க. எதிர்கால மற்றும் கடந்த கால மற்றும் மூலோபாய திட்டமிடல் நிகழ்கால தரவு ("என்ன ("அது ஏன் நடந்தது?" நடந்தது?"). மற்றும் "அடுத்து என்ன நடக்கும்?").
<b>நோக்கம்</b>	மனிதவள செயல்பாடுகள் மற்றும் செயல்திறனை அளவிட.	எதிர்கால மற்றும் கடந்த கால மற்றும் மூலோபாய திட்டமிடல் நிகழ்கால தரவு ("என்ன ("அது ஏன் நடந்தது?" நடந்தது?"). மற்றும் "அடுத்து என்ன நடக்கும்?").
<b>கவனம் செலுத்துங்கள்</b>	விளக்கமானது - மூல நோய் கண்டறிதல் & தரவை வழங்குகிறது, முன்கணிப்பு - ஆனால் சூழல் இல்லை. காரணங்களைக்	எதிர்கால மற்றும் கடந்த கால மற்றும் மூலோபாய திட்டமிடல் நிகழ்கால தரவு ("என்ன ("அது ஏன் நடந்தது?" நடந்தது?"). மற்றும் "அடுத்து என்ன நடக்கும்?").
<b>இயற்கை</b>	விளக்கமானது - மூல நோய் கண்டறிதல் & தரவை வழங்குகிறது, முன்கணிப்பு - ஆனால் சூழல் இல்லை. காரணங்களைக்	எதிர்கால மற்றும் கடந்த கால மற்றும் மூலோபாய திட்டமிடல் நிகழ்கால தரவு ("என்ன ("அது ஏன் நடந்தது?" நடந்தது?"). மற்றும் "அடுத்து என்ன நடக்கும்?").

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam  
Sundaranar University**

தனிச்சிறப்புப் புள்ளி மனிதவள அளவீடுகள் மனிதவள பகுப்பாய்வு  
கண்டறிந்து  
போக்குகளை  
முன்னறிவித்தல்.  
**முன்னெச்சரிக்கை-**  
எதிர்வினை- கடந்த கால மூலோபாய திட்டமிடல்  
முடிவெடுத்தல் செயல்திறனைப் மற்றும் சிக்கல் தீர்க்கும்  
புகாரளிக்கிறது. செயல்பாட்டில்  
உதவுகிறது.

எடுத்துக்காட்டுகள் ✓ வருவாய் விகிதம்  
✓ நிரப்ப வேண்டிய  
நேரம்  
✓ வாடகைக்கான  
செலவு  
✓ வருகையின்மை Employee பணியாளர்  
விகிதம் வருவாயைக் கணித்தல்  
✓ பணியமர்த்தல்  
வெற்றி காரணிகளை  
அடையாளம் காணுதல்  
✓ பணியாளர்  
தேவைகளை  
முன்னறிவித்தல்  
✓ பயிற்சி ROI ஐ  
அளவிடுதல்

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

<p><b>தனிச்சிறப்புப் புள்ளி</b></p> <p><b>பயன்படுத்தப்படும் தொழில்நுட்பம்</b></p>	<p><b>மனிதவள அளவீடுகள்</b></p> <p>HR டேஷ்போர்டுகள், விரிதாள்கள், அறிக்கைகள்.</p>	<p><b>மனிதவள பகுப்பாய்வு</b></p> <p>AI, இயந்திர கற்றல், முன்கணிப்பு மாதிரிகள், மேம்பட்ட பகுப்பாய்வு மென்பொருள் (எ.கா., பவர் BI, டேப்லோ, HRIS).</p> <p>தரவு சார்ந்த</p>
<p><b>விளைவு</b></p>	<p>ஆழமான பகுப்பாய்வு நுண்ணறிவுகளின் இல்லாத அடிப்படை அடிப்படையில் பணியாளர் நுண்ணறிவு.</p>	<p>மூலோபாய பரிந்துரைகள்.</p>
<p><b>சிக்கலான தன்மை</b></p>	<p>எளிமையானது - தரவு சேகரிப்பு மற்றும் அறிக்கையிடல் தேவை.</p>	<p>மேம்பட்டது - புள்ளிவிவர பகுப்பாய்வு, AI மற்றும் முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் தேவை.</p>
<p><b>செயல்பாட்டுத்திறன்</b></p>	<p>வரையறுக்கப்பட்டவை - உயர் - மனிதவள உத்தி செயல்திறனைக் மற்றும் வணிக கண்காணிப்பதில் வளர்ச்சியை இயக்கும் உதவுகிறது, ஆனால் நுண்ணறிவுகளை முடிவெடுப்பதில் அல்ல. வழங்குகிறது.</p>	<p>- உயர் - மனிதவள உத்தி மற்றும் வணிக வளர்ச்சியை இயக்கும் உதவுகிறது, ஆனால் நுண்ணறிவுகளை முடிவெடுப்பதில் அல்ல. வழங்குகிறது.</p>

- தெளிவுக்கான எடுத்துக்காட்டு: □HR அளவீடுகள்: "கடந்த ஆண்டு எங்கள் வருவாய் விகிதம் 18% ஆக இருந்தது."
- HR பகுப்பாய்வு: "30 வயதுக்குட்பட்ட ஊழியர்களிடையே வருவாய் அதிகமாக

உள்ளது, அவர்களில் தொழில் முன்னேற்ற வாய்ப்புகள் குறைவு.  
வழிகாட்டுதல் திட்டம் வருவாயை 10% குறைக்கலாம்.

### **மனிதவள அளவீடுகளின் வகைகள்**

மனிதவள அளவீடுகள் என்பது மனிதவள செயல்பாடுகளின் செயல்திறனைக் கண்காணிக்க, மதிப்பிட மற்றும் மேம்படுத்தப் பயன்படுத்தப்படும் அளவு அளவீடுகள் ஆகும். இந்த அளவீடுகள் மனிதவள வல்லுநர்கள் பணியாளர் செயல்திறன், ஈடுபாடு மற்றும் வணிக விளைவுகளை மேம்படுத்த தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்க உதவுகின்றன.

மனிதவள அளவீடுகள் ஏன் முக்கியம்?

- ✓வணிக உத்தியுடன் மனிதவள இலக்குகளை சீரமைக்கவும்
- ✓பணியாளர் திட்டமிடல் மற்றும் முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்துதல்
- ✓பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் தக்கவைப்பை மேம்படுத்துதல்
- ✓ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் திறமை மேலாண்மையை மேம்படுத்துதல்
- ✓வணிக செயல்திறனில் HR இன் தாக்கத்தை அளவிடவும்

1. ஆட்சேர்ப்பு & திறமை கையகப்படுத்தல் அளவீடுகள்

இந்த அளவீடுகள் பணியமர்த்தல் நடைமுறைகளின் செயல்திறன் மற்றும் செயல்திறனை மதிப்பிடுகின்றன.

A. நிரப்ப வேண்டிய நேரம்

ஒரு வேலை காலியிடத்தை நிரப்ப எடுக்கும் நாட்களின் எண்ணிக்கையை அளவிடுகிறது.

சூத்திரம்: (தேதி நிலை நிரப்பப்பட்டது - தேதி நிலை இடுகையிடப்பட்டது)

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

---

சிறந்த நடைமுறை: AI-இயக்கப்படும் விண்ணப்பதாரர் கண்காணிப்பு அமைப்புகளை (ATS) பயன்படுத்துவதன் மூலம் தாமதங்களைக் குறைக்கவும்.

பி. வேலைக்குச் சேர வேண்டிய நேரம்

ஒரு வேட்பாளர் விண்ணப்பித்ததிலிருந்து ஒரு சலுகையை ஏற்றுக்கொள்ளும் வரையிலான நேரத்தைக் கண்காணிக்கிறது.

சூத்திரம்: (சலுகை ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட தேதி - விண்ணப்ப தேதி)

தாக்கம்: பணியமர்த்துவதற்கு நீண்ட காலம் எடுத்துக்கொள்வது உற்பத்தித்திறன் இழப்புக்கும் வேட்பாளர்கள் பணிநீக்கம் செய்யப்படுவதற்கும் வழிவகுக்கும்.

இ. வாடகைக்கான செலவு

ஒரு புதிய பணியாளரை பணியமர்த்துவதற்கு ஏற்படும் மொத்த செலவை மதிப்பிடுகிறது.

சூத்திரம்: (மொத்த ஆட்சேர்ப்பு செலவுகள் ÷ மொத்த பணியமர்த்தல்)

கூறுகள்: விளம்பரம், ஆட்சேர்ப்பு கட்டணம், பின்னணி சரிபார்ப்புகள், ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் பயிற்சி செலவுகள் ஆகியவை அடங்கும்.

D. வாடகையின் தரம்

புதிதாகப் பணியமர்த்தப்பட்டவர்கள் எவ்வளவு சிறப்பாகச் செயல்படுகிறார்கள் மற்றும் வணிக வெற்றிக்குப் பங்களிக்கிறார்கள்

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

---

என்பதை அளவிடுகிறது.

சூத்திரம்: (செயல்திறன் மதிப்பெண் + தக்கவைப்பு விகிதம் + பணியமர்த்தல் மேலாளர் திருப்தி) ÷ 3

சிறந்த நடைமுறை: சிறந்த பணியமர்த்தல் துல்லியத்திற்கு கட்டமைக்கப்பட்ட நேர்காணல்கள் மற்றும் AI- இயக்கப்படும் மதிப்பீடுகளைப் பயன்படுத்தவும்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

திறன் தொகுப்பு மற்றும் கலாச்சார பொருத்தத்தின் அடிப்படையில் வேட்பாளர்களைப் பொருத்தும் AI-இயக்கப்படும் ஆட்சேர்ப்பு முறையைப் பயன்படுத்தி, அமேசான் பணியமர்த்தல் நேரத்தை 30% குறைத்தது.

2. பணியாளர் உற்பத்தித்திறன் & செயல்திறன் அளவீடுகள்

இந்த அளவீடுகள், வணிக இலக்குகளை அடைய ஊழியர்கள் எவ்வளவு திறம்பட பங்களிக்கிறார்கள் என்பதை அளவிடுகின்றன.

அ. ஒரு பணியாளருக்கான வருவாய்

ஒரு பணியாளரிடமிருந்து நிறுவனத்தின் வருவாயைக் கணக்கிடுகிறது.

சூத்திரம்: (மொத்த வருவாய் ÷ மொத்த ஊழியர்கள்)

சிறந்த நடைமுறை: ஆட்டோமேஷன் மற்றும் பணியாளர் பயிற்சி மூலம் உற்பத்தித்திறனை அதிகரித்தல்.

பி. பணியாளர் செயல்திறன் மதிப்பீடு

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

மதிப்பீடுகளின் அடிப்படையில் தனிநபர் மற்றும் குழு செயல்திறனைக் கண்காணிக்கிறது.

சிறந்த நடைமுறை: வருடாந்திர செயல்திறன் மதிப்புரைகளிலிருந்து நிகழ்நேர செயல்திறன் கண்காணிப்புக்கு மாறுங்கள்.

இ. கூடுதல் நேர வேலை நேரம்

அதிகப்படியான பணிச்சுமை அல்லது பணியாளர் பற்றாக்குறை சிக்கல்களை அளவிடுகிறது.

சிறந்த நடைமுறை: பணியாளர் சோர்வு ஏற்படுவதைத் தடுக்க வேலை-வாழ்க்கை சமநிலையைப் பேணுங்கள்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

மைக்ரோசாப்ட் வருடாந்திர செயல்திறன் மதிப்புரைகளை தொடர்ச்சியான பின்னூட்ட அமைப்புடன் மாற்றியது, இது அதிக பணியாளர் ஈடுபாட்டிற்கு வழிவகுத்தது.

3. பணியாளர் ஈடுபாடு & தக்கவைப்பு அளவீடுகள்

ஈடுபாடுள்ள ஊழியர்கள் நீண்ட காலம் தங்கி, சிறப்பாகச் செயல்பட்டு, வணிக வெற்றிக்கு அதிக பங்களிப்பை வழங்குகிறார்கள்.

A. பணியாளர் நிகர ஊக்குவிப்பு மதிப்பெண் (eNPS)

பணியாளர் திருப்தி மற்றும் விசுவாசத்தை அளவிடுகிறது.

சூத்திரம்: % விளம்பரதாரர்கள் - % எதிர்ப்பாளர்கள்

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam  
Sundaranar University**

---

சிறந்த நடைமுறை: ஊழியர்களின் உணர்வை தொடர்ந்து மதிப்பிடுவதற்கு நாடித்துடிப்பு கணக்கெடுப்புகளைப் பயன்படுத்துங்கள்.

ஆ. விற்றுமுதல் விகிதம்

ஊழியர்கள் எத்தனை முறை நிறுவனத்தை விட்டு வெளியேறுகிறார்கள் என்பதை அளவிடுகிறது.

சூத்திரம்: (மொத்த பணியாளர் புறப்பாடுகள் ÷ சராசரி ஊழியர்களின் எண்ணிக்கை) × 100

வகைகள்: தன்னார்வ (ராஜினாமாக்கள்) vs. தன்னிச்சையாக (பணிநீக்கங்கள், பணிநீக்கங்கள்)

சிறந்த பயிற்சி: வருவாய் காரணங்களைப் புரிந்துகொள்ள வெளியேறும் நேர்காணல்களை நடத்துங்கள்.

C. தக்கவைப்பு விகிதம்

ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்தில் நிறுவனத்தில் தங்கியிருக்கும் ஊழியர்களின் சதவீதத்தைக் கண்காணிக்கிறது.

சூத்திரம்: [(மொத்த ஊழியர்கள் - புறப்பாடுகள்) ÷ மொத்த ஊழியர்கள்] × 100

D. வருகையின்மை விகிதம்

திட்டமிடப்படாத பணியாளர் வருகையை அளவிடுகிறது.

சூத்திரம்: (மொத்த வேலை இல்லாத நாட்கள் ÷ மொத்த வேலை நாட்கள்) × 100



தாக்கம்: அதிக அளவில் பணிக்கு வராதது, குறைவான ஈடுபாடு, பணியிட மன அழுத்தம் அல்லது மோசமான சுகாதாரக் கொள்கைகளைக் குறிக்கிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு:

கூகிளின் ப்ராஜெக்ட் ஆக்ஸிஜன், பணியாளர் தக்கவைப்பை மேம்படுத்தி, 10% பணியாளர் வருவாயைக் குறைத்து, முக்கிய நிர்வாக நடத்தைகளை அடையாளம் காண தரவு பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்தியது.

4. இழப்பீடு & நன்மைகள் அளவீடுகள்

இந்த அளவீடுகள் சம்பள போட்டித்தன்மை மற்றும் சலுகைகளில் பணியாளர் திருப்தியை மதிப்பிடுகின்றன.

A. சம்பளப் போட்டி விகிதம் (SCR)

பணியாளர் சம்பளத்தை தொழில்துறை அளவுகோல்களுடன் ஒப்பிடுகிறது.

சூத்திரம்: (நிறுவனத்தின் சராசரி சம்பளம் ÷ சந்தை சராசரி சம்பளம்)

சிறந்த நடைமுறை: போட்டித்தன்மையுடன் இருக்க வருடாந்திர சம்பள தரப்படுத்தலை நடத்துங்கள்.

B. ஈக்விட்டி விகிதத்தை செலுத்துங்கள்

பாலினம் மற்றும் பன்முகத்தன்மை ஊதிய இடைவெளிகளை மதிப்பிடுகிறது.

சூத்திரம்: (சிறுபான்மையினரின் சராசரி சம்பளம் ÷ பெரும்பான்மையினரின் சராசரி சம்பளம்)

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

---

சிறந்த நடைமுறை: சம்பள பங்கு தணிக்கைகளை தவறாமல் நடத்துங்கள்.

C. நன்மைகள் பயன்பாட்டு விகிதம்

நிறுவனம் வழங்கும் சலுகைகளில் பணியாளர் பங்கேற்பைக் கண்காணிக்கிறது.

சிறந்த நடைமுறை: பணியாளர் புள்ளிவிவரங்களின் அடிப்படையில் தனிப்பயனாக்கப்பட்ட சலுகைகள் தொகுப்புகளை வழங்குதல்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

சேல்ஸ்ஃபோர்ஸ் ஊதிய சம்பளங்கு தணிக்கைகளை நடத்தி, அதன் பணியாளர்கள் முழுவதும் பாலின ஊதிய இடைவெளிகளைக் குறைக்க \$22 மில்லியன் செலவிட்டது.

5. கற்றல் & மேம்பாடு (L&D) அளவீடுகள்

இந்த அளவீடுகள் பயிற்சித் திட்டங்களின் செயல்திறனை மதிப்பிடுகின்றன.

A. பயிற்சி நிறைவு விகிதம்

பயிற்சித் திட்டங்களை முடிக்கும் ஊழியர்களின் சதவீதத்தை அளவிடுகிறது.

சூத்திரம்: (பயிற்சி முடித்த ஊழியர்களின் எண்ணிக்கை ÷ மொத்தப் பதிவுசெய்யப்பட்ட ஊழியர்கள்) × 100

B. பயிற்சி செயல்திறன் மதிப்பெண்

பயிற்சி ஊழியர்களின் திறன்களை எவ்வளவு சிறப்பாக மேம்படுத்துகிறது என்பதை மதிப்பிடுகிறது.

சிறந்த பயிற்சி: பயிற்சிக்கு முந்தைய மற்றும் பிந்தைய மதிப்பீடுகளைப் பயன்படுத்தவும்.

இ. திறன் கையகப்படுத்தல் விகிதம்

ஊழியர்கள் எவ்வளவு விரைவாக புதிய திறன்களைப் பெறுகிறார்கள் என்பதைத் தீர்மானிக்கிறது.

சிறந்த பயிற்சி: AI- இயக்கப்படும் பரிந்துரைகளுடன் தனிப்பயனாக்கப்பட்ட கற்றல் பாதைகளை செயல்படுத்தவும்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

ஐபிஎம்மின் AI-இயக்கப்படும் கற்றல் அமைப்பு ஊழியர்களுக்கு தனிப்பயனாக்கப்பட்ட படிப்புகளை பரிந்துரைக்கிறது, இது திறன் மேம்பாட்டு விகிதங்களை 40% மேம்படுத்துகிறது.

6. பன்முகத்தன்மை & உள்ளடக்கம் (D&I) அளவீடுகள்

இந்த அளவீடுகள் நியாயமான மற்றும் உள்ளடக்கிய பணியிட நடைமுறைகளை உறுதி செய்கின்றன.

அ. பணியாளர் பன்முகத்தன்மை குறியீடு

வெவ்வேறு மக்கள்தொகை குழுக்களின் பிரதிநிதித்துவத்தை அளவிடுகிறது.

சிறந்த நடைமுறை: சார்புநிலையை நீக்குவதற்கு குருட்டு பணியமர்த்தலை செயல்படுத்துதல்.

B. பாலின பன்முகத்தன்மை விகிதம்

## Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

ஆண் ஊழியர்களுக்கு எதிராக பெண் ஊழியர்களின் விகிதத்தைக் கண்காணிக்கிறது.

சூத்திரம்: (பெண் ஊழியர்களின் எண்ணிக்கை ÷ மொத்த ஊழியர்கள்) × 100

இ. மக்கள்தொகை அடிப்படையில் பதவி உயர்வு விகிதம்

பதவி உயர்வுகள் நியாயமாக விநியோகிக்கப்படுகிறதா என்பதை மதிப்பிடுகிறது.

சிறந்த நடைமுறை: அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் சமமான தொழில் வளர்ச்சி வாய்ப்புகளை உறுதி செய்தல்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

மெட்டா (ஃபேஸ்புக்) ஐந்து ஆண்டுகளில் பாலின பன்முகத்தன்மை அளவீடுகளைக் கண்காணித்து பெண் தலைமைப் பிரதிநிதித்துவத்தை 7% அதிகரித்துள்ளது.

7. மனிதவள திறன் & செயல்பாட்டு அளவீடுகள்

இந்த அளவீடுகள் HR செயல்பாடுகள் மற்றும் செயல்முறைகளின் செயல்திறனை மதிப்பிடுகின்றன.

A. மனிதவள-பணியாளர் விகிதம்

ஒரு பணியாளருக்கு உள்ள HR நிபுணர்களின் எண்ணிக்கையை அளவிடுகிறது.

சூத்திரம்: (மொத்த மனிதவள ஊழியர்கள் ÷ மொத்த ஊழியர்கள்)

ஆ. ஒரு பணியாளருக்கான மனிதவளச் செலவு  
மொத்த மனிதவளச் செலவுகளை ஊழியர்களின் எண்ணிக்கையால் வகுத்து  
கிடைக்கும் தொகையைக் கண்காணிக்கிறது.

சூத்திரம்: (மொத்த மனிதவளச் செலவுகள் ÷ மொத்த ஊழியர்கள்)

C. மனிதவள சேவை திருப்தி மதிப்பெண்

மனிதவள சேவைகளில் பணியாளர் திருப்தியை அளவிடுகிறது.

சிறந்த நடைமுறை: முன்னேற்றத்திற்கான பகுதிகளை அடையாளம் காண  
பின்னூட்ட ஆய்வுகளைப் பயன்படுத்தவும்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

வேலை நாள் என்பது தனிப்பயன் HR டேஷ்போர்டுகளை வழங்குகிறது, இது  
HR சேவை செயல்திறனை நிகழ்நேரத்தில் கண்காணிக்க உதவுகிறது.

பணியாளர் மேலாண்மையை மேம்படுத்துவதில் மனிதவள அளவீடுகள்  
முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன. சரியான அளவீடுகளைக் கண்காணித்து  
பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம், நிறுவனங்கள்:

✓ பணியமர்த்தல் திறனை மேம்படுத்துதல்

✓ பணியாளர் ஈடுபாட்டை அதிகரித்தல்

✓ செயல்திறன் நிர்வாகத்தை மேம்படுத்தவும்

✓ பணியாளர் பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கத்தை மேம்படுத்துதல்

✓ போட்டித்தன்மை வாய்ந்த இழப்பீட்டை உறுதி செய்தல்

மனிதவளம் தரவு சார்ந்ததாக மாறும்போது, முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மற்றும் AI-இயங்கும் மனிதவள தீர்வுகள் இந்த அளவீடுகளை மேலும் செம்மைப்படுத்தும், நிறுவனங்கள் முன்கூட்டியே செயல்படும் மற்றும் மூலோபாய பணியாளர் முடிவுகளை எடுக்க உதவும்.

### **மனிதவள அளவீடுகளில் தரவு வகைகள்**

பணியாளர் செயல்திறன், ஈடுபாடு மற்றும் செயல்பாட்டுத் திறனை மதிப்பிடுவதற்கு HR அளவீடுகள் பல்வேறு வகையான தரவுகளைச் சார்ந்துள்ளன. இந்தத் தரவு வகைகளை அவற்றின் மூலம், தன்மை மற்றும் நோக்கம் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் வகைப்படுத்தலாம்.

#### **1. அளவு தரவு (எண் & அளவிடக்கூடியது)**

இந்த வகை தரவு அளவிடக்கூடிய எண்களைக் கொண்டுள்ளது, இது பகுப்பாய்வு செய்து ஒப்பிடுவதை எளிதாக்குகிறது.

□எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **பணியாளர் வருவாய் விகிதம்**– (வெளியேறிய ஊழியர்களின் எண்ணிக்கை ÷ மொத்த ஊழியர்கள்) × 100
- **வருகையின்மை விகிதம்**– (மொத்த வேலை நாட்கள் இல்லாத நாட்கள் ÷ மொத்த வேலை நாட்கள்) × 100
- **வேலைக்குச் சேர வேண்டிய நேரம்**– வேலை இடுகையிடப்பட்டதிலிருந்து ஏற்றுக்கொள்ளும் வரையிலான நாட்களின் எண்ணிக்கை
- **பயிற்சி நிறைவு விகிதம்**- பயிற்சி முடித்த ஊழியர்களின் சதவீதம்

✓பயன்பாட்டு வழக்கு: போக்கு பகுப்பாய்வு, தரப்படுத்தல் மற்றும் செயல்திறன் கண்காணிப்புக்கு உதவுகிறது.

## **2. தரமான தரவு (விளக்கமான & அகநிலை)**

தரமான தரவுகள் பணியாளர் அனுபவங்கள், கருத்துகள் மற்றும் அணுகுமுறைகள் பற்றிய நுண்ணறிவுகளை வழங்குகின்றன.

□எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **பணியாளர் திருப்தி கணக்கெடுப்புகள்-** பணிச்சூழல் உணர்வுகளை அளவிடுகிறது
- **நேர்காணல் கருத்துகளிலிருந்து வெளியேறு-** வெளியேறுவதற்கான காரணங்களைப் பிடிக்கிறது
- **செயல்திறன் மதிப்பீட்டு கருத்துகள்-** பணியாளர் வளர்ச்சியின் தரமான மதிப்பீட்டை வழங்குகிறது
- **முதலாளியின் பிராண்ட் பார்வை-** Glassdoor போன்ற தளங்களில் இருந்து பணியாளர் மதிப்புரைகள்

✓பயன்பாட்டு வழக்கு: பணியிட சிக்கல்களைக் கண்டறிந்து மனிதவளக் கொள்கைகளை மேம்படுத்துவதற்குப் பயனுள்ளதாக இருக்கும்.

## **3. வரலாற்றுத் தரவு (கடந்த காலப் போக்குகள் & ஒப்பீடுகள்)**

வரலாற்றுத் தரவு என்பது காலப்போக்கில் மனிதவளப் போக்குகளைக் கண்காணிக்கப் பயன்படுத்தப்படும் கடந்த காலப் பதிவுகளைக் கொண்டுள்ளது.

□எடுத்துக்காட்டுகள்:

- முந்தைய ஆண்டுகளின் வருவாய் விகிதங்கள்
- வருடாந்திர செயல்திறன் மதிப்பீட்டுத் தரவு
- கடந்த கால ஆட்சேர்ப்பு செலவுகள்

✓பயன்பாட்டு வழக்கு: போக்கு பகுப்பாய்வு மற்றும் எதிர்கால மனிதவளத் தேவைகளை முன்னறிவிப்பதில் உதவுகிறது.

#### 4. நிகழ்நேர தரவு (நேரடி & டைனமிக்)

நிகழ்நேர தரவு மனிதவள செயல்பாடுகள் மற்றும் பணியாளர் செயல்திறன் குறித்த உடனடி புதுப்பிப்புகளை வழங்குகிறது.

□எடுத்துக்காட்டுகள்:

- நேரடி பணியாளர் வருகை கண்காணிப்பு- வருகையை உடனடியாகக் கண்காணிக்கிறது
- நடந்துகொண்டிருக்கும் பணியாளர் ஈடுபாட்டு ஆய்வுகள்- தொடர்ந்து உணர்வைக் கண்காணிக்கிறது.
- செயல்திறன் டாஷ்போர்டுகள்- முக்கிய மனிதவள அளவீடுகளை நிகழ்நேரத்தில் காட்டுகிறது

✓பயன்பாட்டு வழக்கு: முன்கூட்டியே முடிவெடுப்பதையும் விரைவான மனிதவள தலையீடுகளையும் ஆதரிக்கிறது.

#### 5. கட்டமைக்கப்பட்ட தரவு (ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட & எளிதாக பகுப்பாய்வு செய்யக்கூடியது)



கட்டமைக்கப்பட்ட தரவு, எளிதாக மீட்டெடுப்பதற்கும் செயலாக்குவதற்கும் தரவுத்தளங்கள், விரிதாள்கள் மற்றும் மனிதவள மென்பொருளில் ஒழுங்கமைக்கப்பட்டுள்ளது.

□எடுத்துக்காட்டுகள்:

- HRIS (மனித வள தகவல் அமைப்பு) பதிவுகள்
- சம்பளப்பட்டியல் தரவுத்தளங்கள்
- பணியாளர் புள்ளிவிவரங்கள் மற்றும் பணிப் பாத்திரங்கள்

✓பயன்பாட்டு வழக்கு: தானியங்கி அறிக்கையிடல், பகுப்பாய்வு மற்றும் இணக்க கண்காணிப்புக்கு உதவுகிறது.

#### **6. கட்டமைக்கப்படாத தரவு (ஒழுங்கமைக்கப்படாத & சிக்கலானது)**

கட்டமைக்கப்படாத தரவுகளில் உரை, ஆடியோ அல்லது வீடியோ உள்ளடக்கம் அடங்கும், இதற்கு நுண்ணறிவுகளைப் பிரித்தெடுக்க சிறப்பு செயலாக்கம் தேவைப்படுகிறது.

□எடுத்துக்காட்டுகள்:

- மின்னஞ்சல்கள் & பணியாளர் கருத்து- பணியிட கவலைகள் குறித்த உணர்வு பகுப்பாய்வு
- சமூக ஊடகக் குறிப்புகள்- நிறுவன கலாச்சாரம் பற்றிய ஊழியர்களின் கருத்துக்கள்
- பணியிட அரட்டை தரவு- குழு தொடர்பு போக்குகளின் பகுப்பாய்வு.

✓பயன்பாட்டு வழக்கு: உணர்வு பகுப்பாய்வு மற்றும் பணியாளர் நுண்ணறிவுகளுக்கு AI-இயக்கப்படும் HR பகுப்பாய்வுகளில் பயன்படுத்தப்படுகிறது.

### 7. முன்கணிப்பு தரவு (எதிர்கால போக்குகள் & முன்னறிவிப்பு)

எதிர்கால மனிதவள விளைவுகளை முன்னறிவிக்க, முன்கணிப்பு தரவு வரலாற்று போக்குகள் மற்றும் AI ஐப் பயன்படுத்துகிறது.

□எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **வருவாய் கணிப்பு மாதிரிகள்-** வெளியேற வாய்ப்புள்ள ஊழியர்களை அடையாளம் காட்டுகிறது
- **பணியாளர் தேவை முன்னறிவிப்பு-** நிறுவனத்தின் வளர்ச்சியின் அடிப்படையில் பணியமர்த்தல் தேவைகளை முன்னறிவிக்கிறது.
- **பயிற்சி ROI கணிப்புகள்-** திறன் மேம்பாட்டின் எதிர்கால தாக்கத்தை மதிப்பிடுகிறது.

✓பயன்பாட்டு வழக்கு: மூலோபாய பணியாளர் திட்டமிடல் மற்றும் இடர் குறைப்புக்கு உதவுகிறது.

மனிதவளத் தரவு என்பது அளவு, தரம், வரலாற்று, நிகழ்நேர, கட்டமைக்கப்பட்ட, கட்டமைக்கப்படாத மற்றும் முன்கணிப்பு நுண்ணறிவுகளின் கலவையாகும். இந்தத் தரவு வகைகளை திறம்படப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள்: ✓ பணியாளர் திட்டமிடலை மேம்படுத்துதல் ✓ பணியாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்துதல் ✓ தரவு சார்ந்த மனிதவள முடிவுகளை எடுக்கலாம்

## மனிதவள அளவீடுகள் வடிவமைப்பு கோட்பாடுகள்

பணியாளர் செயல்திறனை அளவிடுவதற்கும் மேம்படுத்துவதற்கும் மனிதவள அளவீடுகள் அவசியம். இருப்பினும், மோசமாக வடிவமைக்கப்பட்ட அளவீடுகள் தவறான முடிவுகளை எடுப்பதற்கும் பயனற்ற முடிவெடுப்பதற்கும் வழிவகுக்கும். மனிதவள அளவீடுகள் வடிவமைப்புக் கோட்பாடுகள் மனிதவளத் தரவு நம்பகமானதாகவும், பொருத்தமானதாகவும், செயல்படக்கூடியதாகவும் இருப்பதை உறுதி செய்கின்றன.

### 1. வணிக உத்தியுடன் சீரமைப்பு

மனிதவள அளவீடுகள் நிறுவனத்தின் இலக்குகள் மற்றும் வணிக விளைவுகளுடன் நேரடியாக இணைக்கப்பட வேண்டும்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

- ஒரு நிறுவனத்தின் குறிக்கோள் பணியாளர் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துவதாக இருந்தால், மனிதவள அளவீடு பொதுவான பணியாளர் எண்ணிக்கை தரவுகளுக்குப் பதிலாக ஒரு பணியாளருக்கான வருவாய் அல்லது செயல்திறன் மதிப்பீடுகளை அளவிட வேண்டும்.

✓ சிறந்த பயிற்சி:

- வளர்ச்சி, செயல்திறன் மற்றும் ஈடுபாடு போன்ற மூலோபாய நோக்கங்களை HR அளவீடுகள் ஆதரிப்பதை உறுதிசெய்யவும்.

- லாபம், வாடிக்கையாளர் திருப்தி அல்லது புதுமை போன்ற முக்கிய வணிக இயக்கிகளுடன் HR KPIகளை சீரமைக்கவும்.

## 2. பொருத்தம் & செயல்படும் தன்மை

முடிவெடுப்பவர்கள் சரியான அல்லது முன்முயற்சியுடன் கூடிய நடவடிக்கைகளை எடுக்க உதவும் வகையில், மனிதவள அளவீடுகள் செயல்படக்கூடிய நுண்ணறிவுகளை வழங்க வேண்டும்.

□எடுத்துக்காட்டு:

- **விற்பனை விசிதம்**வெளியேறும் காரணங்கள், ஈடுபாட்டு நிலைகள் மற்றும் சந்தை சம்பள ஒப்பீடுகள் பற்றிய தரவுகளுடன் கூடுதலாக வழங்கப்படாவிட்டால், தனியாக செயல்பட முடியாது.

✓சிறந்த பயிற்சி:

- பின்தங்கிய குறிகாட்டிகளை (வரலாற்றுத் தரவு) மட்டும் தேர்வு செய்வதற்குப் பதிலாக, முன்னணி குறிகாட்டிகளை (முன்கணிப்பு அளவீடுகள்) தேர்வு செய்யவும்.
- அளவீடுகள் வெறும் அறிக்கையிடலை விட முடிவெடுப்பதை சாத்தியமாக்க வேண்டும்.

## 3. துல்லியம் & தரவு ஒருமைப்பாடு

நம்பகத்தன்மையை உறுதி செய்வதற்காக அளவீடுகள் துல்லியமான, சீரான மற்றும் புதுப்பித்த தரவை அடிப்படையாகக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

□பொதுவான சிக்கல்கள்:

- **சீரற்ற தரவு சேகரிப்பு-** வெவ்வேறு முறைகளைப் பயன்படுத்தி தரவுகளைச் சேகரிக்கும் வெவ்வேறு மனிதவளக் குழுக்கள்.
- **தரவுப் பிழைகள்-** காணாமல் போன அல்லது தவறான பணியாளர் பதிவுகள்.

✓சிறந்த பயிற்சி:

- அனைத்து துறைகளிலும் தரப்படுத்தப்பட்ட தரவு சேகரிப்பு செயல்முறைகளைப் பயன்படுத்தவும்.
- HRIS (மனித வள தகவல் அமைப்பு) ஐப் பயன்படுத்தி மனிதவள தரவு சேகரிப்பை தானியங்குபடுத்துங்கள்.
- தரவு துல்லியத்தை சரிபார்க்க வழக்கமான தணிக்கைகளைச் செய்யவும்.

#### 4. தரப்படுத்தல் & ஒப்பீடு

துறைகள், காலகட்டங்கள் அல்லது தொழில்துறை அளவுகோல்களுக்கு இடையே ஒப்பீடுகளை அனுமதிக்க மனிதவள அளவீடுகள் தரப்படுத்தப்பட வேண்டும்.

□எடுத்துக்காட்டு:

- **விற்பனை விகிதம்** ஒரு நிலையான சூத்திரத்தைப் பயன்படுத்தி கணக்கிடப்பட வேண்டும்:

வருவாய் விகிதம் =  $\left( \frac{\text{வெளியேறிய ஊழியர்கள்}}{\text{மொத்த ஊழியர்கள்}} \times 100 \right) \times \left( \frac{\text{விற்பனை முத்தல் விகிதம்}}{\text{மொத்த ஊழியர்கள்}} \right) \times 100$  வருவாய்

விகிதம்=(வெளியேறிய மொத்த ஊழியர்கள்)×100

✓சிறந்த பயிற்சி:

- ஒவ்வொரு அளவீட்டிற்கும் நிலையான கணக்கீட்டு முறைகளை வரையறுக்கவும்.
- வெளிப்புற நுண்ணறிவுகளைப் பெற அளவீடுகளை தொழில்துறை அளவுகோல்களுடன் ஒப்பிடுக.

## 5. எளிமை & தெளிவு

மனிதவள அளவீடுகள் எளிமையாகவும், விளக்க எளிதாகவும், பார்வைக்குத் தெளிவாகவும் இருக்க வேண்டும்.

□எடுத்துக்காட்டு:

- விற்றுமுதல் விகிதங்களின் சிக்கலான அட்டவணையை வழங்குவதற்குப் பதிலாக, கடந்த 12 மாதங்களுக்கான விற்றுமுதலைக் காட்டும் ஒரு போக்கு வரி வரைபடம் விரைவான நுண்ணறிவுகளை வழங்குகிறது.

✓சிறந்த பயிற்சி:

- நிகழ்நேர காட்சிப்படுத்தலுக்கு HR டேஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்தவும்.
- மிகவும் அவசியமானால் தவிர, சிக்கலான சூத்திரங்களைத் தவிர்க்கவும்.

## 6. நேரமின்மை & நிகழ்நேர கண்காணிப்பு

மனிதவள முடிவெடுப்பதை ஆதரிக்க சரியான நேரத்தில் அளவீடுகள் நுண்ணறிவுகளை வழங்க வேண்டும்.

□எடுத்துக்காட்டு:

- பணியாளர் ஈடுபாட்டு கணக்கெடுப்பு முடிவுகள் வருடத்திற்கு ஒரு முறை மட்டுமே பகுப்பாய்வு செய்யப்பட்டால், HR வருவாய் ஈட்டுவதற்கு வழிவகுக்கும் நிகழ்நேர அதிருப்தி சமிக்ஞைகளை இழக்க நேரிடும்.

✓சிறந்த பயிற்சி:

- முக்கிய HR அளவீடுகளைக் கண்காணிக்க நிகழ்நேர HR டேஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்தவும்.
- வருடாந்திர அறிக்கைகளுக்குப் பதிலாக மாதாந்திர அல்லது காலாண்டு மதிப்பாய்வுகளைச் செயல்படுத்தவும்.

## 7. நெகிழ்வுத்தன்மை மற்றும் தொடர்ச்சியான முன்னேற்றம்

மாறிவரும் வணிகத் தேவைகள் மற்றும் பணியாளர் போக்குகளுக்கு ஏற்ப மனிதவள அளவீடுகள் மாற்றியமைக்கப்பட வேண்டும்.

□எடுத்துக்காட்டு:

- தொலைதூர பணிச்சூழலில், அலுவலக வருகை போன்ற பாரம்பரிய அளவீடுகள் பொருத்தமற்றதாகிவிடும், அதே நேரத்தில் மெய்நிகர் ஒத்துழைப்பு செயல்திறன் மிகவும் முக்கியமானதாகிறது.

✓சிறந்த பயிற்சி:

- வணிக மாற்றங்களுடன் ஒத்துப்போக மனிதவள அளவீடுகளை தொடர்ந்து மதிப்பாய்வு செய்து செம்மைப்படுத்துங்கள்.
- பணியாளர் போக்குகள் மாறும்போது புதிய அளவீடுகளை அறிமுகப்படுத்துங்கள் (எ.கா., தொற்றுநோய்க்குப் பிறகு தொலைதூர வேலை உற்பத்தித்திறன்).

### **8. பணியாளர் மைய அணுகுமுறை**

மனிதவள அளவீடுகள் வணிக செயல்திறனுடன் பணியாளர் அனுபவத்திற்கும் முன்னுரிமை அளிக்க வேண்டும்.

□எடுத்துக்காட்டு:

- குறைந்த வாடகைக் கட்டணம் நேர்மறையானதாகத் தோன்றலாம், ஆனால் புதிய பணியாளர்களைத் தக்கவைத்துக்கொள்ளும் விகிதங்கள் மோசமாக இருந்தால், பணியமர்த்தல் செயல்முறை தரத்தை சமரசம் செய்யக்கூடும்.

✓சிறந்த பயிற்சி:

- பணியாளர் திருப்தி மற்றும் ஈடுபாட்டு அளவீடுகளுடன் செலவுத் திறனை சமநிலைப்படுத்துங்கள்.
- மனிதவள அளவீடுகளைச் செம்மைப்படுத்த பணியாளர் கருத்துக்களைச் சேகரிக்கவும்.

### **9. தரவு தனியுரிமை & இணக்கம்**

மனிதவள அளவீடுகள் தரவு பாதுகாப்பு சட்டங்களை கடைபிடிக்க வேண்டும் மற்றும் பணியாளர் ரகசியத்தன்மையை பராமரிக்க வேண்டும்.



□ பொதுவான அபாயங்கள்:

- பணியாளர் சுகாதாரத் தரவை முறையற்ற முறையில் கையாளுதல் (GDPR, HIPAA போன்றவற்றை மீறுதல்).
- மனிதவள பகுப்பாய்வில் ஒப்புதல் இல்லாமை.

✓ சிறந்த பயிற்சி:

- கட்டுப்படுத்தப்பட்ட அணுகலுடன் பாதுகாப்பான மனிதவள அமைப்புகளைப் பயன்படுத்தவும்.
- தேவைப்படும் இடங்களில் முக்கியமான தரவை அநாமதேயமாக்குங்கள்.

## 10. பிற வணிகத் தரவுகளுடன் ஒருங்கிணைப்பு

வணிக செயல்திறனில் மனிதவளத்தின் தாக்கத்தைக் காட்ட, மனிதவள அளவீடுகள் நிதி, செயல்பாட்டு மற்றும் வாடிக்கையாளர் தரவுகளுடன் இணைக்கப்பட வேண்டும்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

- வாடிக்கையாளர் திருப்தி மதிப்பெண்களுடன் பணியாளர் உற்பத்தித்திறன் அளவீடுகளை இணைப்பது, வாடிக்கையாளர் அனுபவத்தில் பணியாளர் ஈடுபாட்டின் தாக்கத்தைக் காட்டலாம்.

✓ சிறந்த பயிற்சி:

- ஆழமான பகுப்பாய்விற்காக மனிதவளத் தரவை ERP, CRM மற்றும் நிதி அமைப்புகளுடன் ஒருங்கிணைக்கவும்.

நன்கு வடிவமைக்கப்பட்ட மனிதவள அளவீடு: வணிக இலக்குகளுடன் சீரமைக்கப்பட வேண்டும் முடிவெடுப்பதற்கு பொருத்தமானது & செயல்படுத்தக்கூடியது துல்லியமானது & தரப்படுத்தல் எளிமையான விளக்கத்திற்கு எளிமையானது & தெளிவானது சரியான நேரத்தில் & வணிகத் தேவைகளுக்கு ஏற்ப மாற்றக்கூடியது பணியாளர் கவனம் செலுத்தி இணக்கத்தை உறுதி செய்தல்

இந்த மனிதவள அளவீடுகள் வடிவமைப்புக் கொள்கைகளைப் பின்பற்றுவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் பணியாளர் நிர்வாகத்தை மேம்படுத்தலாம், பணியாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்தலாம் மற்றும் வணிக வெற்றியை அடையலாம்.

### **மனிதவள மதிப்பெண் அட்டை**

HR ஸ்கோர்கார்டு என்பது வணிக நோக்கங்களுடன் HR செயல்பாடுகளை சீரமைக்கப் பயன்படுத்தப்படும் ஒரு மூலோபாய HR அளவீட்டு கருவியாகும். இது HR நிபுணர்களுக்கு முக்கிய HR அளவீடுகளைக் கண்காணிக்கவும், பணியாளர் செயல்திறனை மதிப்பிடவும், ஒட்டுமொத்த வணிக வெற்றியில் HR இன் தாக்கத்தை நிரூபிக்கவும் உதவுகிறது.

#### **1. மனிதவள மதிப்பெண் அட்டை என்றால் என்ன?**

HR ஸ்கோர்கார்டு என்பது HR உத்தியை வணிக இலக்குகளுடன் இணைக்கும் ஒரு கட்டமைப்பாகும். இது HR செயல்பாடுகளின் செயல்திறனையும் நிறுவன வெற்றிக்கு அவற்றின் பங்களிப்பையும் மதிப்பிடுவதற்கு முக்கிய HR அளவீடுகளைப் பயன்படுத்துகிறது.

□ நோக்கம்:

✓ டெல் டெல் ✓வணிக உத்தியுடன் மனிதவள நடவடிக்கைகளை சீரமைக்கவும்.

✓ டெல் டெல் ✓வணிக செயல்திறனில் HR இன் தாக்கத்தை அளவிடவும்

✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர்களின் செயல்திறன் மற்றும் செயல்திறனை மேம்படுத்துதல்

✓ டெல் டெல் ✓தரவு சார்ந்த மனிதவள முடிவெடுப்பதை ஆதரிக்கவும்

□ முக்கிய

அம்சங்கள்:

✓ டெல் டெல் ✓செயல்பாட்டு அளவீடுகளை விட மூலோபாய மனிதவள இலக்குகளில் கவனம் செலுத்துகிறது.

✓ டெல் டெல் ✓நிதி மற்றும் நிதி சாராத மனிதவள அளவீடுகளின் சமநிலையான கலவையைப் பயன்படுத்துகிறது.

✓ டெல் டெல் ✓மனிதவள முன்முயற்சிகளுக்கும் வணிக விளைவுகளுக்கும் இடையிலான காரண-விளைவு உறவுகளைக் கண்காணிக்கிறது.

## 2. மனிதவள மதிப்பெண் அட்டையின் கூறுகள்

சமச்சீர் மதிப்பெண் அட்டை (BSC) கட்டமைப்பால் ஈர்க்கப்பட்ட நான்கு முக்கிய கண்ணோட்டங்களைச் சுற்றி ஒரு HR மதிப்பெண் அட்டை கட்டமைக்கப்பட்டுள்ளது.

### 1. நிதிக் கண்ணோட்டம் (செலவுத் திறன் & ROI)

நிறுவனத்தில் மனிதவளத்தின் நிதி தாக்கத்தை அளவிடுகிறது.

□ முக்கிய அளவீடுகள்:

- ஒரு பணியாளருக்கான மனிதவளச் செலவு- மொத்த மனிதவளச் செலவுகளை ஊழியர்களின் எண்ணிக்கையால் வகுத்தால் கிடைக்கும் தொகை
- ஒரு பணியாளருக்கான வருவாய்- ஒரு பணியாளருக்கு கிடைக்கும் மொத்த வருவாய்
- பயிற்சி ROI- பணியாளர் மேம்பாட்டில் முதலீட்டின் மீதான வருமானம்
- விற்றுமுதல் செலவு- பணியாளர் பணிநீக்கத்தின் நிதி தாக்கம்

✓எடுத்துக்காட்டு: ஒரு நிறுவனம் உள் பரிந்துரை திட்டத்தின் மூலம் ஆட்சேர்ப்பு செலவுகளை 30% குறைக்கிறது. HR ஸ்கோர்கார்டு அதன் வெற்றியை அளவிட ஒரு வாடகைக்கான செலவைக் கண்காணிக்கும்.

## 2. பணியாளர் பார்வை (ஈடுபாடு மற்றும் தக்கவைப்பு)

நிறுவனத்திற்கான பணியாளர் திருப்தி, ஈடுபாடு மற்றும் அர்ப்பணிப்பு ஆகியவற்றை மதிப்பிடுகிறது.

□முக்கிய அளவீடுகள்:

- பணியாளர் நிகர ஊக்குவிப்பு மதிப்பெண் (eNPS)- பணியாளர் திருப்தி மற்றும் விசுவாசத்தை அளவிடுகிறது.
- விற்பனை விகிதம்- ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் வெளியேறும் ஊழியர்களின் சதவீதம்
- வருகையின்மை விகிதம்- திட்டமிடப்படாத பணியாளர் வருகையைக் கண்காணிக்கிறது
- பயிற்சி செயல்திறன்- பயிற்சித் திட்டங்களுக்குப் பிறகு திறன் மேம்பாட்டை மதிப்பிடுகிறது.

✓எடுத்துக்காட்டு: பணியாளர் திருப்தி மதிப்பெண்கள் குறைந்தால், HR அந்தப் பிரச்சினையை பணியிட கலாச்சாரம் அல்லது தலைமைத்துவ இடைவெளிகளுடன் இணைத்து நடவடிக்கை எடுக்க முடியும்.

### **3. உள் செயல்முறை பார்வை (மனிதவள செயல்திறன் & உற்பத்தித்திறன்)**

மனிதவள செயல்முறைகள் மற்றும் பணியாளர் உற்பத்தித்திறனுக்கான அவற்றின் பங்களிப்பை மதிப்பிடுகிறது.

□ முக்கிய அளவீடுகள்:

- **வேலைக்குச் சேர வேண்டிய நேரம்-** ஆட்சேர்ப்பு வேகத்தை அளவிடுகிறது
- **செயல்திறன் மேலாண்மை செயல்திறன்-** இலக்கு நிர்ணயம் மற்றும் மதிப்பீடுகளைக் கண்காணிக்கிறது.
- **மனிதவள சேவை திருப்தி மதிப்பெண்-** மனிதவள ஆதரவில் பணியாளர் திருப்தியை அளவிடுகிறது.
- **பணியாளர் உற்பத்தித்திறன்-** ஒரு பணியாளருக்கான வெளியீட்டைக் கண்காணிக்கிறது

✓எடுத்துக்காட்டு: பணியமர்த்தல் நேரம் அதிகமாக இருந்தால், ஆட்சேர்ப்பு செயல்பாட்டில் உள்ள இடையூறுகளை HR பகுப்பாய்வு செய்து பணியமர்த்தல் உத்திகளை மேம்படுத்த முடியும்.

### **4. கற்றல் மற்றும் வளர்ச்சி கண்ணோட்டம் (பணியாளர் மேம்பாடு மற்றும் எதிர்கால தயார்நிலை)**

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

பயிற்சி, தலைமைத்துவ மேம்பாடு மற்றும் புதுமை ஆகியவற்றில் கவனம் செலுத்துகிறது.

□ முக்கிய அளவீடுகள்:

- பயிற்சி நிறைவு விகிதம்- பயிற்சித் திட்டங்களை முடிக்கும் ஊழியர்களின் சதவீதம்
- திறன் மேம்பாட்டு விகிதம்- முக்கிய திறன்களின் முன்னேற்றத்தை அளவிடுகிறது.
- வாரிசு திட்டமிடல் செயல்திறன்- தலைமைத்துவ குழாய் தயார்நிலையைக் கண்காணிக்கிறது
- புதுமை விகிதம்- ஊழியர்களால் செயல்படுத்தப்படும் புதிய யோசனைகளின் சதவீதம்

✓ எடுத்துக்காட்டு: தலைமைத்துவ மேம்பாட்டுத் திட்ட பங்கேற்பில் அதிகரிப்பு, உள் பதவி உயர்வுகளில் எதிர்கால வளர்ச்சியைக் குறிக்கலாம்.

### **3. மனிதவள மதிப்பெண் அட்டையை உருவாக்குவதற்கான படிகள்**

#### **படி 1: மனிதவள உத்தியை வரையறுக்கவும்**

ஒட்டுமொத்த வணிக இலக்குகளுடன் மனிதவள நோக்கங்களை சீரமைக்கவும்.

✓ டெல் டெல் ✓ முக்கிய வணிக முன்னுரிமைகளை அடையாளம் காணவும் (எ.கா., செலவுக் குறைப்பு, பணியாளர் ஈடுபாடு, தலைமைத்துவ மேம்பாடு).

#### **படி 2: முக்கிய மனிதவள அளவீடுகளை அடையாளம் காணவும்**

நான்கு கண்ணோட்டங்களின் அடிப்படையில் (நிதி, பணியாளர், உள்

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

செயல்முறை மற்றும் கற்றல் & வளர்ச்சி) மனிதவள அளவீடுகளைத் தேர்ந்தெடுக்கவும்.

### **படி 3: செயல்திறன் இலக்குகளை அமைக்கவும்**

- ✓ டெல் டெல் ✓ ஒவ்வொரு மனிதவள அளவீட்டிற்கும் வரையறைகள் மற்றும் இலக்குகளை வரையறுக்கவும்.
- ✓ டெல் டெல் ✓ முன்னேற்றத்தை அளவிட தொழில்துறை தரநிலைகளுடன் ஒப்பிடுக.

### **படி 4: தரவைச் சேகரித்து பகுப்பாய்வு செய்யுங்கள்**

- ✓ டெல் டெல் ✓ தரவு சேகரிப்புக்கு HRIS, பணியாளர் கணக்கெடுப்புகள் மற்றும் நிகழ்நேர டாஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்தவும்.
- ✓ டெல் டெல் ✓ போக்குகளை பகுப்பாய்வு செய்து, மனிதவள செயல்பாடுகளை வணிக விளைவுகளுடன் இணைக்கவும்.

### **படி 5: முடிவுகளை விளக்கி நடவடிக்கை எடுங்கள்**

- ✓ டெல் டெல் ✓ முன்னேற்றத்திற்கான இடைவெளிகளையும் பகுதிகளையும் அடையாளம் காணவும்.
- ✓ டெல் டெல் ✓ கண்டுபிடிப்புகளின் அடிப்படையில் மனிதவளக் கொள்கைகள் மற்றும் உத்திகளை சரிசெய்யவும்.

## **4. மனிதவள மதிப்பெண் அட்டை எடுத்துக்காட்டு**

கண்ணோட்டம்	மனிதவள நோக்கம்	முக்கிய அளவீடு	தற்போதைய நிலை இலக்கு
------------	----------------	----------------	----------------------

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

கண்ணோட்டம்	மனிதவள நோக்கம்	முக்கிய அளவீடு	இலக்கு	தற்போதைய நிலை
நிதி	ஆட்சேர்ப்பு செலவைக் குறைத்தல்	வாடகைக்கான செலவு	₹50,000	₹55,000
பணியாளர்	ஈடுபாட்டை மேம்படுத்தவும்	பணியாளர் நிகர ஊக்குவிப்பாளர் மதிப்பெண்	80%	75%
உள் செயல்முறை	பணியமர்த்தலை விரைவுபடுத்துங்கள்	வேலைக்குச் சேர வேண்டிய நேரம்	30 நாட்கள்	40 நாட்கள்
கற்றல் வளர்ச்சி	& பயிற்சி தாக்கத்தை அதிகரிக்கும்	பயிற்சி செயல்திறன் மதிப்பெண்	90%	85%

□ நுண்ணறிவு:

- பணியமர்த்துவதற்கான நேரம் அதிகமாக உள்ளது, விரைவான ஆட்சேர்ப்பு உத்திகளின் தேவையைக் குறிக்கிறது.
- பணியாளர் ஈடுபாடு எதிர்பார்த்ததை விட குறைவாக உள்ளது., பணியிட கலாச்சாரத்தில் முன்னேற்றங்களைக் குறிக்கிறது.

5. மனிதவள மதிப்பெண் அட்டையின் நன்மைகள்

✓ டெல் டெல் ✓ வணிக உத்தியுடன் மனிதவளத்தை சீரமைக்கிறது-



முக்கிய வணிக விளைவுகளுக்கு மனிதவளம் பங்களிப்பதை உறுதி செய்கிறது.

✓ டெல் டெல் ✓ முடிவெடுக்கும் திறனை மேம்படுத்துகிறது- மனிதவள திட்டமிடலுக்கான தரவு சார்ந்த நுண்ணறிவுகளை வழங்குகிறது.

✓ டெல் டெல் ✓ பொறுப்புணர்வை மேம்படுத்துகிறது- நிதி செயல்திறனில் மனிதவளத்தின் தாக்கத்தைக் கண்காணிக்கிறது.

✓ டெல் டெல் ✓ பணியாளர் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துகிறது- பணியாளர் செயல்திறனை அளவிடுகிறது மற்றும் மேம்படுத்துகிறது.

✓ டெல் டெல் ✓ தொடர்ச்சியான முன்னேற்றத்தை எளிதாக்குகிறது- மனிதவள செயல்முறை இடைவெளிகளைக் கண்டறிந்து உத்திகளைச் செம்மைப்படுத்த உதவுகிறது.

HR ஸ்கோர்கார்டு என்பது HR செயல்திறனைக் கண்காணிப்பதற்கும், பணியாளர் உத்திகளை மேம்படுத்துவதற்கும், வணிக வெற்றியில் HR இன் மதிப்பை நிரூபிப்பதற்கும் ஒரு சக்திவாய்ந்த கருவியாகும். நிதி, பணியாளர், செயல்முறை மற்றும் கற்றல் முன்னோக்குகளை சமநிலைப்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் சிறந்த திறமை மேலாண்மை மற்றும் வணிக வளர்ச்சிக்கு வழிவகுக்கும் தரவு சார்ந்த HR முடிவுகளை எடுக்க முடியும்.

### **மனிதவள டாஷ்போர்டு**

ஒரு HR டேஷ்போர்டு என்பது பணியாளர் செயல்திறன், பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் HR செயல்திறன் பற்றிய நிகழ்நேர நுண்ணறிவுகளை வழங்கும் முக்கிய HR அளவீடுகளின் காட்சி பிரதிநிதித்துவமாகும். இது HR நிபுணர்கள் மற்றும் வணிகத் தலைவர்கள் முக்கியமான HR தரவை ஊடாடும் மற்றும் புரிந்துகொள்ள எளிதான வடிவத்தில் வழங்குவதன் மூலம் தரவு சார்ந்த

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

முடிவுகளை எடுக்க உதவுகிறது.

□ நோக்கம்:

✓ டெல் டெல் ✓ விரைவான முடிவெடுப்பதற்காக மனிதவளத் தரவை மையப்படுத்துகிறது.

✓ டெல் டெல் ✓ மனிதவள செயல்திறன் மற்றும் பணியாளர் போக்குகளைக் கண்காணிக்கிறது

✓ டெல் டெல் ✓ மனிதவள சவால்கள் மற்றும் வாய்ப்புகளை அடையாளம் காட்டுகிறது.

✓ டெல் டெல் ✓ மூலோபாய பணியாளர் திட்டமிடலை ஆதரிக்கிறது

□ முக்கிய

அம்சங்கள்:

✓ டெல் டெல் ✓ நிகழ்நேர தரவு கண்காணிப்புதொடர்ச்சியான கண்காணிப்புக்காக

✓ டெல் டெல் ✓ ஊடாடும் காட்சிப்படுத்தல்கள் (வரைபடங்கள், வரைபடங்கள் மற்றும் அட்டவணைகள்)

✓ டெல் டெல் ✓ தனிப்பயனாக்கக்கூடிய அளவீடுகள் நிறுவனத் தேவைகளின் அடிப்படையில்

✓ டெல் டெல் ✓ HRIS, சம்பளம் மற்றும் செயல்திறன் மேலாண்மை அமைப்புகளுடன் ஒருங்கிணைப்பு

### **2. மனிதவள டாஷ்போர்டுகளின் வகைகள்**

HR டேஷ்போர்டுகளை அவற்றின் கவனம் செலுத்தும் பகுதிகளின் அடிப்படையில் வகைப்படுத்தலாம்:

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

### **1. மூலோபாய மனிதவள டாஷ்போர்டு(வணிகத் தலைவர்கள் மற்றும் CHROக்களுக்கு)**

நீண்டகால மனிதவள உத்திகள் மற்றும் வணிக செயல்திறனில் அவற்றின் தாக்கத்தைக் கண்காணிக்கிறது.

□ முக்கிய அளவீடுகள்:

- ஒரு பணியாளருக்கான வருவாய்- பணியாளர் உற்பத்தித்திறனை அளவிடுகிறது
- விற்பனை விகிதம்- பணியாளர் தக்கவைப்பு போக்குகளைக் கண்காணிக்கிறது
- பணியாளர் திருப்தி மதிப்பெண்- பணியிட ஈடுபாட்டை மதிப்பிடுகிறது
- வாரிசு திட்டமிடல் செயல்திறன்- தலைமைத்துவ குழாய் வலிமையைக் கண்காணிக்கிறது

✓ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு தலைமை நிர்வாக அதிகாரி இந்த டேஷ்போர்டைப் பயன்படுத்தி பணியாளர் உற்பத்தித்திறன் போக்குகளையும் வணிக வளர்ச்சிக்கு மனிதவளத்தின் பங்களிப்பையும் கண்காணிக்கிறார்.

### **2. செயல்பாட்டு HR டாஷ்போர்டு(மனிதவள மேலாளர்கள் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு செய்பவர்களுக்கு)**

பணியமர்த்தல், ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் பணியாளர் மேலாண்மை போன்ற அன்றாட மனிதவள நடவடிக்கைகளில் கவனம் செலுத்துகிறது.

□ முக்கிய அளவீடுகள்:

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

- வேலைக்குச் சேர வேண்டிய நேரம்- ஆட்சேர்ப்பு வேகத்தை அளவிடுகிறது
- வாடகைக்கான விலை- பணியமர்த்தல் செயல்திறனைக் கண்காணிக்கிறது
- பயிற்சி நிறைவு விகிதம்- பணியாளர் திறன் மேம்பாட்டை மதிப்பிடுகிறது
- வருகையின்மை விகிதம்- பணியாளர் வருகைப் போக்குகளைக் கண்காணிக்கிறது

✓எடுத்துக்காட்டு: ஒரு மனிதவள மேலாளர் பணியமர்த்தல் செயல்முறைகளை மேம்படுத்தவும் ஆட்சேர்ப்பு செலவுகளைக் குறைக்கவும் இந்த டேஷ்போர்டைப் பயன்படுத்துகிறார்.

### **3. பணியாளர் பகுப்பாய்வு டாஷ்போர்டு(மனிதவள ஆய்வாளர்கள் மற்றும் தரவு விஞ்ஞானிகளுக்கு)**

பணியாளர் போக்குகள் குறித்த ஆழமான பகுப்பாய்வு மற்றும் முன்கணிப்பு நுண்ணறிவுகளை வழங்குகிறது.

□ முக்கிய அளவீடுகள்:

- முன்கணிப்பு வருவாய் விகிதம்- சாத்தியமான ராஜினாமாக்களை முன்னறிவிக்கிறது
- பன்முகத்தன்மை & உள்ளடக்க அளவீடுகள்- பணியிட பன்முகத்தன்மையைக் கண்காணிக்கிறது
- பணியாளர் உற்பத்தித்திறன் போக்குகள்- வெளியீட்டு மாறுபாடுகளை பகுப்பாய்வு செய்கிறது

- ஈடுபாட்டு வெப்ப வரைபடங்கள்- குறைந்த ஈடுபாடு கொண்ட அணிகளை அடையாளம் காட்டுகிறது.

✓எடுத்துக்காட்டு: பணியாளர் விலகல் விகிதங்களைக் கணிக்கவும் தக்கவைப்பு உத்திகளை வடிவமைக்கவும் ஒரு மனிதவள ஆய்வாளர் இந்த டேஷ்போர்டைப் பயன்படுத்துகிறார்.

#### **4. பணியாளர் செயல்திறன் டாஷ்போர்டு(குழுத் தலைவர்கள் மற்றும் மனிதவளத் தலைவர்களுக்கு)**

முக்கிய குறிகாட்டிகளின் அடிப்படையில் தனிநபர் மற்றும் குழு செயல்திறனை மதிப்பிடுகிறது.

□முக்கிய அளவீடுகள்:

- **செயல்திறன் மதிப்பீடுகள்-** பணியாளர் மதிப்பீட்டு முடிவுகளைக் கண்காணிக்கிறது
- **இலக்கு சாதனை விகிதம்-** ஒதுக்கப்பட்ட குறிக்கோள்களில் முன்னேற்றத்தை அளவிடுகிறது.
- **பயிற்சி செயல்திறன்-** பயிற்சிக்குப் பிறகு திறன் மேம்பாட்டை மதிப்பிடுகிறது.
- **சகாக்களின் கருத்து மதிப்பெண்கள்-** குழு ஒத்துழைப்பு மற்றும் செயல்திறனை பகுப்பாய்வு செய்கிறது.

✓எடுத்துக்காட்டு: பதவி உயர்வுகளுக்காக அதிக செயல்திறன் கொண்ட ஊழியர்களை அடையாளம் காண ஒரு துறைத் தலைவர் இந்த டேஷ்போர்டைப் பயன்படுத்துகிறார்.

### 3. ஒரு பயனுள்ள HR டாஷ்போர்டின் கூறுகள்

ஒரு HR டாஷ்போர்டில் பின்வரும் கூறுகள் இருக்க வேண்டும்:

#### 1. தரவு காட்சிப்படுத்தல்

✓ டெல் டெல் ✓வரைபடங்கள் & விளக்கப்படங்கள்- போக்கு பகுப்பாய்விற்கான பார் விளக்கப்படங்கள், பை விளக்கப்படங்கள், வரி வரைபடங்கள்

✓ டெல் டெல் ✓ஹீட்மேப்புகள்- பணியாளர் ஈடுபாட்டு நிலைகளின் காட்சி பிரதிநிதித்துவம்

✓ டெல் டெல் ✓ஸ்கோர்கார்டுகள்- முக்கிய HR செயல்திறன் குறிகாட்டிகளைக் காட்டு

#### 2. நிகழ்நேர தரவு ஒருங்கிணைப்பு

✓ டெல் டெல் ✓HRIS, சம்பளப்பட்டியல், ATS மற்றும் செயல்திறன் மேலாண்மை அமைப்புகளிலிருந்து தரவைப் பெறுகிறது.

✓ டெல் டெல் ✓சமீபத்திய HR தரவைப் பிரதிபலிக்க தானியங்கி புதுப்பிப்புகளை வழங்குகிறது.

#### 3. தனிப்பயனாக்கம் & வடிப்பான்கள்

✓ டெல் டெல் ✓பயனர்கள் துறை, இருப்பிடம் அல்லது பணி நிலை வாரியாக தரவை வடிகட்டலாம்.

✓ டெல் டெல் ✓பயனர் பாத்திரங்களின் அடிப்படையில் தனிப்பயனாக்கப்பட்ட டாஷ்போர்டுகளை அனுமதிக்கிறது.

#### 4. KPI கண்காணிப்பு & எச்சரிக்கைகள்

- ✓ டெல் டெல் ✓ முக்கியமான மனிதவளச் சிக்கல்களுக்கான எச்சரிக்கைகளை அனுப்புகிறது (எ.கா., அதிக தேய்மான விகிதங்கள்)
- ✓ டெல் டெல் ✓ மனிதவளம் மற்றும் வணிக இலக்குகளை நோக்கிய முன்னேற்றத்தைக் கண்காணிக்கிறது.

#### 4. HR டாஷ்போர்டு தளவமைப்பின் எடுத்துக்காட்டு

பணியாளர் செயல்திறன் மற்றும் ஈடுபாட்டிற்கான HR டாஷ்போர்டு

□ முக்கிய பிரிவுகள்: 1. ஒட்டுமொத்த பணியாளர் அளவீடுகள்

- மொத்த ஊழியர்கள்: 5,000
- பணியாளர் ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்: 85%
- விற்றுமுதல் விகிதம்: 12%

2 ஆட்சேர்ப்பு அளவீடுகள்

- பணியமர்த்துவதற்கான நேரம்: 35 நாட்கள்
- வாடகைக்கான விலை: ₹50,000

3 செயல்திறன் & உற்பத்தித்திறன் அளவீடுகள்

- சராசரி பணியாளர் மதிப்பீடு: 4.2/5
- பயிற்சி செயல்திறன்: 92%

4 பன்முகத்தன்மை & உள்ளடக்க அளவீடுகள்

- தலைமைப் பதவிகளில் பெண்கள்: 35%
- பணியிட பன்முகத்தன்மை மதிப்பெண்: 80%

◆ Example Dashboard Display:

📊 Turnover Rate Trend (Last 12 Months) – 📈 Line Graph

🔥 Engagement Heatmap by Department – 📱 Heatmap

📉 Recruitment Funnel (Applicants → Hires) – 📊 Funnel Chart

### 5. HR டேஷ்போர்டைப் பயன்படுத்துவதன் நன்மைகள்

- ✓ டெல் டெல் ✓தரவு சார்ந்த முடிவெடுத்தல்- மனிதவளக் குழுக்கள் தகவலறிந்த பணியாளர் முடிவுகளை எடுக்க முடியும்.
- ✓ டெல் டெல் ✓நிகழ்நேர நுண்ணறிவுகள்- மனிதவள அளவீடுகளுக்கான உடனடி அணுகல் மறுமொழியை மேம்படுத்துகிறது.
- ✓ டெல் டெல் ✓மேம்படுத்தப்பட்ட செயல்திறன்- கைமுறை அறிக்கையிடல் நேரத்தைக் குறைக்கிறது.
- ✓ டெல் டெல் ✓சிறந்த பணியாளர் திட்டமிடல்- மனிதவள சவால்கள் மற்றும் வாய்ப்புகளை எதிர்பார்க்க உதவுகிறது.
- ✓ டெல் டெல் ✓மேம்பட்ட பணியாளர் அனுபவம்- ஈடுபாடு மற்றும் நல்வாழ்வைக் கண்காணிக்கிறது.

### 6. HR டாஷ்போர்டுகளை உருவாக்குவதற்கான கருவிகள்

□ HR டாஷ்போர்டு மென்பொருள் & தளங்கள்:

- பவர் BI- மேம்பட்ட மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் காட்சிப்படுத்தல்
- காட்சிப் படம்- ஊடாடும் HR அறிக்கைகள் மற்றும் டாஷ்போர்டுகள்
- கூகிள் டேட்டா ஸ்டூடியோ- இலவச மற்றும் தனிப்பயனாக்கக்கூடிய HR டேஷ்போர்டு கருவி
- ஜோஹோ மக்கள் பகுப்பாய்வு- HR-குறிப்பிட்ட டேஷ்போர்டு தீர்வுகள்



- **மூங்கில்HR-** உள்ளமைக்கப்பட்ட டாஷ்போர்டுகளுடன் கூடிய HRIS

உங்கள் நிறுவனத்தின் தேவைகளுக்கு ஏற்ப சரியான அளவீடுகள், தளவமைப்பு மற்றும் தரவு காட்சிப்படுத்தல் கருவிகளைத் தேர்ந்தெடுப்பதன் மூலம் தனிப்பயன் HR டாஷ்போர்டை வடிவமைப்பது அடங்கும். உங்கள் தேவைகளுக்கு ஏற்ப தனிப்பயன் HR டாஷ்போர்டை உருவாக்குவதற்கான படிப்படியான வழிகாட்டி கீழே உள்ளது.

#### **படி 1: உங்கள் HR டேஷ்போர்டின் நோக்கத்தை வரையறுக்கவும்.**

டேஷ்போர்டை வடிவமைப்பதற்கு முன், அதை யார் பயன்படுத்துவார்கள், எந்த முடிவுகளை அது ஆதரிக்கும் என்பதைத் தீர்மானிக்கவும்.

□மூலோபாய HR டேஷ்போர்டு - நிர்வாகிகள் மற்றும் CHRO களுக்கு (நீண்ட கால பணியாளர் போக்குகள், வணிகத்தில் HR தாக்கம்) □செயல்பாட்டு HR டேஷ்போர்டு - HR மேலாளர்களுக்கு (பணியமர்த்தல், தக்கவைத்தல், செயல்திறன், பயிற்சி) □பணியாளர் பகுப்பாய்வு டேஷ்போர்டு - HR ஆய்வாளர்களுக்கு (பணியாளர் உற்பத்தித்திறன், விலகல் முன்னறிவிப்பு) □பணியாளர் ஈடுபாட்டு டேஷ்போர்டு - குழுத் தலைவர்களுக்கு (திருப்தி, நல்வாழ்வு, பணிநிறுத்தம் இல்லாமை)

✓உதாரண பயன்பாட்டு வழக்கு: சிறந்த பணியாளர் திட்டமிடலுக்காக பணியாளர் வருவாய், ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் ஈடுபாட்டைக் கண்காணிக்க ஒரு தனியார் மருத்துவமனையின் மனிதவளத் துறைக்கு ஒரு டாஷ்போர்டு தேவை.

#### **படி 2: முக்கிய மனிதவள அளவீடுகளைத் தேர்ந்தெடுக்கவும்**

# Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

---

மனிதவள டேஷ்போர்டில் நிதி, பணியாளர், செயல்பாட்டு மற்றும் கற்றல் & மேம்பாட்டு அளவீடுகள் கலந்திருக்க வேண்டும்.

## 📌 Key HR Metrics to Include:

### 1. Workforce Overview

- ✓ Total Employees 👤 👤
- ✓ Headcount Growth 📊
- ✓ Workforce Demographics 🌐

### 2. Recruitment & Hiring Metrics

- ✓ Time-to-Hire ⌚ – Average time taken to fill vacancies
- ✓ Cost-per-Hire 💰 – Hiring expenses per employee
- ✓ Offer Acceptance Rate ✅ – % of job offers accepted
- ✓ New Hire Turnover 🔄 – % of new employees leaving within 6 months

### 3. Employee Engagement & Retention

- ✓ Employee Net Promoter Score (eNPS) 🌟 – Employee loyalty & satisfaction
- ✓ Turnover Rate 📉 – % of employees leaving the company
- ✓ Absenteeism Rate 🚫 – % of unplanned absences
- ✓ Workplace Satisfaction Score 😊 – Survey-based employee happiness score

#### **4. Performance & Productivity**

- ✓ Revenue per Employee 💰 – Revenue generated per employee
- ✓ Performance Ratings ★ – Employee evaluation scores
- ✓ Goal Achievement Rate 🎯 – % of completed performance goals
- ✓ Training Completion Rate 🎓 – % of employees finishing development programs

#### **5. Diversity & Inclusion Metrics**


- ✓ Gender Diversity 🧑‍🦰 🧑‍🦱 – % of male vs. female employees
- ✓ Women in Leadership 👩 – % of leadership roles held by women
- ✓ Ethnic Diversity Score 🌍 – Representation of different demographics


##### ✓ Example Metric Selection for a Private Hospital:


- Workforce Turnover Rate (to address high attrition among nurses)
- Time-to-Hire (to speed up recruitment of healthcare professionals)
- Training Completion Rate (to ensure compliance with medical guidelines)
- Employee Satisfaction Score (to monitor staff morale)


### **Step 3: Choose the Right Data Visualization**

Different metrics require different **visual formats** for clarity and insights.





 **Bar Chart** – For comparing turnover rates by department

 **Line Graph** – For tracking workforce trends over time

 **Heatmaps** – For visualizing employee engagement scores

 **Scorecards** – For displaying key HR KPIs in a snapshot

 **Example Visualization Choices for a Hospital HR Dashboard:**

- Turnover Rate by Department  (Bar Chart)
- Time-to-Hire Trends (Last 12 Months)  (Line Graph)
- Employee Satisfaction Heatmap by Department  (Heatmap)
- Key HR KPIs Overview  (Scorecards)

## **Step 4: Design the HR Dashboard Layout**


A well-structured layout ensures quick access to critical HR data.

✦ Suggested Dashboard Sections:



### **● Section 1: HR Overview (Snapshot)**

- ✓ Total Employees
- ✓ Employee Engagement Score
- ✓ Turnover Rate
- ✓ Recruitment Status (Open Positions, Time-to-Hire)

### **● Section 2: Workforce Insights**

- ✓ Turnover Rate by Department 
- ✓ Diversity Metrics (Gender, Age, Ethnicity)

### **● Section 3: Performance & Productivity**

- ✓ Top Performing Employees 
- ✓ Training Completion Rate 

**● Section 4: Employee Satisfaction & Well-being**

- ✓ eNPS Score 😊
- ✓ Absenteeism Rate 🚫
- ✓ Workplace Culture Survey Results 📊
- ✓ Example HR Dashboard Layout for a Hospital

Section	Metrics Displayed	Visualization Type
HR Overview	Workforce Size, Turnover Rate	Scorecards
Recruitment	Time-to-Hire, Cost-per-Hire	Line Graph, KPI Widgets
Engagement & Retention	eNPS, Absenteeism	Heatmap, Bar Chart
Training & Performance	Training Completion, Performance Ratings	Pie Chart, Progress Bar

## **Step 5: Choose the Right HR Dashboard Tools**

Use a dashboard software that integrates with your HR systems (HRIS, ATS, Payroll, LMS, Performance Management Tools).



### **Recommended HR Dashboard Tools:**

- Power BI – Advanced HR analytics & visualization
- Tableau – Interactive HR data reporting
- Google Data Studio – Free, easy-to-use dashboard
- Zoho People Analytics – HR-specific reporting tool
- BambooHR – HRIS with built-in dashboards



**Example:** A hospital with a large workforce might use **Power BI** to integrate payroll, attendance, and employee engagement data into a centralized dashboard.

## Step 6: Test, Improve, and Automate





- ✓ Pilot Test the Dashboard – Share with HR teams and leadership for feedback
- ✓ Automate Data Updates – Ensure real-time synchronization with HR systems
- ✓ Refine Metrics – Regularly update KPIs based on business needs

✓ Example:

A hospital HR team realizes that **nurse turnover rate** is a major issue. They decide to add a retention strategy metric to track the impact of new HR policies.

## Final HR Dashboard Example (For a Hospital)

Dashboard Name: Hospital HR Dashboard

Metric	Target	Current Value	Trend
Employee Turnover Rate	< 10%	12% <span style="color: red;">●</span>	 Increasing
Time-to-Hire	< 30 Days	40 Days <span style="color: red;">●</span>	 Delayed
Employee Satisfaction Score	> 80%	78% <span style="color: yellow;">●</span>	 Stable
Training Completion Rate	> 90%	95% <span style="color: green;">●</span>	 Improving

தனிப்பயன் HR டாஷ்போர்டுபணியாளர் செயல்திறனைக் கண்காணிக்க, பகுப்பாய்வு செய்ய மற்றும் மேம்படுத்த HR குழுக்களுக்கு ஒரு சக்திவாய்ந்த கருவியாகும். சரியான அளவீடுகள், காட்சிப்படுத்தல்கள் மற்றும் டாஷ்போர்டு கருவிகளைத் தேர்ந்தெடுப்பதன் மூலம், HR வல்லுநர்கள்



## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

---

ஆட்சேர்ப்பு, ஈடுபாடு மற்றும் செயல்திறன் மேலாண்மை ஆகியவற்றை மேம்படுத்த நிகழ்நேர நுண்ணறிவுகளைப் பெறலாம்.

HR டேஷ்போர்டு என்பது HR தரவை அர்த்தமுள்ள நுண்ணறிவுகளாக மாற்றும் ஒரு சக்திவாய்ந்த கருவியாகும், இது நிறுவனங்கள் தகவலறிந்த, தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்க உதவுகிறது. ஆட்சேர்ப்பு திறன், பணியாளர் செயல்திறன், பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் பன்முகத்தன்மை போக்குகள் போன்ற முக்கிய HR அளவீடுகளை காட்சிப்படுத்துவதன் மூலம், HR டேஷ்போர்டுகள் வணிகங்கள் தங்கள் HR உத்திகளை ஒட்டுமொத்த நிறுவன இலக்குகளுடன் சீரமைக்க உதவுகின்றன.

நிகழ்நேர மனிதவள பகுப்பாய்வுகளைக் கண்காணிக்கும் திறன் பணியாளர் திட்டமிடலை மேம்படுத்துகிறது, பணியாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்துகிறது மற்றும் ஒட்டுமொத்த உற்பத்தித்திறனை அதிகரிக்கிறது. மூலோபாய முடிவெடுப்பது, செயல்பாட்டுத் திறன் அல்லது பணியாளர் ஈடுபாட்டு கண்காணிப்புக்கு பயன்படுத்தப்பட்டாலும், மனிதவள மேலாண்மையை மேம்படுத்த HR டேஷ்போர்டுகள் மையப்படுத்தப்பட்ட, தானியங்கி மற்றும் ஊடாடும் தளத்தை வழங்குகின்றன.

டிஜிட்டல் சகாப்தத்தில் நிறுவனங்கள் தொடர்ந்து வளர்ச்சியடைந்து வருவதால், போட்டித்தன்மையுடன் இருக்கவும், பணியாளர் ஈடுபாட்டை வளர்க்கவும், வணிக வெற்றியை இயக்கவும் தனிப்பயனாக்கக்கூடிய மற்றும் நிகழ்நேர HR டேஷ்போர்டுகளில் முதலீடு செய்வது அவசியமாக இருக்கும். HR டேஷ்போர்டை செயல்படுத்துவது HR செயல்பாடுகளை நெறிப்படுத்துவது

மட்டுமல்லாமல், நீண்டகால நிறுவன நோக்கங்களை அடைவதில் ஒரு மூலோபாய வணிக கூட்டாளியாக HR இன் பங்கை வலுப்படுத்துகிறது.

### **சுருக்கம்**

மனிதவள அளவீடுகள் மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வு இரண்டும் ஒரு நிறுவனத்தின் மனிதவள செயல்பாட்டை நிர்வகிப்பதற்கும் மேம்படுத்துவதற்கும் மதிப்புமிக்க கருவிகளாகும்.

HR செயல்பாட்டின் பல்வேறு அம்சங்களை மதிப்பிடுவதற்கு HR அளவீடுகள் குறிப்பிட்ட அளவீடுகளை வழங்குகின்றன, அதே நேரத்தில் HR பகுப்பாய்வு என்பது HR தொடர்பான தரவுகளின் பெரிய தொகுப்புகளின் சேகரிப்பு, பகுப்பாய்வு மற்றும் விளக்கத்தை உள்ளடக்கியது, இது நுண்ணறிவுகளை வழங்கவும், மூலோபாய, தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதைத் தெரிவிக்கவும் உதவுகிறது, இதனால் அது உள்ளூணர்வை அடிப்படையாகக் கொண்டிருக்காமல் கடினமான தரவுகளை அடிப்படையாகக் கொண்டிருக்க முடியும்.

HR அளவீடுகள் மற்றும் HR பகுப்பாய்வு இரண்டையும் ஒருங்கிணைந்த அணுகுமுறையைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் தக்கவைப்பை மேம்படுத்தலாம், பணியாளர் செயல்திறன் மற்றும் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்தலாம், பணியாளர் திட்டமிடலை மேம்படுத்தலாம், வணிக இலக்குகளுடன் HR உத்திகளை சீரமைக்கலாம், மேலும் செயல்திறனை அதிகரிக்கலாம் மற்றும் செலவுகள், வருவாய் விகிதங்கள் மற்றும் பணிக்கு வராமை ஆகியவற்றைக் குறைத்து நிறுவனத்திற்கான வருவாய், விற்பனை மற்றும் லாபம் போன்ற நிதி அளவீடுகளை அதிகரிக்கலாம்.

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam  
Sundaranar University**

---

நிறுவனப் பணியாளர்களைப் பற்றிய ஆழமான நுண்ணறிவைப் பெறவும், முன்னேற்றம் மற்றும் செயல்படுத்தலுக்கான வாய்ப்புகளை அடையாளம் காணவும், மனிதவள அளவீடுகள் மற்றும் மனிதவள பகுப்பாய்வுகளை இணைந்து பயன்படுத்த வேண்டும். சரியான தரவு மற்றும் பகுப்பாய்வு மூலம், நிறுவனங்கள் தங்கள் மனிதவளத்தை திறம்பட நிர்வகிக்க முடியும் மற்றும் ஒட்டுமொத்த வணிக வெற்றியை அதிக உயரத்திற்கு கொண்டு செல்ல முடியும்.

## அலகு IV

### மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் தரவு

மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் தரவு: அறிமுகம்-மனிதவள தரவு சேகரிப்பு-  
தரவு தரம்-மனிதவளத்திற்கான பெரிய தரவு-மனிதவள  
பகுப்பாய்வுகளுக்கான தரவு சேகரிப்பு செயல்முறை-தரவை மாற்றுதல்  
மனிதவளத் தகவல் - மனிதவள அறிக்கையிடல் - தரவு காட்சிப்படுத்தல்  
- மூல காரண பகுப்பாய்வு.

### மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் தரவு: ஒரு அறிமுகம்

#### 1. மனிதவள பகுப்பாய்வு அறிமுகம்

மனிதவள பகுப்பாய்வு, மக்கள் பகுப்பாய்வு அல்லது தொழிலாளர் பகுப்பாய்வு என்றும் அழைக்கப்படுகிறது, இது மனிதவள முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்தவும் நிறுவன செயல்திறனை மேம்படுத்தவும் பணியாளர் தரவைச் சேகரித்தல், பகுப்பாய்வு செய்தல் மற்றும் விளக்குதல் ஆகியவற்றின் நடைமுறையாகும். இது மனிதவள வல்லுநர்கள் உள்ளூணர்வு அல்லது பாரம்பரிய மனிதவள முறைகளை நம்புவதற்குப் பதிலாக தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்க உதவுகிறது.

HR Analytics பின்வரும் முக்கியமான HR கேள்விகளுக்கு பதிலளிக்க உதவுகிறது:✓ பணியாளர் தக்கவைப்பை எந்த காரணிகள் பாதிக்கின்றன?✓பணியாளர் ஈடுபாடு உற்பத்தித்திறனை எவ்வாறு பாதிக்கிறது?✓பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டுத் திட்டங்களின் ROI என்ன?✓எதிர்கால திறமை தேவைகளை HR எவ்வாறு முன்னறிவிக்க முடியும்?

தரவு அறிவியல், புள்ளிவிவர மாதிரியாக்கம் மற்றும் AI-இயக்கப்படும்

பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், மனிதவளத் துறைகள் ஆட்சேர்ப்பு, செயல்திறன் மேலாண்மை, பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் பணியாளர் திட்டமிடல் ஆகியவற்றை மேம்படுத்த முடியும்.

## **2. மனிதவள பகுப்பாய்வில் தரவின் பங்கு**

HR Analytics என்பது பல்வேறு கட்டமைக்கப்பட்ட மற்றும் கட்டமைக்கப்படாத தரவு மூலங்களை உள்ளடக்கிய பணியாளர் தரவுகளின் அடிப்படையில் கட்டமைக்கப்பட்டுள்ளது.

### **2.1 மனிதவள தரவு வகைகள்**

மனிதவளத் தரவு மூன்று முக்கிய வகைகளாக வகைப்படுத்தப்பட்டுள்ளது:

#### **□1. விளக்கத் தரவு (வரலாற்றுத் தரவு)**

- கடந்தகால மனிதவள பதிவுகள் மற்றும் பணியாளர் போக்குகள்.
- உதாரணங்கள்: பணியாளர் வருவாய் விகிதங்கள், பணியமர்த்தல் வரலாறு, பணிக்கு வராதது குறித்த அறிக்கைகள்.

#### **□2. கணிப்புத் தரவு**

- எதிர்கால மனிதவள போக்குகளை முன்னறிவிக்க வரலாற்று வடிவங்களைப் பயன்படுத்துகிறது.
- உதாரணங்கள்: தேய்மான அபாய முன்னறிவிப்பு, திறமை கையகப்படுத்தல் முன்னறிவிப்பு.

#### **□3. பரிந்துரைக்கப்பட்ட தரவு**

- பகுப்பாய்வுகளின் அடிப்படையில் செயல்படக்கூடிய உத்திகளை பரிந்துரைக்கிறது.
- உதாரணங்கள்: எந்த பணியாளர் பயிற்சி முறை சிறந்த செயல்திறன் மேம்பாடுகளை அளிக்கிறது?

### 3. மனிதவள பகுப்பாய்வில் முக்கிய அளவீடுகள்

பணியாளர் செயல்திறன் மற்றும் செயல்திறனை அளவிடுவதற்கு மனிதவள வல்லுநர்கள் அளவிடக்கூடிய அளவீடுகளை (KPIகள்) நம்பியுள்ளனர்.

#### □1. ஆட்சேர்ப்பு அளவீடுகள்

- **நிரப்ப வேண்டிய நேரம்:** ஒரு புதிய பணியாளரை பணியமர்த்துவதற்கான சராசரி நாட்கள்.
- **வாடகையின் தரம்:** புதிய பணியாளர்களின் நீண்டகால வெற்றியை அளவிடுகிறது.
- **ஒரு வாடகைக்கான செலவு:** மொத்த ஆட்சேர்ப்பு செலவு ÷ புதிய பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை.

#### □2. பணியாளர் செயல்திறன் & உற்பத்தித்திறன் அளவீடுகள்

- **ஒரு பணியாளருக்கு வருவாய்:** பணியாளர் செயல்திறனை அளவிடுகிறது.
- **செயல்திறன் மதிப்பீடுகள்:** மதிப்பீட்டுத் தரவு போக்குகளை பகுப்பாய்வு செய்கிறது.
- **பயிற்சி செயல்திறன்:** பயிற்சிக்குப் பிறகு திறன் மேம்பாட்டைக் கண்காணிக்கிறது.

□3. பணியாளர் ஈடுபாடு & திருப்தி அளவீடுகள்

- பணியாளர் நிகர ஊக்குவிப்பாளர் மதிப்பெண் (eNPS):பணியாளர் விசுவாசத்தை அளவிடுகிறது.
- வருகையின்மை விகிதம்:பணி வருகைப் போக்குகளைக் கண்காணிக்கிறது.

□4. தக்கவைப்பு & தேய்மான அளவீடுகள்

- விற்றுமுதல் விகிதம்:வெளியேறும் ஊழியர்களின் சதவீதம்.
- தேய்மானக் கணிப்பு மதிப்பெண்:ராஜினாமாக்களை முன்னறிவிக்க AI ஐப் பயன்படுத்துகிறது.

#### 4. மனிதவள பகுப்பாய்வு செயல்முறை

பணியாளர் தரவுகளிலிருந்து நுண்ணறிவுகளைப் பிரித்தெடுக்க HR Analytics ஒரு கட்டமைக்கப்பட்ட செயல்முறையைப் பின்பற்றுகிறது.

□படி 1: தரவு சேகரிப்பு

- ஆதாரங்கள்: HRIS (வேலைநாள், SAP), கணக்கெடுப்புகள், செயல்திறன் மதிப்புரைகள், சம்பளப் பட்டியல் தரவு, பணியாளர் கருத்து.

□படி 2: தரவு சுத்தம் செய்தல் & தயாரித்தல்

- தரவு துல்லியத்தை உறுதி செய்கிறது, பிழைகளை நீக்குகிறது மற்றும் வடிவங்களை இயல்பாக்குகிறது.

□படி 3: தரவு பகுப்பாய்வு & விளக்கம்

- நுண்ணறிவுகளை உருவாக்க புள்ளிவிவர நுட்பங்கள், AI மாதிரிகள் மற்றும் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துகிறது.

□படி 4: தரவு காட்சிப்படுத்தல் & அறிக்கையிடல்

- டேப்லோ, பவர் பிஐ, பைதான் (மேட்ப்ளோட்லிப், சீபார்ன்) போன்ற கருவிகள் மனிதவள டேஷ்போர்டுகளை உருவாக்குகின்றன.

□படி 5: மனிதவள முடிவெடுத்தல் & செயல் திட்டம்

- பணியமர்த்தல், பயிற்சி, ஈடுபாடு மற்றும் தக்கவைப்பு உத்திகளை மேம்படுத்த நுண்ணறிவுகள் பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

## 5. மனிதவள பகுப்பாய்வு கருவிகள் & தொழில்நுட்பங்கள்

HR Analytics ஆனது AI-இயங்கும் தளங்கள், கிளவுட் அடிப்படையிலான HR மென்பொருள் மற்றும் மேம்பட்ட புள்ளிவிவர கருவிகளுடன் ஒருங்கிணைக்கிறது.

□HRIS & HRMS மென்பொருள்: வேலை நாள், SAP SuccessFactors, BambooHR. □கணக்கெடுப்பு & பணியாளர் கருத்து கருவிகள்: குவால்ட்ரிக்ஸ், CultureAmp, Peakon. □HR தரவு பகுப்பாய்வு & காட்சிப்படுத்தல்: டேப்லோ, பவர் BI, பைதான், R. □AI & HRக்கான இயந்திர கற்றல்: IBM Watson HR Analytics, LinkedIn திறமை நுண்ணறிவு.

## 6. மனிதவள பகுப்பாய்வின் நன்மைகள்

□தரவு சார்ந்த பணியமர்த்தல்: ஆட்சேர்ப்பு திறனை மேம்படுத்துகிறது. □செயல்திறன் உகப்பாக்கம்: சிறந்த செயல்திறன்



கொண்டவர்கள் மற்றும் பயிற்சி தேவைகளை அடையாளம் காட்டுகிறது. □ குறைக்கப்பட்ட பணியாளர் வருவாய்: விலகல் அபாயங்களை முன்னறிவிக்கிறது. □ மேம்படுத்தப்பட்ட பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கம்: பணியாளர் பிரதிநிதித்துவத்தை பகுப்பாய்வு செய்கிறது. □ செலவு குறைப்பு: மனிதவள செயல்முறைகளில் திறமையின்மையைக் கண்டறிகிறது.

## 7. மனிதவள பகுப்பாய்வில் எதிர்கால போக்குகள்

□ AI & முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு: நிகழ்நேர பணியாளர் போக்கு முன்னறிவிப்பு. □ HR இல் பிளாக்செயின்: சம்பளம் மற்றும் சான்றுகளைப் பாதுகாக்கிறது. □ IoT & அணியக்கூடிய தொழில்நுட்பம்: பணியாளர் நல்வாழ்வு மற்றும் உற்பத்தித்திறனைக் கண்காணிக்கிறது. □ நிகழ்நேர பணியாளர் கருத்து அமைப்புகள்: AI- இயக்கப்படும் உணர்வு பகுப்பாய்வு.

HR Analytics நிறுவனங்களுக்கு மூலோபாய பணியாளர் முடிவுகளை இயக்கும் நிகழ்நேர நுண்ணறிவுகளை வழங்குகிறது. பெரிய தரவு, முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் மற்றும் AI-இயக்கப்படும் கருவிகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் HR நிர்வாகத்தை ஒரு செயல்திறன் மிக்க, தரவு சார்ந்த செயல்பாடாக மாற்ற முடியும்.

## மனிதவள தரவு சேகரிப்பு

### 1. மனிதவள தரவு சேகரிப்பு அறிமுகம்

மனிதவள தரவு சேகரிப்பு என்பது மனிதவள முடிவெடுப்பதை பகுப்பாய்வு செய்து மேம்படுத்துவதற்காக பணியாளர்கள் தொடர்பான தகவல்களை சேகரித்தல், ஒழுங்கமைத்தல் மற்றும் சேமித்தல் ஆகும். இது மனிதவள

பகுப்பாய்வுகளுக்கான அடித்தளமாக செயல்படுகிறது, இது நிறுவனங்கள் பணியாளர் செயல்திறன், ஈடுபாடு, பணியமர்த்தல் போக்குகள், ஊதியம், சலுகைகள் மற்றும் குறைப்பு ஆகியவற்றைக் கண்காணிக்க உதவுகிறது.

பயனுள்ள தரவு சேகரிப்பு, மனிதவள வல்லுநர்கள் துல்லியமான, பொருத்தமான மற்றும் சரியான நேரத்தில் தரவைப் பெற்றிருப்பதை உறுதி செய்கிறது, இது பணியாளர் உத்திகளை மேம்படுத்தவும், பணியாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்தவும், நிறுவன உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்தவும் உதவுகிறது.

## **2. மனிதவள தரவு சேகரிப்பின் முக்கியத்துவம்**

மனிதவளத் தரவு சேகரிப்பு இதற்கு அவசியம்:

✓பணிக்குழு திட்டமிடல் - திறமை தேவைகள் மற்றும் பணியாளர் போக்குகளை முன்னறிவிப்பதற்கு HR உதவுகிறது.  
✓பணியாளர் செயல்திறன் மேலாண்மை - பணியாளர் உற்பத்தித்திறன் மற்றும் மதிப்பீட்டு மதிப்பீடுகளைக் கண்காணிக்கிறது. ✓பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்க கண்காணிப்பு - சமநிலையான மற்றும் உள்ளடக்கிய பணியாளர்களை உறுதி செய்கிறது. ✓பணிநீக்கம் மற்றும் தக்கவைப்பு பகுப்பாய்வு - பணியாளர் வருவாய்க்கான காரணங்களைக் கண்டறிகிறது.  
✓இழப்பீடு & சலுகைகள் மதிப்பீடு - நியாயமான சம்பள விநியோகம் மற்றும் சலுகைகள் திட்டமிடலை உறுதி செய்கிறது. ✓சட்ட & இணக்க அறிக்கையிடல் - தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறை தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்ய உதவுகிறது.

## **3. மனிதவள தரவு சேகரிப்பின் ஆதாரங்கள்**

## Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

மனிதவளம் பல்வேறு உள் மற்றும் வெளிப்புற மூலங்களிலிருந்து தரவைச் சேகரிக்கிறது:

□ உள் தரவு மூலங்கள்:

- மனிதவள தகவல் அமைப்புகள் (HRIS)– வேலை நாள், SAP, BambooHR.
- பணியாளர் கணக்கெடுப்புகள் & கருத்துகள்– ஈடுபாட்டு ஆய்வுகள், நாடித்துடிப்பு ஆய்வுகள்.
- செயல்திறன் மதிப்பீட்டு பதிவுகள்- வருடாந்திர மதிப்புரைகள், 360 டிகிரி கருத்து.
- சம்பளப் பட்டியல் & வருகை அமைப்புகள்- பயோமெட்ரிக் ஸ்கேன்கள், நேரத்தைக் கண்காணிக்கும் மென்பொருள்.
- கற்றல் & மேம்பாட்டுத் தரவு- பயிற்சி பங்கேற்பு மற்றும் சான்றிதழ் கண்காணிப்பு.

□ வெளிப்புற தரவு மூலங்கள்:

- வேலை சந்தை போக்குகள்– LinkedIn திறமை நுண்ணறிவு, தொழில்துறை சம்பள அறிக்கைகள்.
- சமூக ஊடகங்கள் & முதலாளி மதிப்புரை தளங்கள்– கிளாஸ்டோர், உண்மையில் விமர்சனங்கள்.
- போட்டியாளர் தரப்படுத்தல்– தொழில்துறை மனிதவள பகுப்பாய்வு அறிக்கைகள்.

#### 4. மனிதவள தரவு சேகரிப்பு முறைகள்

பணியாளர் தரவைச் சேகரித்து சேமிக்க HR பல்வேறு முறைகளைப் பயன்படுத்துகிறது:

## Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

### □1. ஆய்வுகள் & கேள்வித்தாள்கள்

- பணியாளர் திருப்தி, கருத்து மற்றும் ஈடுபாடு கண்காணிப்புக்கு பயன்படுத்தப்படுகிறது.
- கருவிகள்: கூகிள் படிவங்கள், குவாட்ரிக்ஸ், சர்வேமன்கி.

### □2. மனிதவள மென்பொருள் & டிஜிட்டல் தளங்கள்

- கிளவுட் அடிப்படையிலான HRMS, ஊதிய அமைப்புகள் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு தளங்கள்.
- உதாரணங்கள்: Oracle HCM, ADP, Workday, BambooHR.

### □3. பயோமெட்ரிக் & வருகை கண்காணிப்பு

- கைரேகை ஸ்கேனர்கள், RFID, முக அங்கீகாரம் வருகை கண்காணிப்புக்காக.

### □4. நேர்காணல்கள் & கவனம் செலுத்தும் குழுக்கள்

- பணியிட கலாச்சாரம் மற்றும் பணியாளர் அனுபவம் குறித்த தரமான நுண்ணறிவுகளைச் சேகரிக்கப் பயன்படுகிறது.

### □5. AI & IoT அடிப்படையிலான மனிதவள தரவு சேகரிப்பு

- AI-இயக்கப்படும் சாட்பாட்கள் ஊழியர்களின் கவலைகள் மற்றும் கருத்துக்களை சேகரிக்கின்றன.
- IoT-அடிப்படையிலான அணியக்கூடிய சாதனங்கள் பணியிட நல்வாழ்வு மற்றும் பாதுகாப்பைக் கண்காணிக்கின்றன.

## 5. மனிதவள தரவு சேகரிப்பில் உள்ள சவால்கள்

அதன் நன்மைகள் இருந்தபோதிலும், மனிதவள தரவு சேகரிப்பு பல சவால்களை எதிர்கொள்கிறது:

தரவு தனியுரிமை & பாதுகாப்பு அபாயங்கள் - முக்கியமான பணியாளர் தரவை மீறல்களிலிருந்து பாதுகாத்தல்.

தரவு துல்லிய சிக்கல்கள் - பிழை இல்லாத மற்றும் புதுப்பிக்கப்பட்ட மனிதவள பதிவுகளை உறுதி செய்தல். ஒருங்கிணைப்பு சவால்கள் - வெவ்வேறு மனிதவள அமைப்புகள் மற்றும் தரவுத்தளங்களை இணைத்தல். பணியாளர் எதிர்ப்பு - தனியுரிமை கவலைகள் காரணமாக ஊழியர்கள் தரவைப் பகிரத் தயங்கலாம்.

## 6. மனிதவள தரவு சேகரிப்பில் எதிர்கால போக்குகள்

□ AI & முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு - நிகழ்நேர நுண்ணறிவுகளுக்கான HR தரவு பகுப்பாய்வை தானியங்குபடுத்துகிறது. □ HR தரவு பாதுகாப்பிற்கான பிளாக்செயின் - வெளிப்படைத்தன்மையை மேம்படுத்துகிறது & பதிவுகளைப் பாதுகாக்கிறது.

□ நிகழ்நேர பணியாளர் கருத்துக் கருவிகள் - மின்னஞ்சல்கள் மற்றும் அரட்டைகளிலிருந்து AI- இயக்கப்படும் உணர்வு பகுப்பாய்வு.

□ IoT & பயோமெட்ரிக் தரவு சேகரிப்பு - ஊழியர்களின் ஆரோக்கியம், நல்வாழ்வு மற்றும் உற்பத்தித்திறனைக் கண்காணிக்கிறது.

மனிதவள தரவு சேகரிப்பு என்பது மனிதவள பகுப்பாய்வின் முதுகெலும்பாகும், இது நிறுவனங்கள் தகவலறிந்த பணியாளர் முடிவுகளை எடுக்க உதவுகிறது. AI, கிளவுட் அடிப்படையிலான HRMS மற்றும் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளில் முன்னேற்றங்களுடன், நிறுவனங்கள் தரவை மிகவும் திறம்பட சேகரித்து பகுப்பாய்வு செய்ய முடியும், இது மேம்பட்ட பணியாளர்

அனுபவங்கள், மேம்பட்ட பணியாளர் உற்பத்தித்திறன் மற்றும் மூலோபாய மனிதவள திட்டமிடலுக்கு வழிவகுக்கும்.

**மனிதவள பகுப்பாய்வில் தரவு தரம்: ஒரு ஆழமான பகுப்பாய்வு**

### **1. தரவு தர அறிமுகம்**

தரவுத் தரம் என்பது மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் முடிவெடுப்பதில் பயன்படுத்தப்படும் தரவின் துல்லியம், நிலைத்தன்மை, முழுமை மற்றும் நம்பகத்தன்மையைக் குறிக்கிறது. உயர்தர தரவு, மனிதவள வல்லுநர்கள் ஆட்சேர்ப்பு, பணியாளர் ஈடுபாடு, செயல்திறன் மேலாண்மை, பணியாளர் திட்டமிடல் மற்றும் இணக்கம் தொடர்பாக பயனுள்ள, தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்க முடியும் என்பதை உறுதி செய்கிறது.

மனிதவளத்தில், மோசமான தரவுத் தரம் தவறான தகவல் முடிவுகள், பணியாளர் அதிருப்தி, சட்ட அபாயங்கள் மற்றும் மனிதவள செயல்பாடுகளில் திறமையின்மைக்கு வழிவகுக்கும். எனவே, நிறுவனங்கள் தரவு ஒருமைப்பாட்டைப் பராமரிக்க வலுவான தரவு நிர்வாகக் கொள்கைகளை நிறுவ வேண்டும்.

### **2. மனிதவள பகுப்பாய்வில் தரவு தரத்தின் முக்கியத்துவம்**

மனிதவள முடிவுகள் ஊழியர்கள், வணிக செயல்திறன் மற்றும் ஒழுங்குமுறை இணக்கத்தை பாதிக்கின்றன. மோசமான தரவு தரம் பின்வருவனவற்றிற்கு வழிவகுக்கும்:

✓குறைபாடுள்ள மனிதவள பகுப்பாய்வு நுண்ணறிவுகள் - தவறான பணியாளர் போக்குகள் மற்றும் கணிப்புகள். ✓பயனற்ற திறமை

மேலாண்மை - ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் தக்கவைப்பு உத்திகளில் பொருந்தாத தன்மை. ✓இணக்க அபாயங்கள் - தவறான தொழிலாளர் சட்ட அறிக்கைகள் காரணமாக சட்டரீதியான அபராதங்கள்.

✓பணியாளர் அதிருப்தி - ஊதியம், சலுகைகள் அல்லது பதவி உயர்வுகளில் பிழைகள். ✓மனிதவள அமைப்புகளில் நம்பிக்கை குறைதல் - ஊழியர்கள் மற்றும் தலைவர்கள் மனிதவள தரவுகளில் நம்பிக்கையை இழக்க நேரிடும்.

துல்லியமான மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் பயனுள்ள முடிவெடுப்பதை உறுதி செய்ய, மனிதவள குழுக்கள் தரவு தர சிறந்த நடைமுறைகளைப் பின்பற்ற வேண்டும்.

### **3. மனிதவளத்தில் தரவு தரத்தின் முக்கிய பரிமாணங்கள்**

மனிதவள தரவு தரம் ஆறு முக்கிய பரிமாணங்களைப் பயன்படுத்தி அளவிடப்படுகிறது:

□1. துல்லியம் - தரவு பிழைகள் இல்லாமல் நிஜ உலக சூழ்நிலைகளைப் பிரதிபலிக்க வேண்டும்.

- எடுத்துக்காட்டு: பணியாளர் பதிவுகளில் சரியான பெயர்கள், பணிப் பாத்திரங்கள் மற்றும் சம்பளங்கள் இருக்க வேண்டும்.

□2. முழுமை - தேவையான அனைத்து தரவு புலங்களும் நிரப்பப்பட வேண்டும்.

- உதாரணம்: பணியாளர் தொடர்பு விவரங்கள் காணாமல் போனால் தகவல் தொடர்பு சிக்கல்கள் ஏற்படலாம்.

□3. நிலைத்தன்மை - வெவ்வேறு மனிதவள அமைப்புகளில் தரவு ஒரே

மாதிரியாக இருக்க வேண்டும்.

- எடுத்துக்காட்டு: HRIS மற்றும் சம்பளப் பதிவுகளில் ஒரு பணியாளரின் பணிப் பெயர் ஒரே மாதிரியாக இருக்க வேண்டும்.

□4. காலக்கெடு - மனிதவள தரவு புதுப்பித்த நிலையில் இருக்க வேண்டும்.

- எடுத்துக்காட்டு: ஊதியச் செயலாக்கத்தில் பிழைகளைத் தவிர்க்க, பதவி உயர்வுப் பதிவுகள் நிகழ்நேரத்தில் புதுப்பிக்கப்பட வேண்டும்.

□5. செல்லுபடியாகும் தன்மை - தரவு நிலையான வடிவங்கள் மற்றும் வணிக விதிகளைப் பின்பற்ற வேண்டும்.

- உதாரணம்: பணியாளரின் பிறந்த தேதிகள் சரியான வடிவத்தில் இருக்க வேண்டும் (திதி/மாதம்/ஆண்டு).

□6. நம்பகத்தன்மை - தரவுகள் காலப்போக்கில் தொடர்ந்து சேகரிக்கப்பட்டு பராமரிக்கப்பட வேண்டும்.

- எடுத்துக்காட்டு: செயல்திறன் மதிப்பீடுகள் தரப்படுத்தப்பட்ட மதிப்பீட்டு செயல்முறையைப் பயன்படுத்தி அளவிடப்பட வேண்டும்.

#### **4. பொதுவான மனிதவள தரவு தர சிக்கல்கள்**

மனிதவள தொழில்நுட்பத்தில் முன்னேற்றங்கள் இருந்தபோதிலும், நிறுவனங்கள் பல தரவு தர சவால்களை எதிர்கொள்கின்றன:

ஊழியப் பிழைகள் - மனிதவள தரவுத்தளங்களில் கைமுறை தரவு உள்ளீட்டுத் தவறுகள். ஊழியப் பதிவுகள் - மனிதவள அமைப்புகளில் பல முறை பட்டியலிடப்பட்ட ஊழியர்கள். அமைப்புகள் முழுவதும் சீரற்ற தரவு - HRIS,



ஊதியம் மற்றும் வருகை அமைப்புகளுக்கு இடையில் பொருந்தாத தகவல்.காலாவதியான தகவல் – ஊழியர்களின் பணிப் பாத்திரங்கள் அல்லது சலுகைகள் புதுப்பிக்கப்படவில்லை.தரப்படுத்தல் இல்லாமை – ஒரே தரவு புலங்களுக்கு மாறுபட்ட வடிவங்களைப் பயன்படுத்தும் வெவ்வேறு மனிதவளக் குழுக்கள்.

### 5. மனிதவள தரவு தரத்தை மேம்படுத்துவதற்கான முறைகள்

உயர்தர மனிதவளத் தரவைப் பராமரிக்க, நிறுவனங்கள் கட்டமைக்கப்பட்ட தரவு மேலாண்மை உத்திகளை செயல்படுத்த வேண்டும்:

□1. தரவு உள்ளீடு மற்றும் சரிபார்ப்பை தானியங்குபடுத்துதல்

- கைமுறை பிழைகளைக் குறைக்க HR மென்பொருளை (வேலைநாள், SAP, Bamboo HR) பயன்படுத்தவும்.
- தவறான உள்ளீடுகளைக் கொடியிட நிகழ்நேர சரிபார்ப்பைச் செயல்படுத்தவும்.

□2. தரவு வடிவங்கள் & வரையறைகளை தரப்படுத்துதல்

- சீரான தரவு உள்ளீட்டிற்கான தரவு நிர்வாகக் கொள்கைகளை நிறுவுதல்.
- பணிப் பெயர்கள், சம்பளங்கள் மற்றும் பணியாளர் ஐடிகளுக்கு முன் வரையறுக்கப்பட்ட வடிவங்களைப் பயன்படுத்தவும்.

□3. வழக்கமான தரவு தணிக்கைகள் & சுத்திகரிப்பு

- நகல்களையும் காலாவதியான பதிவுகளையும் அகற்ற அவ்வப்போது தரவு தணிக்கைகளை நடத்துங்கள்.

## Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

- Trifacta, OpenRefine மற்றும் Talend போன்ற தரவு சுத்திகரிப்பு கருவிகளைப் பயன்படுத்தவும்.

□4. மனிதவள அமைப்புகளை ஒருங்கிணைத்தல்

- HRIS, சம்பளப் பட்டியல் மற்றும் வருகை கண்காணிப்பு அமைப்புகளுக்கு இடையே தடையற்ற தரவு ஒத்திசைவை உறுதி செய்யவும்.

□5. பங்கு அடிப்படையிலான அணுகல் கட்டுப்பாடுகளை (RBAC) செயல்படுத்தவும்.

- தற்செயலான மாற்றங்களைத் தடுக்க அங்கீகரிக்கப்பட்ட HR பணியாளர்களுக்கு தரவு அணுகலைக் கட்டுப்படுத்துங்கள்.

□6. தரவு மேலாண்மை குறித்து மனிதவள குழுக்களுக்கு பயிற்சி அளிக்கவும்.

- தரவு உள்ளீடு சிறந்த நடைமுறைகள் மற்றும் சைபர் பாதுகாப்பு விழிப்புணர்வு குறித்த பயிற்சித் திட்டங்களை நடத்துதல்.

### 6. மனிதவள தரவு தர மேலாண்மைக்கான கருவிகள்

தரவு ஒருமைப்பாட்டை உறுதி செய்ய மனிதவளத் துறைகள் பல்வேறு கருவிகளைப் பயன்படுத்துகின்றன:

□HRMS & HRIS தளங்கள்: வேலை நாள், SAP SuccessFactors, BambooHR. □தரவு சுத்திகரிப்பு கருவிகள்: Talend, OpenRefine, Data Ladder. □தரவு நிர்வாக தளங்கள்: Collibra, Informatica, Alation. □வணிக நுண்ணறிவு & பகுப்பாய்வு கருவிகள்: Tableau, Power BI, Google Data Studio.

## 7. மனிதவள தரவு தரத்தில் எதிர்கால போக்குகள்

AI மற்றும் இயந்திர கற்றலில் ஏற்பட்டுள்ள முன்னேற்றங்களுடன், HR தரவு மேலாண்மையும் உருவாகி வருகிறது:

- AI- இயக்கப்படும் தரவு சரிபார்ப்பு - AI வழிமுறைகள் தரவு முரண்பாடுகளை தானாகவே கண்டறியும்.
- மனிதவள தரவு பாதுகாப்பிற்கான தடுப்புச் சங்கிலி - ஊழியர் பதிவுகளை சேதப்படுத்தாமல் உறுதி செய்கிறது. □முன்கணிப்பு மனிதவள பகுப்பாய்வு - முன்கூட்டியே பணியாளர் திட்டமிடலுக்கு நிகழ்நேரத் தரவைப் பயன்படுத்துகிறது.
- IoT & அணியக்கூடிய தொழில்நுட்பம் - நிகழ்நேர பணியாளர் உற்பத்தித்திறன் மற்றும் நல்வாழ்வுத் தரவைச் சேகரிக்கிறது.

துல்லியமான முடிவெடுத்தல், இணக்கம் மற்றும் பணியாளர் திருப்திக்கு மனிதவள தரவு தரம் மிகவும் முக்கியமானது. தானியங்கி கருவிகள், தரப்படுத்தல் நுட்பங்கள் மற்றும் AI-இயக்கப்படும் தரவு சரிபார்ப்பை செயல்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் உயர்தர மனிதவள தரவைப் பராமரிக்கவும், பணியாளர் மேலாண்மை உத்திகளை மேம்படுத்தவும் முடியும்.

## மனித வளங்களுக்கான பெரிய தரவு: ஒரு ஆழமான பகுப்பாய்வு

### 1. மனித வளங்களில் பெரிய தரவு அறிமுகம்

மனிதவளத்தில் பெரிய தரவு (HR) என்பது மனிதவள முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்துவதற்காக கட்டமைக்கப்பட்ட மற்றும் கட்டமைக்கப்படாத பணியாளர் தரவுகளின் பெரிய அளவிலான சேகரிப்பு, பகுப்பாய்வு மற்றும்

விளக்கத்தைக் குறிக்கிறது. மேம்பட்ட பகுப்பாய்வு, செயற்கை நுண்ணறிவு (AI) மற்றும் இயந்திர கற்றல் (ML) ஆகியவற்றைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், மனிதவள வல்லுநர்கள் ஆட்சேர்ப்பு, பணியாளர் ஈடுபாடு, செயல்திறன் மேலாண்மை மற்றும் பணியாளர் திட்டமிடல் ஆகியவற்றை மேம்படுத்த தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்க முடியும்.

பிக் டேட்டா, HR குழுக்களை பாரம்பரிய HR மேலாண்மையிலிருந்து (பெரும்பாலும் உள்ளூணர்வு சார்ந்தது) மிகவும் அறிவியல் பூர்வமான, சான்றுகள் சார்ந்த அணுகுமுறைக்கு மாற்ற உதவுகிறது. இந்த மாற்றம் உற்பத்தித்திறன், பணியாளர் திருப்தி மற்றும் ஒட்டுமொத்த வணிக செயல்திறனை மேம்படுத்துகிறது.

## **2. HR இல் பெரிய தரவுகளின் முக்கிய பண்புகள்**

பெரிய தரவு 5 Vs ஆல் வரையறுக்கப்படுகிறது:

□1. தொகுதி - பல மூலங்களிலிருந்து பெரிய தரவுத்தொகுப்புகள் (எ.கா., HRIS, சமூக ஊடகங்கள், அணியக்கூடிய சாதனங்கள்). □2. வேகம் - நிகழ்நேர தரவு செயலாக்கம் (எ.கா., உடனடி பணியாளர் கருத்து பகுப்பாய்வு). □3. பல்வேறு - கட்டமைக்கப்பட்ட (ஊதியத் தரவு) மற்றும் கட்டமைக்கப்படாத தரவு (மின்னஞ்சல்கள், சமூக ஊடகங்கள், வீடியோக்கள்). □4. உண்மைத்தன்மை - மனிதவளத் தரவு துல்லியமானது மற்றும் நம்பகமானது என்பதை உறுதி செய்தல். □5. மதிப்பு - முடிவெடுப்பதற்கான அர்த்தமுள்ள நுண்ணறிவுகளாக மனிதவளத் தரவை மாற்றுதல்.

## **3. HR இல் பெரிய தரவுகளின் ஆதாரங்கள்**

மனிதவளத் துறைகள் பல மூலங்களிலிருந்து தரவைச் சேகரிக்கின்றன,

அவற்றுள்:

□1. உள் மனிதவள அமைப்புகள்:

- மனிதவள தகவல் அமைப்புகள் (HRIS) - வேலை நாள், SAP, ஆரக்கிள் HCM.
- சம்பளப்பட்டியல் & வருகை அமைப்புகள் - பயோமெட்ரிக் ஸ்கேனர்கள், RFID, நேரத்தைக் கண்காணிக்கும் செயலிகள்.
- கற்றல் & மேம்பாட்டு தளங்கள் – LinkedIn கற்றல், Coursera.

□2. பணியாளர் ஈடுபாடு & செயல்திறன்:

- செயல்திறன் மேலாண்மை மென்பொருள் - 360-டிகிரி பின்னூட்டம், மதிப்பீட்டு அமைப்புகள்.
- பணியாளர் ஆய்வுகள் - உணர்வு பகுப்பாய்வு, நாடித்துடிப்பு ஆய்வுகள்.
- ஒத்துழைப்பு கருவிகள் - ஸ்லாக், மைக்ரோசாஃப்ட் டீம்ஸ், ஜூம்.

□3. வெளிப்புற ஆதாரங்கள்:

- சமூக ஊடக பகுப்பாய்வு - லிங்க்ட்இன், கிளாஸ்டூர், ட்விட்டர் உணர்வு பகுப்பாய்வு.
- போட்டியாளர் தரப்படுத்தல் - தொழில்துறை மனிதவள அறிக்கைகள், சம்பள ஆய்வுகள்.
- வேலை இணையதளங்கள் - இன்டீட், நௌக்ரி, மான்ஸ்டர், கேரியர் பில்டர்.

□4. IoT & அணியக்கூடிய பொருட்கள்:

- உடற்பயிற்சி கண்காணிப்பாளர்கள் - பணியாளர் நல்வாழ்வு மற்றும் உற்பத்தித்திறன் கண்காணிப்பு.
- ஸ்மார்ட் பேட்ஜ்கள் - பணியிட இயக்கம் மற்றும் தொடர்பு கண்காணிப்பு.

#### **4. HR-இல் பெரிய தரவுகளின் பயன்பாடுகள்**

##### **4.1 திறமை கையகப்படுத்தல் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு**

□ முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு, வேட்பாளர் வெற்றியை முன்னறிவிக்கவும், பணியமர்த்தல் அபாயங்களைக் குறைக்கவும் HR-க்கு உதவுகிறது. □ AI-இயங்கும் ஆட்சேர்ப்பு கருவிகள் (எ.கா., LinkedIn Talent Insights, HireVue) பணியமர்த்தலை ஒழுங்குபடுத்துகின்றன. □ Chatbots வேட்பாளர் திரையிடல் மற்றும் ஈடுபாட்டை தானியங்குபடுத்துகின்றன (எ.கா., Paradox AI, Mya). □ இயற்கை மொழி செயலாக்கம் (NLP) திறன் பொருத்தம் மற்றும் சார்பு குறைப்புக்காக விண்ணப்பங்களை ஸ்கேன் செய்கிறது.

##### **4.2 பணியாளர் ஈடுபாடு & திருப்தி**

□ AI- இயக்கப்படும் உணர்வு பகுப்பாய்வு நிகழ்நேர ஊழியர் மன உறுதியை அளவிடுகிறது. □ பல்ஸ் ஆய்வுகள் ஈடுபாட்டு போக்குகளைக் கண்காணித்து தனிப்பயனாக்கப்பட்ட தலையீடுகளை பரிந்துரைக்கின்றன. □ பணியாளர் நிகர ஊக்குவிப்பாளர் மதிப்பெண் (eNPS) விலகல் அபாயங்களை முன்னறிவிக்கிறது.

##### **4.3 பணியாளர் திட்டமிடல் & உற்பத்தித்திறன் உகப்பாக்கம்**

□ மனிதவளம் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்தி எதிர்கால

பணியாளர் தேவைகளை முன்னறிவிக்க முடியும். □ AI உகந்த குழு கட்டமைப்புகள் மற்றும் பணி அட்டவணைகளை பரிந்துரைக்கிறது. □ பெரிய தரவு பகுப்பாய்வு நியாயமான பணிச்சுமை விநியோகத்தை உறுதி செய்கிறது.

#### **4.4 செயல்திறன் மேலாண்மை & கற்றல் பகுப்பாய்வு**

□ அதிக திறன் கொண்ட ஊழியர்களை அடையாளம் கண்டு தொழில் பாதைகளைத் தனிப்பயனாக்குகிறது. □ பயிற்சி செயல்திறனைக் கண்காணித்து திறன் மேம்பாட்டுத் திட்டங்களை பரிந்துரைக்கிறது. □ AI-இயக்கப்படும் கற்றல் தளங்கள் தனிப்பயனாக்கப்பட்ட மின்-கற்றல் படிப்புகளை பரிந்துரைக்கின்றன.

#### **4.5 பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கம் (DEI) பகுப்பாய்வு**

□ தலைமைத்துவ நிலைகளில் பன்முகத்தன்மை பிரதிநிதித்துவத்தை கண்காணிக்கிறது.  
□ சார்புகளை அடையாளம் காண போக்குகளை பகுப்பாய்வு செய்தல் மற்றும் பதவி உயர்வு செய்தல். □ உள்ளடக்கிய பணியமர்த்தல் உத்திகளை வடிவமைக்க முன்கணிப்பு மாதிரியைப் பயன்படுத்துகிறது.

#### **4.6 பணியாளர் தக்கவைப்பு மற்றும் பணியாளர் விலகல் கணிப்பு**

□ இயந்திர கற்றல் வழிமுறைகள் வருவாய் முறைகள் மற்றும் ஆபத்து காரணிகளை அடையாளம் காண்கின்றன. □ AI-இயக்கப்படும் தொழில் பாதை உள் இயக்கம் மற்றும் தக்கவைப்பை மேம்படுத்துகிறது. □ தனிப்பயனாக்கப்பட்ட ஊக்கத்தொகைகள் மற்றும் தொழில் மேம்பாட்டுத் திட்டங்கள் தக்கவைப்பை மேம்படுத்துகின்றன.

#### **4.7 இழப்பீடு & நன்மைகள் உகப்பாக்கம்**

□ சம்பள அளவுகோல் போட்டி ஊதிய அமைப்புகளை உறுதி செய்கிறது. □ முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு தக்கவைப்பை பாதிக்கும் இழப்பீட்டு போக்குகளை அடையாளம் காட்டுகிறது. □ நன்மைகள் பயன்பாட்டு பகுப்பாய்வு HR செலவு குறைந்த சலுகைகளை வடிவமைக்க உதவுகிறது.

#### **5. HR-இல் பெரிய தரவை செயல்படுத்துவதில் உள்ள சவால்கள்**

அதன் நன்மைகள் இருந்தபோதிலும், மனிதவளத்தில் பெரிய தரவு பல சவால்களை முன்வைக்கிறது:

தரவு தனியுரிமை & பாதுகாப்பு அபாயங்கள் - முக்கியமான பணியாளர் தரவு பாதுகாக்கப்பட வேண்டும். அநெறிமுறை கவலைகள் - AI-சார்ந்த பணியமர்த்தல் முடிவுகள் பாகுபாட்டைத் தவிர்க்க வேண்டும். தரவு ஓவரலோட் & தவறான விளக்கம் - HR பெரிய தரவுத்தொகுப்புகளிலிருந்து அர்த்தமுள்ள நுண்ணறிவுகளைப் பிரித்தெடுக்க வேண்டும். ஒருங்கிணைப்பு சிக்கல்கள் - மரபு HR அமைப்புகள் பெரிய தரவு தொழில்நுட்பங்களை ஆதரிக்காமல் போகலாம். மாற்ற மேலாண்மை எதிர்ப்பு - ஊழியர்கள் மற்றும் HR குழுக்கள் புதிய கருவிகளைப் பயன்படுத்த தயங்கலாம்.

#### **6. மனிதவள பகுப்பாய்வுக்கான பெரிய தரவு கருவிகள்**

மனிதவள வல்லுநர்கள் பல்வேறு AI- இயக்கப்படும் தளங்கள், பகுப்பாய்வு கருவிகள் மற்றும் மேகக்கணி சார்ந்த மனிதவள அமைப்புகளைப் பயன்படுத்துகின்றனர்:



□HRIS & HRMS: வேலை நாள், SAP வெற்றி காரணிகள், Oracle HCM. □முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு & AI: IBM Watson HR, HireVue, Eightfold AI. □தரவு காட்சிப்படுத்தல் & BI கருவிகள்: அட்டவணை, பவர் BI, கூகிள் டேட்டா ஸ்டூடியோ. □பணியாளர் கருத்து & உணர்வு பகுப்பாய்வு: கலாச்சாரம்ஆம்ப், பீகான், குவாட்ரிக்ஸ். □ஆட்சேர்ப்பு பகுப்பாய்வு: LinkedIn திறமை நுண்ணறிவு, என்டெலோ, XOPA AI.

### **7. HR-க்கான பெரிய தரவுகளின் எதிர்கால போக்குகள்**

□AI- இயக்கப்படும் மனிதவள முடிவெடுத்தல் - AI திறமை மேலாண்மையை தானியங்குபடுத்தும். □ நிகழ்நேர பணியாளர் உணர்வு பகுப்பாய்வு - NLP பணியிட தகவல்தொடர்புகளை பகுப்பாய்வு செய்யும். □HR தரவு பாதுகாப்பிற்கான பிளாக்செயின் - ஊதியம் மற்றும் சான்றுகளுக்கான பாதுகாப்பான டிஜிட்டல் பதிவுகள். □பணியிடங்களில் அணியக்கூடிய தொழில்நுட்பம் & IoT - பணியாளர் நல்வாழ்வு & ஈடுபாட்டைக் கண்காணிக்கவும். □பணிக்குழு திட்டமிடலுக்கான மேம்படுத்தப்பட்ட பகுப்பாய்வு - AI மனிதவளப் போக்குகளை மிகவும் துல்லியமாகக் கணிக்கும்.

பிக் டேட்டா, பணியாளர் நுண்ணறிவை மேம்படுத்துதல், ஆட்சேர்ப்பை மேம்படுத்துதல் மற்றும் பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்துதல் மூலம் மனிதவளத்தில் புரட்சியை ஏற்படுத்தி வருகிறது. AI-சார்ந்த பகுப்பாய்வு, முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் மற்றும் நிகழ்நேர நுண்ணறிவுகளை ஒருங்கிணைப்பதன் மூலம், நிறுவனங்கள் பணியாளர் திறனை அதிகரிக்கலாம், மனிதவள திறமையின்மையைக் குறைக்கலாம் மற்றும் தரவு சார்ந்த மனிதவள கலாச்சாரத்தை வளர்க்கலாம்.

மனிதவள பகுப்பாய்வுக்கான தரவு சேகரிப்பு செயல்முறை: ஒரு ஆழமான பகுப்பாய்வு

### 1. மனிதவள தரவு சேகரிப்பு அறிமுகம்

மனிதவள தரவு சேகரிப்பு என்பது பணியாளர்கள் தொடர்பான தரவைச் சேகரித்தல், சேமித்தல் மற்றும் நிர்வகித்தல் ஆகியவற்றின் செயல்முறையாகும், இது சான்றுகள் அடிப்படையிலான முடிவெடுப்பதை ஆதரிக்கும் நுண்ணறிவுகளைப் பெறுகிறது. ஆட்சேர்ப்பு, செயல்திறன் மேலாண்மை, பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் தக்கவைப்பு போன்ற முக்கிய மனிதவள செயல்பாடுகளை மேம்படுத்த மனிதவள பகுப்பாய்வு துல்லியமான, நம்பகமான மற்றும் நன்கு கட்டமைக்கப்பட்ட தரவை நம்பியுள்ளது.

நன்கு வரையறுக்கப்பட்ட மனிதவள தரவு சேகரிப்பு செயல்முறை, நிறுவனங்கள் பணியாளர் திறன் மற்றும் பணியாளர் திருப்தியை மேம்படுத்த முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு, AI- இயக்கப்படும் நுண்ணறிவு மற்றும் இயந்திர கற்றல் ஆகியவற்றைப் பயன்படுத்துவதை உறுதி செய்கிறது.

### 2. மனிதவள தரவு சேகரிப்பின் முக்கிய நோக்கங்கள்

□ பணியாளர் திட்டமிடல் - எதிர்கால பணியாளர் தேவைகளை முன்னறிவித்தல்.

□ பணியாளர் ஈடுபாடு & தக்கவைப்பு - பணியாளர் திருப்தியைக் கண்காணித்து வருவாயைக் குறைக்கவும்.

□ செயல்திறன் மேலாண்மை - உற்பத்தித்திறன் மற்றும் இலக்கு சாதனையை அளவிடுதல். □ ஆட்சேர்ப்பு & திறமை கையகப்படுத்தல் - பணியமர்த்தல் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறைகளை மேம்படுத்துதல். □ இழப்பீடு &

நன்மைகள் பகுப்பாய்வு - போட்டித்தன்மை வாய்ந்த மற்றும் நியாயமான இழப்பீட்டு கட்டமைப்புகளை உறுதி செய்தல்.  
□பன்முகத்தன்மை, சமத்துவம் மற்றும் உள்ளடக்கம் (DEI) அளவீடுகள் - பணியாளர் பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்க முயற்சிகளைக் கண்காணித்தல்.

### **3. மனிதவள தரவு சேகரிப்பு செயல்முறையின் படிக்கள்**

#### **படி 1: மனிதவள தரவு சேகரிப்பு இலக்குகளை வரையறுக்கவும்**

தரவுகளைச் சேகரிப்பதற்கு முன், HR குழுக்கள் தீர்மானிக்க வேண்டும்:  
✓என்ன வணிகப் பிரச்சனைகள் தீர்க்கப்பட வேண்டும்? (எ.கா., அதிக தேய்மான விகிதங்கள், திறன் இடைவெளிகள்)  
✓எந்த முக்கிய அளவீடுகள் மற்றும் KPI களைக் கண்காணிக்க வேண்டும்? (எ.கா., வருவாய் விகிதம், பணியாளர் திருப்தி மதிப்பெண்) ✓தரவு எவ்வாறு பயன்படுத்தப்படும்? (எ.கா., முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு, மூலோபாய திட்டமிடல்)

#### **உதாரணமாக:**

பணியாளர் தக்கவைப்பை மேம்படுத்துவதே இலக்காக இருந்தால், HR வெளியேறும் நேர்காணல்கள், பணியாளர் திருப்தி கணக்கெடுப்புகள் மற்றும் ஊதியப் போக்குகள் குறித்த தரவுகளைச் சேகரிக்க வேண்டும்.

#### **படி 2: தரவு மூலங்களை அடையாளம் காணவும்**

மனிதவளத் தரவை பல உள் மற்றும் வெளிப்புற மூலங்களிலிருந்து சேகரிக்கலாம்:

## Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

□உள் மனிதவள தரவு ஆதாரங்கள்

- மனிதவள தகவல் அமைப்புகள் (HRIS)- பணியாளர் பதிவுகள், சம்பளம், வருகை.
- செயல்திறன் மேலாண்மை அமைப்புகள்- செயல்திறன் மதிப்புரைகள், 360 டிகிரி கருத்து.
- பணியாளர் ஆய்வுகள்- ஈடுபாடு, திருப்தி, நல்வாழ்வு மதிப்பீடுகள்.
- கற்றல் & மேம்பாட்டு தளங்கள்- பயிற்சி நிறைவு விகிதங்கள், திறன் இடைவெளிகள்.
- பணியிட ஒத்துழைப்பு கருவிகள்- மின்னஞ்சல்கள், அரட்டை பதிவுகள், குழு உற்பத்தித்திறன் அளவீடுகள்.

□வெளிப்புற மனிதவள தரவு ஆதாரங்கள்

- வேலை இணையதளங்கள் & சமூக ஊடகங்கள்- லிங்க்ட்இன், கிளாஸ்டோர், உண்மையில் ஆட்சேர்ப்பு பகுப்பாய்வுகளுக்கு.
- தொழில்துறை சம்பள ஆய்வுகள்- பேஸ்கேல், மெர்சர், ராபர்ட் ஹாஃப் தெரிவிக்கிறார்.
- போட்டியாளர் தரப்படுத்தல் அறிக்கைகள்- தொழில்துறை பணியாளர் போக்குகள் மற்றும் சிறந்த நடைமுறைகள்.

**படி 3: தரவு சேகரிப்பு முறையைத் தேர்ந்தெடுக்கவும்.**

தேவைப்படும் தரவு வகையைப் பொறுத்து மனிதவளத் தரவு சேகரிப்பு முறைகள் மாறுபடும்:

□1. ஆய்வுகள் & கேள்வித்தாள்கள்

## Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

- பணியாளர் ஈடுபாடு, கருத்து, திருப்தி மற்றும் நாடித்துடிப்பு கணக்கெடுப்புகளுக்குப் பயன்படுத்தப்படுகிறது.
- கருவிகள்: கூகிள் படிவங்கள், குவாட்ரிக்ஸ், சர்வேமன்கி.

### □2. மனிதவள மென்பொருள் & டிஜிட்டல் தளங்கள்

- HRIS, ஊதிய அமைப்புகள் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு தளங்கள்தரவு சேகரிப்பை தானியங்குபடுத்துதல்.
- எடுத்துக்காட்டுகள்: SAP SuccessFactors, Workday, BambooHR, Oracle HCM.

### □3. பயோமெட்ரிக் & வருகை கண்காணிப்பு

- கைரேகை ஸ்கேனர்கள், RFID, முக அங்கீகாரம்பணியாளர் வருகையைக் கண்காணிக்கவும்.

### □4. நேர்காணல்கள் & கவனம் செலுத்தும் குழுக்கள்

- வெளியேறும் நேர்காணல்கள், கட்டமைக்கப்பட்ட & கட்டமைக்கப்படாத நேர்காணல்கள்தரமான தரவுகளை சேகரிக்க உதவும்.

### □5. AI & IoT அடிப்படையிலான மனிதவள தரவு சேகரிப்பு

- AI-இயக்கப்படும் சாட்பாட்கள் ஊழியர்களின் கவலைகள் மற்றும் கருத்துக்களை சேகரிக்கின்றன.
- IoT-அடிப்படையிலான அணியக்கூடிய சாதனங்கள் பணியிட நல்வாழ்வு மற்றும் உற்பத்தித்திறனைக் கண்காணிக்கின்றன.

படி 4: தரவு துல்லியம் மற்றும் ஒருமைப்பாட்டை உறுதி செய்தல்

## Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

சேகரிக்கப்பட்ட தரவு செல்லுபடியாகும், நம்பகமானது, முழுமையானது மற்றும் சீரானது என்பதை HR குழுக்கள் உறுதி செய்ய வேண்டும்.

✓தரவு சரிபார்ப்பு நுட்பங்கள்

- தவறான உள்ளீடுகளைச் சரிபார்க்க தானியங்கி சரிபார்ப்பு விதிகளைப் பயன்படுத்தவும்.
- தரவு மிகையைத் தவிர்க்க நகல் கண்டறிதலைச் செயல்படுத்தவும்.

✓தரவு சுத்தம் செய்தல் & தரப்படுத்தல்

- காலாவதியான, முழுமையற்ற அல்லது துல்லியமற்ற பதிவுகளை அகற்று.
- பணியாளர் ஐடிகள், சம்பள கட்டமைப்புகள், பணிப் பெயர்களுக்கான வடிவங்களை தரப்படுத்தவும்.

✓தரவு நிர்வாகம் & இணக்கம்

- GDPR, CCPA மற்றும் தொழிலாளர் சட்டங்களுடன் இணங்குவதை உறுதி செய்யவும்.
- பங்கு அடிப்படையிலான அனுமதிகளைப் பயன்படுத்தி முக்கியமான HR தரவுகளுக்கான அணுகலைக் கட்டுப்படுத்துங்கள்.

### படி 5: தரவு ஒருங்கிணைப்பு & சேமிப்பு

பல்வேறு மூலங்களிலிருந்து பெறப்படும் மனிதவளத் தரவுகள், தடையற்ற பகுப்பாய்வை செயல்படுத்த ஒரு மைய அமைப்பில் ஒருங்கிணைக்கப்பட வேண்டும்.

□HR தரவு சேமிப்பு தீர்வுகள்

- **மேக அடிப்படையிலான மனிதவள அமைப்புகள்**– வேலை நாள், BambooHR, Oracle HCM.
- **ஆன்-பிரைமிஸ் தரவுத்தளங்கள்**– SQL சர்வர், உணர்திறன் வாய்ந்த HR தரவுகளுக்கான PostgreSQL.
- **தரவுக் கிடங்குகள்**– பெரிய அளவிலான மனிதவள பகுப்பாய்வுகளுக்கான Google BigQuery, ஸ்னோஃப்ளேக்.

□தரவு ஒருங்கிணைப்பு கருவிகள்

- **API ஒருங்கிணைப்பு**- HRMS, ஊதியம் மற்றும் செயல்திறன் மேலாண்மை அமைப்புகளை இணைக்கிறது.
- **ETL கருவிகள்**– மனிதவளத் தரவைப் பிரித்தெடுத்து மாற்றுவதற்கான டேலண்ட், அப்பாச்சி நிஃபை.

#### **படி 6: தரவை பகுப்பாய்வு செய்து விளக்குதல்**

தரவு சேகரிக்கப்பட்டு சேமிக்கப்பட்டவுடன், HR குழுக்கள் நுண்ணறிவுகளைப் பெற பகுப்பாய்வு கருவிகளைப் பயன்படுத்தலாம்:

- விளக்க பகுப்பாய்வு - கடந்த காலப் போக்குகளைக் கண்காணிக்கிறது (எ.கா., வேலை இழப்பு விகிதங்கள், வருகை இல்லாமை).
- முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு - பணியாளர் வருவாயைக் கணிக்க இயந்திரக் கற்றலைப் பயன்படுத்துகிறது.
- பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வு - பணியாளர் மேலாண்மைக்கான சிறந்த செயல்களை பரிந்துரைக்கிறது.

□HR பகுப்பாய்வு கருவிகள்:

- **பவர் BI, டேப்லோ-** மனிதவள அறிக்கைகளுக்கான தரவு காட்சிப்படுத்தல்.
- **பைதான், ஆர்-** மேம்பட்ட மனிதவள தரவு மாதிரியாக்கம் மற்றும் புள்ளிவிவர பகுப்பாய்வு.
- **கூகிள் டேட்டா ஸ்டூடியோ-** HR டாஷ்போர்டுகளுக்கான இலவச காட்சிப்படுத்தல் கருவி.

### **படி 7: அறிக்கையிடல் & முடிவெடுத்தல்**

மனிதவளக் குழுக்கள், மூலோபாய முடிவெடுப்பதை ஆதரிக்கும் வடிவத்தில் தரவு சார்ந்த நுண்ணறிவுகளை வழங்க வேண்டும்.

□HR டாஷ்போர்டுகள் & அறிக்கைகள்

- **பணியாளர் செயல்திறன் அறிக்கைகள்-** சிறந்த செயல்திறன் மற்றும் மேம்பாட்டுப் பகுதிகளை அடையாளம் காட்டுகிறது.
- **பன்முகத்தன்மை & உள்ளடக்க அறிக்கைகள்-** வேலை நிலைகளில் பிரதிநிதித்துவத்தைக் கண்காணிக்கிறது.
- **ஆட்சேர்ப்பு பகுப்பாய்வு-** பணியமர்த்தல் திறன் மற்றும் ஒரு பணியமர்த்தல் செலவை மதிப்பிடுகிறது.

□HR-ல் தரவு சார்ந்த முடிவெடுத்தல்

- AI அடிப்படையிலான நுண்ணறிவுகள் HR பணியாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்த உதவுகின்றன.



- முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு பணியாளர் தேவை மற்றும் தக்கவைப்பு உத்திகளை முன்னறிவிக்கிறது.
- போக்குகள் மற்றும் முக்கிய குறிகாட்டிகளைக் கண்காணிக்க மனிதவள நிர்வாகிகள் நிகழ்நேர டேஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்துகின்றனர்.

#### **4. மனிதவள தரவு சேகரிப்பில் உள்ள சவால்கள்**

தரவு தனியுரிமை & இணக்க அபாயங்கள் - தரவு பாதுகாப்பு சட்டங்கள் பின்பற்றப்படுவதை உறுதி செய்தல்.  
அபல ஆதாரங்களில் இருந்து சீரற்ற தரவு - மனிதவள அமைப்புகளை திறம்பட ஒருங்கிணைத்தல். தரவு பகிர்வுக்கு பணியாளர் எதிர்ப்பு - கண்காணிப்பு மற்றும் தனியுரிமை குறித்த கவலைகளை நிவர்த்தி செய்தல். தரவு ஓவர்லோட் - அதிக அளவிலான மனிதவள தரவை திறமையாக நிர்வகித்தல்.

#### **5. மனிதவள தரவு சேகரிப்பில் எதிர்கால போக்குகள்**

- AI- இயக்கப்படும் தரவு சேகரிப்பு - தானியங்குபடுத்திகள் ஸ்கிரீனிங், செயல்திறன் கண்காணிப்பு மற்றும் பணியாளர் உணர்வு பகுப்பாய்வு ஆகியவற்றை மீண்டும் தொடங்குகின்றன.
- HR தரவு பாதுகாப்பிற்கான பிளாக்செயின் - ஊழியர் பதிவுகளை சேதப்படுத்தாமல் இருப்பதை உறுதி செய்கிறது. நிகழ்நேர பணியாளர் கருத்து - தொடர்ச்சியான பல்ஸ் கணக்கெடுப்புகளுக்கான AI-இயங்கும் சாட்போட்கள்.
- அணியக்கூடிய தொழில்நுட்பம் & IoT - பணியாளர் நல்வாழ்வு மற்றும் பணியிட உற்பத்தித்திறனைக் கண்காணிக்கிறது.

மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் பணியாளர் திட்டமிடலின் அடித்தளமாக

மனிதவள தரவு சேகரிப்பு உள்ளது. AI, கிளவுட் அடிப்படையிலான HRMS, முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மற்றும் நிகழ்நேர தரவு ஒருங்கிணைப்பைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், மனிதவள குழுக்கள் பணியாளர் அனுபவத்தையும் வணிக செயல்திறனையும் மேம்படுத்தும் துல்லியமான, மூலோபாய முடிவுகளை எடுக்க முடியும்.

### **தரவை மனிதவளத் தகவலாக மாற்றுதல்**

#### **1. அறிமுகம்**

மனிதவள பகுப்பாய்வில் மூலத் தரவை அர்த்தமுள்ள மனிதவளத் தகவலாக மாற்றுவது ஒரு முக்கியமான செயல்முறையாகும். நிறுவனங்கள் பல்வேறு மூலங்களிலிருந்து ஏராளமான மனிதவளத் தரவைச் சேகரிக்கின்றன, ஆனால் இந்தத் தரவு செயலாக்கப்பட்டு, பகுப்பாய்வு செய்யப்பட்டு, செயல்படக்கூடிய நுண்ணறிவுகளாக மாற்றப்படாவிட்டால் பயனற்றதாகவே இருக்கும். மனிதவளத் தகவல் என்பது மனிதவள வல்லுநர்கள் ஆட்சேர்ப்பு, செயல்திறன் மேலாண்மை, பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் பணியாளர் திட்டமிடல் போன்ற துறைகளில் சான்றுகள் சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்கப் பயன்படுத்தும் கட்டமைக்கப்பட்ட, அர்த்தமுள்ள மற்றும் ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட தரவைக் குறிக்கிறது.

தரவு பகுப்பாய்வு, AI மற்றும் காட்சிப்படுத்தல் கருவிகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், HR குழுக்கள் வடிவங்களைப் பிரித்தெடுக்கலாம், போக்குகளைக் கணிக்கலாம் மற்றும் நிறுவன முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்தலாம்.

#### **2. தரவுக்கும் மனிதவளத் தகவலுக்கும் உள்ள வேறுபாடு**

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam  
Sundaranar University**

<b>அம்சம்</b>	<b>மூல தரவு</b>	<b>மனிதவள தகவல்</b>
<b>வரையறை</b>	பல்வேறு ஆதாரங்களில் சேகரிக்கப்பட்ட செயலாக்கப்படாத புள்ளிவிவரங்கள் மற்றும் புள்ளிவிவரங்கள்.	மனிதவள மூல தரவுகளிலிருந்து இருந்து பெறப்பட்ட பதப்படுத்தப்பட்ட, உண்மைகள், கட்டமைக்கப்பட்ட மற்றும் அர்த்தமுள்ள நுண்ணறிவுகள்.
<b>உதாரணமாக</b>	பணியாளர் சேரும்/வெளியேறும் தரவுத்தளத்தில் செய்யப்பட்டுள்ளன.	வேலையில் பணியாளர் பணிக்கு வராத நேரங்கள் போக்குகள் மற்றும் பதிவு உற்பத்தித்திறன் அறிக்கைகள்.
<b>மதிப்பு</b>	சாத்தியமான கொண்டுள்ளது, செயலாக்கம் அர்த்தமற்றது.	மதிப்பைக் மனிதவள மேலாண்மையில் ஆனால் முடிவெடுப்பதற்கு இல்லாமல் நேரடியாகப் பயனுள்ளதாக இருக்கும்.

எனவே, தரவு உருமாற்றம் என்பது மதிப்புமிக்க தகவல்களை உருவாக்க மூல மனிதவளத் தரவை சுத்தம் செய்தல், ஒழுங்கமைத்தல், பகுப்பாய்வு செய்தல் மற்றும் விளக்குதல் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கியது.

### 3. தரவை மனிதவளத் தகவலாக மாற்றுவதற்கான படிகள்

#### படி 1: தரவு சேகரிப்பு

மாற்றத்திற்கு முன், நிறுவனங்கள் பல மூலங்களிலிருந்து மனிதவளத் தரவைச் சேகரிக்க வேண்டும்:

□மனிதவள அமைப்புகள் - HRIS, சம்பளப்பட்டியல், திறமை மேலாண்மை மென்பொருள். □செயல்திறன் தரவு - மதிப்பீடுகள், 360 டிகிரி கருத்து, KPI கண்காணிப்பு.

□பணியாளர் ஆய்வுகள் - உணர்வு பகுப்பாய்வு, ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்கள்.

□ஆட்சேர்ப்பு தரவு - வேட்பாளர் தேர்வு, நேர்காணல் மதிப்பீடுகள்.

□வெளியேறும் நேர்காணல்கள் & பணிநீக்கத் தரவு - ராஜினாமா காரணங்கள், தக்கவைப்பு போக்குகள்.

## **படி 2: தரவு சுத்தம் செய்தல் & சரிபார்த்தல்**

மூல மனிதவளத் தரவு பெரும்பாலும் முரண்பாடுகள், விடுபட்ட மதிப்புகள் மற்றும் நகல்களைக் கொண்டிருப்பதால், தரவு சுத்தம் செய்வது அவசியமாகிறது:

✓பிழைகளை நீக்குங்கள் - தவறான அல்லது காலாவதியான பணியாளர் பதிவுகளை அடையாளம் கண்டு சரிசெய்யவும். ✓வடிவங்களை தரப்படுத்துங்கள் - சீரான தரவு வடிவங்களை உறுதி செய்யுங்கள் (எ.கா., தேதி, சம்பள கட்டமைப்புகள்). ✓விடுபட்ட மதிப்புகளைக் கையாளுங்கள் - இடைவெளிகளை நிரப்ப புள்ளிவிவர நுட்பங்களைப் பயன்படுத்தவும். ✓தரவு தனியுரிமையை உறுதி செய்யுங்கள் - GDPR, CCPA மற்றும் நிறுவனக் கொள்கைகளுக்கு இணங்கவும்.

## **உதாரணமாக:**

- ஒரு HR தரவுத்தொகுப்பில் விடுபட்ட சம்பள மதிப்புகள் இருந்தால், புள்ளிவிவரக் கணக்கீடு அல்லது வரலாற்றுத் தரவு பகுப்பாய்வு அவற்றை மதிப்பிட உதவும்.

### **படி 3: தரவு ஒருங்கிணைப்பு & கட்டமைப்பு**

சுத்தம் செய்த பிறகு, பல்வேறு மூலங்களிலிருந்து பெறப்பட்ட மனிதவளத் தரவுகள் ஒருங்கிணைக்கப்பட்டு பகுப்பாய்விற்காக கட்டமைக்கப்பட வேண்டும்.

□ தரவு ஒருங்கிணைப்புக்கான முறைகள்: □ HRIS & ERP ஒருங்கிணைப்பு - SAP, வேலை நாள், Oracle HCM முழுவதும் HR தரவை ஒத்திசைக்கவும். □ APIகள் & ETL கருவிகள் - மையப்படுத்தப்பட்ட தரவுத்தளங்களில் தரவைப் பிரித்தெடுக்கவும், மாற்றவும் மற்றும் ஏற்றவும். □ கிளவுட் அடிப்படையிலான மனிதவள தளங்கள் - ஒரே இடைமுகத்திலிருந்து தரவைச் சேமித்து அணுகவும்.

### **உதாரணமாக:**

- பணியாளர் ஈடுபாட்டு கணக்கெடுப்பு முடிவுகளை செயல்திறன் மதிப்பீடுகளுடன் இணைத்து, வேலை திருப்திக்கும் உற்பத்தித்திறனுக்கும் இடையிலான தொடர்புகளை மதிப்பிடலாம்.

### **படி 4: தரவு செயலாக்கம் & மாற்றம்**

கட்டமைக்கப்பட்டவுடன், மூல எண்களை அர்த்தமுள்ள அளவீடுகளாக மாற்ற HR தரவு செயலாக்கத்திற்கு உட்படுகிறது.

□ விளக்கமான பகுப்பாய்வு (என்ன நடந்தது?)

- எடுத்துக்காட்டு: "பணியாளர் வருவாய் இரண்டாம் காலாண்டில் 15% அதிகரித்துள்ளது."
- கருவிகள்: எக்செல், SQL, HR டேஷ்போர்டுகள்

□கண்டறிதல் பகுப்பாய்வு (அது ஏன் நடந்தது?)

- எடுத்துக்காட்டு: "குறைவான ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்கள் மற்றும் மோசமான வேலை-வாழ்க்கை சமநிலை காரணமாக சோர்வு அதிகரித்தது."
- கருவிகள்: பவர் BI, டேப்லோ, பைதான்

□முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு (என்ன நடக்கும்?)

- எடுத்துக்காட்டு: "பணிக்காலத்தின் 3வது ஆண்டில் உள்ள ஊழியர்களுக்கு 70% விலகல் ஆபத்து உள்ளது."
- கருவிகள்: இயந்திர கற்றல் (பைதான், ஆர், ஐபிஎம் வாட்சன் எச்ஆர்)

□பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வு (என்ன செய்ய வேண்டும்?)

- எடுத்துக்காட்டு: "விற்துமுதல் 20% குறைக்க நெகிழ்வான வேலை விருப்பங்களை வழங்கவும்."
- கருவிகள்: AI-இயக்கப்படும் HRMS, பணியாளர் திட்டமிடல் மென்பொருள்

### **படி 5: தரவு காட்சிப்படுத்தல் & அறிக்கையிடல்**

மாற்றப்பட்ட மனிதவளத் தரவு பின்னர் முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்த HR டேஷ்போர்டுகள், விளக்கப்படங்கள் மற்றும் ஊடாடும் அறிக்கைகளில் காட்சிப்படுத்தப்படுகிறது.

□முக்கிய HR தரவு காட்சிப்படுத்தல் கருவிகள்: □அட்டவணை & பவர் BI - HR செயல்திறன் டாஷ்போர்டுகளை உருவாக்கவும்.

□கூகிள் டேட்டா ஸ்டூடியோ - இலவச மனிதவள அறிக்கை

காட்சிப்படுத்தல். □பைதான் & ஆர் (ggplot, matplotlib) – மேம்பட்ட புள்ளிவிவர மனிதவள மாதிரியாக்கம்.

**உதாரணமாக:**

- மூல வேலையில்லாத் தரவுகளைப் பார்ப்பதற்குப் பதிலாக, எந்தத் துறைகளில் அதிக வேலையில்லாத் விகிதங்கள் உள்ளன என்பதைக் காட்டும் ஒரு வரைபடத்தை மனிதவளத் தலைவர்கள் பார்க்கலாம்.

**படி 6: மனிதவளத் தகவலை மூலோபாய நடவடிக்கையாக மாற்றுதல்**

தரவு மனிதவளத் தகவலாக மாற்றப்பட்டவுடன், மனிதவளக் குழுக்கள்:

✓பணியாளர் திட்டமிடலை மேம்படுத்துதல் - பணியாளர் தேவைகள் மற்றும் எதிர்கால பணியமர்த்தலை கணித்தல். ✓பணியாளர் தக்கவைப்பை மேம்படுத்துதல் - வருவாய் ஆபத்து காரணிகளைக் கண்டறிந்து குறைத்தல். ✓பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கத்தை மேம்படுத்துதல் - பாலினம், வயது மற்றும் இன பன்முகத்தன்மை அளவீடுகளைக் கண்காணித்தல். ✓செயல்திறன் நிர்வாகத்தை மேம்படுத்துதல் - சிறந்த திறமையாளர்களை அங்கீகரித்து திறன் இடைவெளிகளை நிவர்த்தி செய்தல்.

**உதாரணமாக:**

- முன்கணிப்பு மனிதவள பகுப்பாய்வுகாலாண்டு பயிற்சி பெறும் ஊழியர்கள் வெளியேறுவதற்கான வாய்ப்பு 40% குறைவு என்பதைக் காட்டலாம். கற்றல் திட்டங்களை மேம்படுத்த HR இந்த நுண்ணறிவைப் பயன்படுத்தலாம்.

**4. மனிதவளத் தரவை தகவலாக மாற்றுவதில் உள்ள சவால்கள்**

அதன் நன்மைகள் இருந்தபோதிலும், மனிதவள தரவு மாற்றத்தில் சவால்கள் உள்ளன:

தரவு சிலோக்கள் - ஒருங்கிணைப்பு இல்லாமல் பல அமைப்புகளில் சேமிக்கப்படும் மனிதவளத் தரவு.

தரவு முரண்பாடுகள் - பணியாளர் பதிவுகளில் உள்ள மாறுபாடுகள் மற்றும் விடுபட்ட மதிப்புகள்.

தனியுரிமை & இணக்கச் சிக்கல்கள் - GDPR அல்லது தொழிலாளர் சட்டங்களை மீறும் ஆபத்து. மனிதவள பகுப்பாய்வு திறன் இடைவெளிகள் - மனிதவளக் குழுக்களுக்கு தரவு அறிவியல் நிபுணத்துவம் இல்லாமல் இருக்கலாம்.

தீர்வு: நிறுவனங்கள் தரவு மாற்றத்தை நெறிப்படுத்த AI-இயக்கப்படும் HRMS ஐப் பயன்படுத்தலாம் மற்றும் HR பகுப்பாய்வு நிபுணர்களை பணியமர்த்தலாம்.

## 5. மனிதவள தரவு மாற்றத்தில் எதிர்கால போக்குகள்

AI-ஆற்றல்மிக்க HR முடிவெடுத்தல் - AI தரவு சார்ந்த முடிவுகளை தானியங்குபடுத்தும். நிகழ்நேர HR நுண்ணறிவு - நிறுவனங்கள் பணியாளர் பகுப்பாய்வுகளுக்கு நிகழ்நேர டேஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்தும். HR தரவு பாதுகாப்பிற்கான பிளாக்செயின் - சேதப்படுத்தாத HR பதிவுகளை உறுதி செய்கிறது. HR அறிக்கைகளுக்கான இயற்கை மொழி செயலாக்கம் (NLP) - AI HR ஆவணங்களிலிருந்து நுண்ணறிவுகளை உருவாக்கும்.

மூலோபாய பணியாளர் திட்டமிடல் மற்றும் வணிக வெற்றிக்கு மனிதவளத் தரவைச் செயல்படுத்தக்கூடிய மனிதவளத் தகவலாக மாற்றுவது மிகவும் முக்கியமானது. மேம்பட்ட பகுப்பாய்வு, AI மற்றும் காட்சிப்படுத்தல்



கருவிகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், மனிதவளக் குழுக்கள் ஆட்சேர்ப்பு, தக்கவைப்பு, செயல்திறன் மற்றும் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்தும் நுண்ணறிவுகளைப் பெறலாம்.

## மனிதவள அறிக்கையிடல்

### 1. அறிமுகம்

மனிதவள அறிக்கையிடல் என்பது ஒரு நிறுவனத்தில் தகவலறிந்த முடிவெடுப்பதை எளிதாக்குவதற்காக மனிதவளத் தரவைச் சேகரித்தல், பகுப்பாய்வு செய்தல் மற்றும் வழங்குதல் ஆகும். இது பணியாளர் செயல்திறன், ஆட்சேர்ப்பு திறன், வருவாய் விகிதங்கள், இழப்பீட்டுப் போக்குகள், பயிற்சி செயல்திறன் மற்றும் பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்க முயற்சிகள் போன்ற முக்கிய பணியாளர் அளவீடுகள் பற்றிய நுண்ணறிவுகளை வழங்குகிறது.

மனிதவள அறிக்கைகள் மனிதவள வல்லுநர்கள் மற்றும் வணிகத் தலைவர்களுக்கு உதவுகின்றன: ✓ மனிதவள செயல்பாடுகள் மற்றும் பணியாளர் போக்குகளைக் கண்காணித்தல் ✓ பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் தக்கவைப்பை மேம்படுத்துதல் ✓ தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் விதிமுறைகளுக்கு இணங்குவதை உறுதி செய்தல் ✓ தரவு சார்ந்த நுண்ணறிவுகளுடன் மூலோபாய முடிவெடுப்பதை ஆதரித்தல்

மனிதவள பகுப்பாய்வு, ஆட்டோமேஷன் கருவிகள் மற்றும் AI-இயங்கும் அறிக்கையிடலைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் பணியாளர் திட்டமிடலை மேம்படுத்தி வணிக வெற்றியை அடைய முடியும்.

### 2. மனிதவள அறிக்கைகளின் வகைகள்

மனிதவள அறிக்கைகளை அவற்றின் நோக்கம் மற்றும் பார்வையாளர்களின் அடிப்படையில் பல்வேறு வகைகளாக வகைப்படுத்தலாம்.

**A. செயல்பாட்டு மனிதவள அறிக்கைகள் (தினசரி/வாராந்திர மனிதவள அறிக்கைகள்)**

இந்த அறிக்கைகள் மனிதவளத்தின் அன்றாட நடவடிக்கைகளில் கவனம் செலுத்துகின்றன மற்றும் வழக்கமான மனிதவள செயல்பாடுகளை கண்காணிக்க உதவுகின்றன.

□ எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **பணியாளர் வருகை அறிக்கைகள்-** வருகையின்மை, தாமதமாக வருகை மற்றும் விடுப்பு முறைகளைக் கண்காணிக்கவும்.
- **ஆட்சேர்ப்பு அறிக்கைகள்-** வேலை வாய்ப்புகள், விண்ணப்பதாரர் ஆதாரங்கள் மற்றும் பணியமர்த்தல் காலக்கெடுவை கண்காணிக்கவும்.
- **சம்பள அறிக்கைகள்-** சம்பளக் கொடுப்பனவுகள், பிடித்தங்கள் மற்றும் கூடுதல் நேர வேலைகளில் துல்லியத்தை உறுதி செய்தல்.

□ கருவிகள்: SAP SuccessFactors, Workday, ADP, BambooHR

**ஆ. பகுப்பாய்வு மனிதவள அறிக்கைகள் (மாதாந்திர/காலாண்டு அறிக்கைகள்)**

பகுப்பாய்வு மனிதவள அறிக்கைகள், மனிதவளத் தலைவர்கள் காலப்போக்கில் வடிவங்களையும் போக்குகளையும் அடையாளம் காண உதவுகின்றன.

□எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **விற்துமுதல் & தக்கவைப்பு அறிக்கைகள்-** ஊழியர்கள் ஏன் வெளியேறுகிறார்கள் என்பதை பகுப்பாய்வு செய்து தக்கவைப்பு உத்திகளை அடையாளம் காணவும்.
- **செயல்திறன் மதிப்பீட்டு அறிக்கைகள்-** வெவ்வேறு காலகட்டங்களில் பணியாளர் செயல்திறனை ஒப்பிடுக.
- **பன்முகத்தன்மை & உள்ளடக்க அறிக்கைகள்-** பாலினம், வயது மற்றும் இன பிரதிநிதித்துவத்தை அளவிடவும்.

□கருவிகள்: பவர் BI, டேப்லோ, கூகிள் டேட்டா ஸ்டுடியோ

**ஈ. மூலோபாய மனிதவள அறிக்கைகள் (ஆண்டு/நீண்ட கால அறிக்கைகள்)**

வணிக திட்டமிடல் மற்றும் பணியாளர் உத்தி குறித்த உயர் மட்ட நுண்ணறிவுகளை மூலோபாய மனிதவள அறிக்கைகள் வழங்குகின்றன.

□எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **பணியாளர் திட்டமிடல் அறிக்கைகள்-** எதிர்கால பணியமர்த்தல் தேவைகள் மற்றும் திறமை இடைவெளிகளை முன்னறிவித்தல்.
- **இழப்பீடு & சலுகைகள் அறிக்கைகள்-** சம்பள அமைப்புகளை தொழில்துறை அளவுகோல்களுடன் ஒப்பிடுக.
- **பயிற்சி & மேம்பாட்டு செயல்திறன் அறிக்கைகள்-** பயிற்சித் திட்டங்களின் தாக்கத்தை மதிப்பிடுங்கள்.

□கருவிகள்: ஆரக்கிள் HCM, IBM வாட்சன் HR அனலிடிக்ஸ்

**D. இணக்கம் & சட்ட மனிதவள அறிக்கைகள்**

இந்த அறிக்கைகள் தொழிலாளர் சட்டங்கள், பன்முகத்தன்மை ஆணைகள் மற்றும் தொழில்துறை விதிமுறைகளைப் பின்பற்றுவதை உறுதி செய்கின்றன.

□ எடுத்துக்காட்டுகள்:

- சம வேலைவாய்ப்பு வாய்ப்பு (EEO) அறிக்கைகள்- பன்முகத்தன்மை இணக்கத்தைக் கண்காணிக்கவும்.
- தொழில்சார் சுகாதாரம் & பாதுகாப்பு அறிக்கைகள்- பணியிட பாதுகாப்பு விதிமுறைகளை உறுதி செய்தல்.
- தொழிலாளர் சட்ட இணக்க அறிக்கைகள்- பணியாளர் உரிமைகள் மற்றும் சலுகைகளைப் பின்பற்றுவதைச் சரிபார்க்கவும்.

□ கருவிகள்: SAP HR இணக்கம், வேலை நாள் HR இணக்கம்

**3. மனிதவள அறிக்கையிடலில் முக்கிய மனிதவள அளவீடுகள் & முக்கிய குறிகாட்டிகள்**

பணியாளர்களின் செயல்திறன் மற்றும் செயல்திறனை மதிப்பிடுவதற்கு HR அறிக்கைகள் குறிப்பிட்ட அளவீடுகளைப் பயன்படுத்துகின்றன.

□ ஆட்சேர்ப்பு & பணியமர்த்தல் அளவீடுகள்:

- நிரப்ப வேண்டிய நேரம்- ஒரு வேட்பாளரை பணியமர்த்த எவ்வளவு நேரம் ஆகும்.
- வாடகைக்கான செலவு- ஒரு புதிய பணியாளரை வேலைக்கு அமர்த்துவதற்கு ஏற்படும் செலவு.

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

---

- சலுகை ஏற்றுக்கொள்ளும் விகிதம்- ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட வேலை வாய்ப்புகளின் சதவீதம்.

□ பணியாளர் செயல்திறன் அளவீடுகள்:

- உற்பத்தித்திறன் குறியீடு- தனிநபர் மற்றும் குழு உற்பத்தித்திறனை அளவிடுகிறது.
- இலக்கு சாதனை விகிதம்- செயல்திறன் இலக்குகளை அடையும் ஊழியர்களின் சதவீதம்.
- 360-டிகிரி கருத்து மதிப்பெண்- சகாக்கள், மேலாளர்கள் மற்றும் துணை அதிகாரிகளிடமிருந்து ஒருங்கிணைந்த கருத்து.

□ ஈடுபாடு & தக்கவைப்பு அளவீடுகள்:

- பணியாளர் நிகர ஊக்குவிப்பு மதிப்பெண் (eNPS)- பணியாளர் திருப்தியை அளவிடுகிறது.
- தேய்மான விகிதம்- நிறுவனத்தை விட்டு வெளியேறும் ஊழியர்களின் சதவீதம்.
- வருகையின்மை விகிதம்- பணியாளர்கள் அடிக்கடி பணிக்கு வராதது.

□ பன்முகத்தன்மை & உள்ளடக்க அளவீடுகள்:

- பாலின ஊதிய இடைவெளி பகுப்பாய்வு- ஆண் மற்றும் பெண் ஊழியர்களுக்கு இடையிலான சம்பள வேறுபாடு.
- துறை வாரியாக பிரதிநிதித்துவம்- தலைமைப் பதவிகளில் உள்ள பன்முகத்தன்மையை அளவிடுகிறது.

**4. பயனுள்ள மனிதவள அறிக்கையை உருவாக்குவதற்கான படிகள்**

**படி 1: அறிக்கையின் நோக்கத்தை வரையறுக்கவும்.**

✓ அறிக்கை தீர்க்க வேண்டிய வணிகப் பிரச்சினையை அடையாளம் காணவும். ✓ இலக்கு பார்வையாளர்களை (மனிதவள மேலாளர்கள், நிர்வாகிகள், வாரிய உறுப்பினர்கள்) தீர்மானிக்கவும். ✓ தொடர்புடைய மனிதவள அளவீடுகள் மற்றும் முக்கிய குறிகாட்டிகளைத் தேர்ந்தெடுக்கவும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: HR ஊழியர்களின் ஆட்டரிஷனை குறைக்க விரும்பினால், அறிக்கை வெளியேறும் நேர்காணல் தரவு, பணியாளர் திருப்தி மதிப்பெண்கள் மற்றும் விற்றுமுதல் போக்குகள் ஆகியவற்றில் கவனம் செலுத்த வேண்டும்.

**படி 2: மனிதவளத் தரவைச் சேகரித்து ஒருங்கிணைக்கவும்**

மனிதவளத் தரவு பல மூலங்களிலிருந்து வருகிறது:

- HR தகவல் அமைப்புகள் (HRIS) - வேலை நாள், SAP வெற்றி காரணிகள்.
- ஊதியம் & வருகை அமைப்புகள் - ADP, Oracle HCM.
- கணக்கெடுப்பு & கருத்து தளங்கள் - குவாட்ரிக்ஸ், சர்வேமன்கி.

**தரவு ஒருங்கிணைப்பு முறைகள்:**

✓ APIகள் - தடையற்ற தரவு ஓட்டத்திற்கு வெவ்வேறு HR மென்பொருட்களை இணைக்கவும். ✓ ETL கருவிகள் - மையப்படுத்தப்பட்ட டாஷ்போர்டுகளில் HR தரவைப் பிரித்தெடுக்கவும், மாற்றவும் மற்றும் ஏற்றவும். ✓ கிளவுட் அடிப்படையிலான மனிதவள தரவுத்தளங்கள் - எளிதாக அணுகுவதற்காக மனிதவளத் தரவைப் பாதுகாப்பாகச் சேமிக்கவும்.

**படி 3: மனிதவளத் தரவைச் செயலாக்கி பகுப்பாய்வு செய்யுங்கள்**

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

தரவைச் சேகரித்த பிறகு, மனிதவள வல்லுநர்கள் அதைச் சுத்தம் செய்து பகுப்பாய்வு செய்ய வேண்டும்.

□தரவு செயலாக்க நுட்பங்கள்:

- **தரவு சுத்தம் செய்தல்**- நகல் அல்லது தவறான பணியாளர் பதிவுகளை அகற்றவும்.
- **தரவு இயல்பாக்கம்**- நிலையான வடிவங்களை (எ.கா. சம்பளம், தேதிகள்) உறுதி செய்யவும்.
- **மதிப்பு கையாளுதல் இல்லை**- இடைவெளிகளை நிரப்ப புள்ளிவிவர நுட்பங்களைப் பயன்படுத்தவும்.

□மனிதவள தரவு பகுப்பாய்வு முறைகள்: □விளக்க பகுப்பாய்வு - கடந்த கால மனிதவள போக்குகளை (எ.கா., வருவாய் விகிதங்கள்) சுருக்கமாகக் கூறுகிறது.

□முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு - எதிர்கால போக்குகளை முன்னறிவிக்க AI ஐப் பயன்படுத்துகிறது (எ.கா., தேய்மான ஆபத்து). □பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வு - செயல்களை பரிந்துரைக்கிறது (எ.கா., தக்கவைப்பை அதிகரிக்க பயிற்சி திட்டங்கள்).

### **படி 4: மனிதவள அறிக்கைகளைக் காட்சிப்படுத்தி வழங்கவும்**

மனிதவள அறிக்கைகள் தெளிவான, ஊடாடும் மற்றும் பார்வைக்கு ஈர்க்கும் டேஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்தி வழங்கப்பட வேண்டும்.

□தரவு காட்சிப்படுத்தல் கருவிகள்: ✓பவர் BI, அட்டவணை - ஊடாடும் HR டேஷ்போர்டுகள்.

✓கூகிள் டேட்டா ஸ்டூடியோ - இலவச மனிதவள அறிக்கை காட்சிப்படுத்தல்.

✓எக்செல் & கூகிள் தாள்கள் - எளிய மனிதவள விளக்கப்படங்கள் மற்றும் பிவோட் அட்டவணைகள்.

**டாஷ்போர்டுக்கான எடுத்துக்காட்டு:**

- ஒரு ஆட்சேர்ப்பு பகுப்பாய்வு டாஷ்போர்டு இவற்றைக் காட்டலாம்:
  - மூலத்தின் அடிப்படையில் வேலை விண்ணப்பங்கள் (LinkedIn, உண்மையில், பரிந்துரைகள்).
  - பணியமர்த்தல் வெற்றி விகிதம் (ஒரு வேலை இடுகைக்கு பணியமர்த்தப்பட்ட வேட்பாளர்களின் %).
  - பணியமர்த்தும் நேரப் போக்கு (ஒரு துறைக்கு சராசரி பணியமர்த்தல் காலம்).

**படி 5: விளக்கம் அளித்து நடவடிக்கை எடுங்கள்**

மனிதவள அறிக்கைகள் உருவாக்கப்பட்டவுடன், மனிதவளத் தலைவர்கள் நுண்ணறிவுகளை செயல்களாக மொழிபெயர்க்க வேண்டும்.

□எடுத்துக்காட்டு மனிதவள நுண்ணறிவு & செயல்கள்:

- **நுண்ணறிவு:**கடந்த ஆண்டில் பணியாளர் வருவாய் 20% அதிகரித்துள்ளது.
- **செயல்:**பணியாளர் ஈடுபாட்டுத் திட்டங்களை மேம்படுத்தி, சிறந்த தொழில் வளர்ச்சி வாய்ப்புகளை வழங்குங்கள்.

□எடுத்துக்காட்டு:

- தலைமைப் பதவிகளில் 20% மட்டுமே பெண்கள் வகிக்கிறார்கள் என்று ஒரு பன்முகத்தன்மை அறிக்கை காட்டுகிறது.



- இந்த இடைவெளியைக் குறைக்க, பெண் ஊழியர்களுக்கான தலைமைத்துவப் பயிற்சித் திட்டங்களை மனிதவளத் துறை செயல்படுத்த முடியும்.

### 5. மனிதவள அறிக்கையிடல் மற்றும் தீர்வுகளில் உள்ள சவால்கள்

△தரவு சீரற்ற தன்மை - மனிதவள தரவு பல அமைப்புகளில் பரவியுள்ளது. □தீர்வு: ஒருங்கிணைந்த HRIS மற்றும் தரவு ஆட்டோமேஷன் கருவிகளைப் பயன்படுத்தவும்.

△HR குழுக்களில் தரவு எழுத்தறிவு இல்லாமை - HR குழுக்கள் தரவு பகுப்பாய்வில் சிரமப்படலாம். □தீர்வு: HR பகுப்பாய்வு பயிற்சியை நடத்துங்கள் அல்லது தரவு சார்ந்த HR நிபுணர்களை பணியமர்த்தவும்.

△தனியுரிமை & இணக்க அபாயங்கள் - உணர்திறன் வாய்ந்த மனிதவளத் தரவு பாதுகாக்கப்பட வேண்டும். □தீர்வு: பங்கு அடிப்படையிலான அணுகல் கட்டுப்பாடு (RBAC) மற்றும் தரவு குறியாக்கத்தை செயல்படுத்தவும்.

### 6. மனிதவள அறிக்கையிடலில் எதிர்கால போக்குகள்

□AI- இயக்கப்படும் HR அறிக்கையிடல் - AI தானியங்கி HR நுண்ணறிவுகளை உருவாக்கும். □ நிகழ்நேர HR டாஷ்போர்டுகள் - HR தலைவர்கள் நேரடி பணியாளர் தரவை அணுகுவார்கள். □ முன்கணிப்பு HR பகுப்பாய்வு - AI மாதிரிகள் ஆட்ட்ரிஷன் அபாயங்கள் மற்றும் பணியாளர் திட்டமிடல் தேவைகளை முன்னறிவிக்கும்.

□HR தரவு பாதுகாப்பிற்கான பிளாக்செயின் - சேதப்படுத்தாத HR பதிவுகளை உறுதி செய்கிறது.

நவீன நிறுவனங்களில் தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதற்கு மனிதவள அறிக்கையிடல் அவசியம். மனிதவள பகுப்பாய்வு கருவிகள், AI-இயக்கப்படும் டாஷ்போர்டுகள் மற்றும் ஆட்டோமேஷன் ஆகியவற்றைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், மனிதவள குழுக்கள் பணியாளர் போக்குகளைக் கண்காணிக்கலாம், பணியாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்தலாம் மற்றும் வணிக செயல்திறனை மேம்படுத்தலாம்.

### மனிதவள பகுப்பாய்வில் தரவு காட்சிப்படுத்தல்

**தரவு காட்சிப்படுத்தல்** மனிதவள வல்லுநர்கள் போக்குகள், வடிவங்கள் மற்றும் நுண்ணறிவுகளை விரைவாக அடையாளம் காண உதவும் தரவின் வரைகலை பிரதிநிதித்துவம் ஆகும். இது மூல மனிதவள தரவை விளக்கப்படங்கள், வரைபடங்கள், வெப்ப வரைபடங்கள் மற்றும் டாஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்தி அர்த்தமுள்ள தகவலாக மாற்றுகிறது, இது ஆட்சேர்ப்பு திறன், பணியாளர் வருவாய், ஈடுபாட்டு நிலைகள் மற்றும் செயல்திறன் போக்குகள் போன்ற பணியாளர் அளவீடுகளை பகுப்பாய்வு செய்வதை எளிதாக்குகிறது.

□HR இல் தரவு காட்சிப்படுத்தல் ஏன் முக்கியமானது?  
✓ தெளிவான நுண்ணறிவுகளை வழங்குவதன் மூலம் முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்துகிறது. ✓ பணியாளர் போக்குகளை அடையாளம் காணவும் எதிர்கால வடிவங்களை கணிக்கவும் உதவுகிறது.  
✓எளிதான விளக்கத்திற்காக சிக்கலான HR தரவை எளிதாக்குகிறது.  
✓ பங்குதாரர்கள் மற்றும் நிர்வாகிகளுடனான தொடர்பை மேம்படுத்துகிறது. ✓ ஊடாடும் டாஷ்போர்டுகள் மூலம் நிகழ்நேர மனிதவள கண்காணிப்பை ஆதரிக்கிறது.

## 2. மனிதவள தரவு காட்சிப்படுத்தல் நுட்பங்களின் வகைகள்

மனிதவள வல்லுநர்கள் தரவின் தன்மை மற்றும் அவர்கள் தேடும் நுண்ணறிவுகளின் அடிப்படையில் பல்வேறு வகையான தரவு காட்சிப்படுத்தல்களைப் பயன்படுத்துகின்றனர்.

### A. விளக்கப்படங்கள் & வரைபடங்கள்

மனிதவளத் தரவின் போக்குகள், ஒப்பீடுகள் மற்றும் விநியோகங்களைக் கண்காணிக்கப் பயன்படுகிறது.

□வரி விளக்கப்படங்கள் - காலப்போக்கில் போக்குகளைக் காட்டு (எ.கா., ஐந்து ஆண்டுகளில் பணியாளர் விலகல் விகிதம்). □பார் விளக்கப்படங்கள் - வகைகளை ஒப்பிடுக (எ.கா., துறை வாரியாக பணியாளர் ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்கள்).

□பை விளக்கப்படங்கள் - விகிதாச்சாரங்களைக் காட்டு (எ.கா., பாலின பன்முகத்தன்மை சதவீதங்கள்).

□ஹிஸ்டோகிராம் - அதிர்வெண் பரவலைக் காட்டுகிறது (எ.கா., ஊழியர்களின் சம்பள வரம்புகள்).

### ஆ. டேஷ்போர்டுகள் & ஸ்கோர்கார்டுகள்

□HR டாஷ்போர்டுகள் - முக்கிய HR அளவீடுகளின் நிகழ்நேர கண்ணோட்டத்தை வழங்கவும்.

□KPI ஸ்கோர்கார்டுகள் - முக்கியமான HR செயல்திறன் குறிகாட்டிகளைக் காட்டவும் (எ.கா., விற்றுமுதல் விகிதம், பணியமர்த்தல் திறன்).

□எடுத்துக்காட்டு:

- ஒரு ஆட்சேர்ப்பு டாஷ்போர்டில் பின்வருவன அடங்கும்: □பெறப்பட்ட மொத்த விண்ணப்பங்கள் □ஒரு பணிக்கு பணியமர்த்த வேண்டிய நேரம் □சலுகை ஏற்றுக்கொள்ளும் விகிதம்

□பயன்படுத்தப்படும் கருவிகள்: பவர் BI, டேப்லோ, கூகிள் டேட்டா ஸ்டூடியோ, HRIS டேஷ்போர்டுகள்

### **இ. வெப்ப வரைபடங்கள் & புவியியல் வரைபடங்கள்**

வடிவங்கள் மற்றும் புவியியல் பரவல்களை முன்னிலைப்படுத்தப் பயன்படுகிறது.

□HR ஹீட்மேப்கள் - அதிக செயல்பாடு அல்லது சிக்கல் பகுதிகளைக் காட்டு (எ.கா., அதிக வருகை இல்லாத துறைகள்).

□புவிசார் வரைபடங்கள் - இருப்பிடங்கள் முழுவதும் பணியாளர் விநியோகத்தைக் காண்பி.

□எடுத்துக்காட்டு:

- பணியாளர் ஈடுபாட்டு கணக்கெடுப்பு மதிப்பெண்களின் விளக்கப்படம், முன்னேற்றம் தேவைப்படும் துறைகளை எடுத்துக்காட்டும்.

□பயன்படுத்தப்படும் கருவிகள்: அட்டவணை, பைதான் (சீபார்ன்), எக்செல் ஹீட்மேப்கள்

### **D. சிதறல் வரைபடங்கள் & தொடர்பு பகுப்பாய்வு**

□சிதறல் வரைபடங்கள் - இரண்டு மாறிகளுக்கு இடையிலான உறவுகளைக்

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

---

காட்டு (எ.கா. சம்பளம் vs. செயல்திறன் மதிப்பீடுகள்). □ குமிழி வரைபடங்கள் - ஒரே நேரத்தில் பல மனிதவள மாறிகளைக் காட்டு (எ.கா. அனுபவம், சம்பளம் மற்றும் பதவி உயர்வு விகிதங்கள்).

□ எடுத்துக்காட்டு:

- அதிக ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்களைக் கொண்ட ஊழியர்கள் குறைந்த தேய்மான விகிதங்களைக் கொண்டிருக்கிறார்களா என்பதை ஒரு சிதறல் வரைபடம் காட்டலாம்.

□ பயன்படுத்தப்படும் கருவிகள்: பைதான் (மேட்ப்ளோட்லிப், சீபார்ன்), பவர் பிஐ, ஆர்

### **E. ஊடாடும் காட்சிப்படுத்தல்கள் & AI-இயங்கும் HR நுண்ணறிவுகள்**

□ ஊடாடும் டாஷ்போர்டுகள் - பயனர்கள் குறிப்பிட்ட HR அளவீடுகளை வடிகட்டி ஆழப்படுத்த அனுமதிக்கின்றன. □ AI-இயங்கும் நுண்ணறிவுகள் - HR போக்குகளைக் கணிக்க இயந்திரக் கற்றலைப் பயன்படுத்தவும்.

□ எடுத்துக்காட்டு:

- வரலாற்றுத் தரவுகளின் அடிப்படையில், எந்தெந்த ஊழியர்கள் வெளியேறும் அபாயத்தில் உள்ளனர் என்பதை AI-இயக்கப்படும் டேஷ்போர்டுகள் கணிக்க முடியும்.

□ பயன்படுத்தப்பட்ட கருவிகள்: IBM Watson HR Analytics, Power BI AI நுண்ணறிவு, அட்டவணை AI

### **3. HR டேஷ்போர்டுகளில் காட்சிப்படுத்தப்பட்ட HR அளவீடுகள் & KPIகள்**

□ ஆட்சேர்ப்பு அளவீடுகள்: ✓ நிரப்ப வேண்டிய நேரம் - பணியமர்த்தல் செயல்திறனைக் கண்காணிக்க வரி விளக்கப்படங்களைப் பயன்படுத்தி காட்டப்படும். ✓ பணியமர்த்தலின் ஆதாரம் - LinkedIn, வேலை போர்ட்டல்கள், பரிந்துரைகள் போன்றவற்றிலிருந்து வேட்பாளர்களைக் காட்டும் பை விளக்கப்படங்கள். ✓ பணியமர்த்தலுக்கான செலவு - துறைகள் முழுவதும் பணியமர்த்தல் செலவுகளை ஒப்பிடும் பார் விளக்கப்படங்கள்.

□ பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் திருப்தி: ✓ eNPS (பணியாளர் நிகர ஊக்குவிப்பு மதிப்பெண்) - பணியாளர் திருப்தியை அளவிடுவதற்கான அளவீட்டு விளக்கப்படங்கள்.

✓ ஈடுபாட்டு கணக்கெடுப்பு மதிப்பெண்கள் - அதிக மற்றும் குறைந்த ஈடுபாட்டு பகுதிகளை அடையாளம் காண வெப்ப வரைபடங்கள்.

□ தக்கவைப்பு மற்றும் தேய்மான பகுப்பாய்வு: ✓ துறை வாரியாக வருவாய் விகிதம் - அணிகள் முழுவதும் தேய்மானத்தை ஒப்பிடுவதற்கான பார் விளக்கப்படங்கள். ✓ நேர்காணல் போக்குகளிலிருந்து வெளியேறு - வெளியேறுவதற்கான பொதுவான காரணங்களைக் காட்சிப்படுத்த வார்த்தை மேகங்கள்.

□ செயல்திறன் & உற்பத்தித்திறன் அளவீடுகள்: ✓ குழு வாரியாக சிறந்த செயல்திறன் கொண்டவர்கள் - ஊழியர்களை தரவரிசைப்படுத்தும் லீடர்போர்டு விளக்கப்படங்கள். ✓ இலக்கு சாதனை விகிதங்கள் - தனிநபர் மற்றும் குழு இலக்குகளைக் காட்டும் முன்னேற்றப் பட்டைகள்.

#### **4. HR இல் தரவு காட்சிப்படுத்தலுக்கான கருவிகள்**

□ Microsoft Power BI - ஊடாடும் HR டேஷ்போர்டுகள் & நிகழ்நேர பகுப்பாய்வுகளுக்கு சிறந்தது.

- அட்டவணை - மாறும் பணியாளர் பகுப்பாய்வுகளுக்கு ஏற்றது.
- கூகிள் டேட்டா ஸ்டுடியோ - மனிதவள அறிக்கை காட்சிப்படுத்தலுக்கான இலவச கருவி.
- பைதான் (மேட்ப்ளோட்லிப், சீபார்ன், ப்ளாட்லி) - மேம்பட்ட மனிதவள புள்ளிவிவர பகுப்பாய்வு & ML காட்சிப்படுத்தல். □ எக்ஸெல் & கூகிள் தாள்கள் - அடிப்படை மனிதவள விளக்கப்படங்கள் & பிவோட் அட்டவணைகள்.
- HR மென்பொருள் டேஷ்போர்டுகள் (SAP, வேலை நாள், Oracle HCM) - ஒருங்கிணைந்த HRIS அறிக்கைகள்.

#### **5. மனிதவள தரவு காட்சிப்படுத்தல் மற்றும் தீர்வுகளில் உள்ள சவால்கள்**

△ டேட்டா சைலோஸ் - வெவ்வேறு அமைப்புகளில் சேமிக்கப்படும் HR தரவு. □ தீர்வு: ETL கருவிகள் & ஒருங்கிணைந்த HRIS தளங்களைப் பயன்படுத்தவும்.

△ தரவு துல்லியச் சிக்கல்கள் - மனிதவளப் பதிவுகளில் பிழைகள். □ தீர்வு: காட்சிப்படுத்தலுக்கு முன் தரவு சரிபார்ப்புச் சரிபார்ப்புகளைச் செயல்படுத்தவும்.

△ மனிதவள பகுப்பாய்வு திறன்கள் இல்லாமை - மனிதவள குழுக்கள் தரவு கருவிகளுடன் சிரமப்படலாம். □ தீர்வு: மனிதவள பகுப்பாய்வு பயிற்சியை வழங்குதல் அல்லது AI-இயங்கும் டாஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்துதல்.

#### **6. மனிதவள தரவு காட்சிப்படுத்தலில் எதிர்கால போக்குகள்**

- AI-இயக்கப்படும் HR நுண்ணறிவுகள் - AI முன்கணிப்பு மற்றும் பரிந்துரைக்கப்பட்ட HR பகுப்பாய்வுகளை வழங்கும்.
- ஆக்மென்ட் அனலிடிக்ஸ் - HR டேஷ்போர்டுகளில் தானியங்கி போக்கு

கண்டறிதல்.

- நிகழ்நேர மனிதவள காட்சிப்படுத்தல் - பணியாளர் அளவீடுகளின் நேரடி கண்காணிப்பு.
- மெய்நிகர் ரியாலிட்டி (VR) டேஷ்போர்டுகள் - அதிவேக HR பகுப்பாய்வு அனுபவங்கள்.

HR தரவு காட்சிப்படுத்தல், ஆட்சேர்ப்பு, தக்கவைப்பு, ஈடுபாடு மற்றும் பணியாளர் திட்டமிடல் ஆகியவற்றை மேம்படுத்துவதற்கான செயல்திறமிக்க நுண்ணறிவுகளுடன் HR நிபுணர்களுக்கு அதிகாரம் அளிக்கிறது. நவீன பகுப்பாய்வு கருவிகளைப் பயன்படுத்தி, HR குழுக்கள் மூல தரவை அர்த்தமுள்ள, ஊடாடும் டாஷ்போர்டுகளாக மாற்ற முடியும், அவை மூலோபாய முடிவெடுப்பதை இயக்குகின்றன.

## மனிதவளத்தில் மூல காரண பகுப்பாய்வு (RCA)

### 1. அறிமுகம்

மூல காரண பகுப்பாய்வு (RCA) என்பது ஒரு பிரச்சினையின் அறிகுறிகளை மட்டும் நிவர்த்தி செய்வதற்குப் பதிலாக, அதன் பின்னணியில் உள்ள அடிப்படைக் காரணங்களைக் கண்டறியப் பயன்படுத்தப்படும் ஒரு கட்டமைக்கப்பட்ட சிக்கல் தீர்க்கும் நுட்பமாகும். HR-இல், பணியாளர் வருவாய், குறைந்த ஈடுபாடு, மோசமான செயல்திறன், பணிக்கு வராமை மற்றும் பிற பணியாளர் சவால்களுக்கான அடிப்படைக் காரணங்களைக் கண்டறிய RCA நிறுவனங்களுக்கு உதவுகிறது.

- HR-ல் RCA ஏன் முக்கியமானது? ✓ தொடர்ச்சியான HR சிக்கல்களைக் கண்டறிந்து நீக்க உதவுகிறது.



✓ பணியாளர் திறன் மற்றும் பணியாளர் திருப்தியை மேம்படுத்துகிறது.✓  
மனிதவளத்தில் தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதை ஆதரிக்கிறது.✓  
பணியமர்த்தல், பயிற்சி மற்றும் தக்கவைப்பு தொடர்பான விலையுயர்ந்த  
தவறுகளைத் தடுக்கிறது.

## **2. மனிதவளத்தில் மூல காரண பகுப்பாய்வின் படிகள்**

மனிதவள சிக்கல்களைக் கண்டறிதல், பகுப்பாய்வு செய்தல் மற்றும்  
தீர்ப்பதற்கான ஒரு முறையான அணுகுமுறையை RCA உள்ளடக்கியது.

### **படி 1: மனிதவள சிக்கலை வரையறுக்கவும்.**

குறிப்பிட்ட தரவுகளுடன் சிக்கலைத் தெளிவாக விவரிக்கவும்.

□எடுத்துக்காட்டு:

- **பிரச்சனை அறிக்கை:**"கடந்த ஆண்டில் பணியாளர் வருவாய் 20% அதிகரித்துள்ளது."
- **தாக்கம்:**அதிக ஆட்சேர்ப்பு செலவுகள், உற்பத்தித்திறன் இழப்பு, குறைந்த குழு மன உறுதி.

### **படி 2: மனிதவளத் தரவைச் சேகரிக்கவும்**

பல மூலங்களிலிருந்து அளவு மற்றும் தரமான தரவைச் சேகரிக்கவும்.

□மனிதவள தரவு ஆதாரங்கள்:✓பணியாளர் வெளியேறும் நேர்காணல்கள் -  
ஊழியர்கள் வெளியேறுவதற்கான காரணங்களைக் கண்டறியவும்.  
✓ ஈடுபாட்டு ஆய்வுகள் - பணியாளர் திருப்தி நிலைகளை அளவிடுதல்.  
✓செயல்திறன் மதிப்புரைகள் - குறைந்த உற்பத்தித்திறனில் உள்ள

போக்குகளைக்

கண்டறியவும்.

✓HRIS & சம்பளப் பட்டியல் தரவு - பணிக்கு வராதது, கூடுதல் நேரம் மற்றும் சம்பளப் போக்குகளை பகுப்பாய்வு செய்யுங்கள்.

### **படி 3: சாத்தியமான காரணங்களை அடையாளம் காணவும்**

பிரச்சனைக்குப் பின்னால் உள்ள அனைத்து சாத்தியமான காரணங்களையும் பட்டியலிடுங்கள்.

□ உதாரணம்: அதிக பணியாளர் வருவாய்க்கான காரணங்கள் □ குறைந்த சம்பள போட்டித்தன்மை □ மோசமான வேலை-வாழ்க்கை சமநிலை □ வரையறுக்கப்பட்ட தொழில் வளர்ச்சி வாய்ப்புகள் □ பலவீனமான தலைமை அல்லது மேலாண்மை சிக்கல்கள் □ அங்கீகாரம் மற்றும் வெகுமதிகள் இல்லாமை □ நச்சுத்தன்மை வாய்ந்த பணியிட கலாச்சாரம்

### **படி 4: மூல காரண பகுப்பாய்வு நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துங்கள்**

HR-இல் பல RCA நுட்பங்கள் பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

#### **A. "5 ஏன்" முறை**

"ஏன்?" என்று ஐந்து முறை கேட்கும் ஒரு எளிய கேள்வி கேட்கும் நுட்பம், இதன் மூலம் நீங்கள் மூல காரணத்தை அடையலாம்.

□ எடுத்துக்காட்டு: உயர் பணியாளர் பணிக்கு வராததை பகுப்பாய்வு செய்தல். இழியர்கள் ஏன் அடிக்கடி வேலைக்கு வருவதில்லை? → "அவர்கள் மன அழுத்தத்தில் உள்ளனர்." அவர்கள் ஏன் மன அழுத்தத்தில் உள்ளனர்? → "அதிக வேலைப்பளு." இன் அதிக பணிச்சுமை உள்ளது? → "பணியாளர்கள் பற்றாக்குறை." இன் பணியாளர் பற்றாக்குறை உள்ளது? → "அதிக

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

பணியாளர் வருவாய்."அதிக வருவாய் ஏன் உள்ளது? → "குறைந்த சம்பளம் மற்றும் தொழில் வளர்ச்சி இல்லாமை."

□மூல காரணம்: குறைந்த சம்பளம் மற்றும் தொழில் வளர்ச்சியின்மை அதிக வருவாய் ஈட்டுவதற்கு வழிவகுக்கிறது, இதனால் பணியாளர் பற்றாக்குறை மற்றும் மன அழுத்தம் ஏற்படுகிறது.

### **ஆ. மீன் எலும்பு வரைபடம் (இஷிகாவா வரைபடம்)**

பல்வேறு காரணிகளின் கீழ் சாத்தியமான காரணங்களை வகைப்படுத்தும் ஒரு காட்சி கருவி.

□எடுத்துக்காட்டு: மோசமான பணியாளர் ஈடுபாட்டிற்கான காரணங்கள்

- **பணிச்சூழல்**- நெகிழ்வான பணி ஏற்பாடுகள் இல்லாமை.
- **தலைமைத்துவம்**- மேலாளர்களிடமிருந்து மோசமான தொடர்பு.
- **பணிப் பங்கு**- திறன்களுக்கும் பொறுப்புகளுக்கும் இடையிலான பொருத்தமின்மை.
- **வெகுமதிகள் & அங்கீகாரம்**- சிறந்த செயல்திறன் கொண்டவர்களுக்கு ஊக்கத்தொகை இல்லாமை.

□பயன்படுத்தப்படும் கருவி: மைக்ரோசாஃப்ட் விசியோ, மிரோ, லூசிட்சார்ட்

### **சி. பரேட்டோ பகுப்பாய்வு (80/20 விதி)**

ஒரு பிரச்சினைக்கு பங்களிக்கும் முக்கிய காரணிகளை அடையாளம் காணப் பயன்படுகிறது.

□எடுத்துக்காட்டு: 80% பணியாளர் ராஜினாமாக்கள் 20% மனிதவளப்

பிரச்சினைகளால் ஏற்பட்டால் (எ.கா., தொழில் வளர்ச்சி இல்லாமை மற்றும் மோசமான தலைமை), மனிதவளம் முதலில் இந்தப் பகுதிகளை மேம்படுத்துவதில் கவனம் செலுத்த வேண்டும்.

□ பயன்படுத்தப்படும் கருவி: பவர் BI, அட்டவணை, எக்செல் விளக்கப்படங்கள்

#### **D. தோல்வி முறை மற்றும் விளைவு பகுப்பாய்வு (FMEA)**

சாத்தியமான சிக்கல்கள் ஏற்படுவதற்கு முன்பே அவற்றைக் கணிக்க HR க்கு உதவும் ஒரு இடர் மதிப்பீட்டு கருவி.

□ எடுத்துக்காட்டு:

- ஒரு நிறுவனம் ஒரு புதிய செயல்திறன் மதிப்பீட்டு முறையைத் தொடங்கினால், மதிப்பீடுகளில் சார்பு, பணியாளர் பயிற்சி இல்லாமை அல்லது கணினி பிழைகள் போன்ற அபாயங்களைக் கண்டறிய FMEA HRக்கு உதவுகிறது.

□ பயன்படுத்தப்படும் கருவி: IBM SPSS, இடர் மேலாண்மை மென்பொருள்

#### **படி 5: சரியான நடவடிக்கைகளைச் செயல்படுத்துதல்**

மூல காரணம் அடையாளம் காணப்பட்டவுடன், HR மூலோபாய தீர்வுகளை செயல்படுத்த வேண்டும்.

□ எடுத்துக்காட்டு: அதிக வருவாயைக் குறைத்தல்  
✓ சம்பளம் மற்றும் சலுகைகளை அதிகரித்தல் → இழப்பீட்டு தரப்படுத்தலை நடத்துதல். ✓ தலைமைத்துவப் பயிற்சியை மேம்படுத்துதல் → மேலாண்மை

மேம்பாட்டுத் திட்டங்களில் முதலீடு செய்தல். ✓வேலை-வாழ்க்கை சமநிலையை மேம்படுத்துதல் → நெகிழ்வான பணிக் கொள்கைகளை அறிமுகப்படுத்துதல்.

#### **படி 6: முடிவுகளை கண்காணித்து மதிப்பீடு செய்யவும்**

திருத்த நடவடிக்கைகளைச் செயல்படுத்திய பிறகு, மனிதவளத் துறை தொடர்ந்து மேம்பாடுகளைக் கண்காணிக்க வேண்டும்.

□எடுத்துக்காட்டு:

- விற்றுமுதல் 20% ஆக இருந்தால், தக்கவைப்பு உத்திகளைச் செயல்படுத்திய பிறகு அது குறைகிறதா என்று சரிபார்க்கவும்.

□பயன்படுத்தப்படும் கருவிகள்: HR டாஷ்போர்டுகள் (SAP, வேலை நாள், பவர் BI)

### **3. RCA & தீர்வுகளில் உள்ள சவால்கள்**

△ மனிதவள தரவு துல்லியம் இல்லாமை - முழுமையற்ற அல்லது தவறான தரவு தவறான s க்கு வழிவகுக்கும். □தீர்வு: தரவை சுத்தம் செய்து சரிபார்க்க HR பகுப்பாய்வு கருவிகளைப் பயன்படுத்தவும்.

△மாற்றத்திற்கு எதிர்ப்பு - பணியாளர்களும் நிர்வாகமும் திருத்த நடவடிக்கைகளை எதிர்க்கலாம். □தீர்வு: செயல்முறை மேம்பாடுகள் பற்றிய பயிற்சி மற்றும் தெளிவான தகவல்தொடர்பை வழங்குதல்.

△ மனிதவள சிக்கல்களின் சிக்கலான தன்மை - மனிதவள சிக்கல்களுக்கு பல காரணிகள் பங்களிக்கின்றன. □தீர்வு: ஆழமான நுண்ணறிவுகளுக்கு RCA

நுட்பங்களின் கலவையைப் பயன்படுத்தவும்.

#### **4. HR-க்கான RCA-வின் எதிர்காலப் போக்குகள்**

- AI- இயங்கும் RCA - AI கருவிகள் பணியாளர் பிரச்சினைகள் ஏற்படுவதற்கு முன்பே அவற்றைக் கணிக்கும். □ நிகழ்நேர HR டாஷ்போர்டுகள் - முக்கிய HR அளவீடுகளின் நேரடி கண்காணிப்பு.
- முன்கணிப்பு மனிதவள பகுப்பாய்வு - தக்கவைப்பு அபாயங்களை முன்னறிவிக்க இயந்திர கற்றலைப் பயன்படுத்துதல்.

மூல காரண பகுப்பாய்வு (RCA) மனிதவளத் தலைவர்களுக்கு தகவலறிந்த, தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்க அதிகாரம் அளிக்கிறது. பணியாளர் பிரச்சினைகளுக்கான உண்மையான காரணங்களைக் கண்டறிவதன் மூலம், பணியாளர் தக்கவைப்பு, ஈடுபாடு மற்றும் செயல்திறன் மேம்பாட்டிற்கான பயனுள்ள உத்திகளை நிறுவனங்கள் உருவாக்க முடியும்.

## அலகு V

### மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம்

மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம்: அறிமுகம் - மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் - பல்வேறு கட்டங்கள் - முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு கருவிகள் மற்றும் நுட்பங்கள் - முன்கணிப்பு பகுப்பாய்விற்கான தகவல் - மென்பொருள் தீர்வுகள் - அளவு தரவுகளுக்கான முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மாதிரிகள் - படிகள் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வில் ஈடுபட்டுள்ளது.

மனிதவள பகுப்பாய்வு, பீப்பிள் அனலிடிக்ஸ் என்றும் அழைக்கப்படுகிறது, இது ஒரு தரவு சார்ந்த அணுகுமுறையாகும், இது நிறுவனங்கள் பணியாளர் தொடர்பான தரவை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம் தங்கள் பணியாளர்களை மேம்படுத்த உதவுகிறது. இது மனிதவள வல்லுநர்கள் திறமை கையகப்படுத்தல், பணியாளர் ஈடுபாடு, தக்கவைத்தல், செயல்திறன் மேலாண்மை மற்றும் பணியாளர் திட்டமிடல் குறித்து தகவலறிந்த முடிவுகளை எடுக்க உதவுகிறது.

### மனிதவள பகுப்பாய்வின் முக்கியத்துவம்

HR Analytics, வணிகங்கள் எதிர்வினையிலிருந்து முன்கூட்டிய முடிவெடுப்பிற்கு மாறுவதற்கு உதவுகிறது, நிகழ்நேர மற்றும் வரலாற்றுத் தரவைப் பயன்படுத்தி HR விளைவுகளை முன்னறிவித்து மேம்படுத்துகிறது. இது செயல்பாட்டுத் திறனை மேம்படுத்துகிறது, செலவுகளைக் குறைக்கிறது மற்றும் நீண்டகால HR உத்திகளை ஆதரிக்கிறது.

□ முக்கிய நன்மைகள்: செயல்திறன் இயக்கிகளை அடையாளம் காண்பதன் மூலம் பணியாளர் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துகிறது.

✓பணிநீக்கப் போக்குகளைக் கணிப்பதன் மூலம் பணியாளர் வருவாயைக் குறைக்கிறது. ✓வேட்பாளர் தரவை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம் ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறைகளை மேம்படுத்துகிறது. ✓திறன் இடைவெளி பகுப்பாய்வின் அடிப்படையில் பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டை மேம்படுத்துகிறது. ✓கருத்து மற்றும் கணக்கெடுப்பு தரவுகளை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம் பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்துகிறது.

## **2. மனிதவள பகுப்பாய்வு வகைகள்**

மனிதவள பகுப்பாய்வு நான்கு வகைகளாகப் பிரிக்கப்பட்டுள்ளது, ஒவ்வொன்றும் வெவ்வேறு நோக்கங்களுக்கு சேவை செய்கின்றன:

### **A. விளக்கமான பகுப்பாய்வு - என்ன நடந்தது?**

விளக்க பகுப்பாய்வு, பணியாளர் போக்குகள் மற்றும் வடிவங்களை அடையாளம் காண கடந்தகால மனிதவளத் தரவைப் பயன்படுத்துகிறது. இது மனிதவள அளவீடுகளின் வரலாற்று கண்ணோட்டத்தை வழங்குகிறது.

□எடுத்துக்காட்டுகள்:

- **பணியாளர் வருவாய் விகித பகுப்பாய்வு-** கடந்த ஐந்து ஆண்டுகளில் வருவாய் போக்குகளை ஆய்வு செய்தல்.
- **வருகையின்மை கண்காணிப்பு-** அதிக வருகை விகிதங்களைக் கொண்ட துறைகளை அடையாளம் காணுதல்.
- **சம்பளம் மற்றும் இழப்பீட்டுப் போக்குகள்-** பல்வேறு பதவிகள் மற்றும் இடங்களில் ஊதிய சமத்துவத்தை பகுப்பாய்வு செய்தல்.

### **B. நோய் கண்டறிதல் பகுப்பாய்வு - அது ஏன் நடந்தது?**



மனிதவளப் போக்குகளுக்குப் பின்னால் உள்ள மூல காரணங்களைக் கண்டறிய நோயறிதல் பகுப்பாய்வு உதவுகிறது. இது வடிவங்களைப் புரிந்துகொள்ள பல மனிதவள அளவீடுகளை ஒப்பிடுவதை உள்ளடக்கியது.

□ எடுத்துக்காட்டுகள்:

- ஏன் விற்றுமுதல் அதிகரித்து வருகிறது?(குறைந்த ஈடுபாடு, சம்பள அதிருப்தி, தலைமைத்துவ பிரச்சினைகள்).
- ஊழியர்கள் ஏன் பணிநீக்கம் செய்யப்படுகிறார்கள்?(வளர்ச்சி வாய்ப்புகள் இல்லாமை, மோசமான மேலாண்மை).
- உற்பத்தித்திறன் ஏன் குறைகிறது?(போதுமான பயிற்சியின்மை, பணிச்சுமை சமநிலையின்மை).

### C. முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு - என்ன நடக்கும்?

மனிதவள விளைவுகளை முன்னறிவிக்க, முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு இயந்திர கற்றல் மற்றும் புள்ளிவிவர மாதிரிகளைப் பயன்படுத்துகிறது. இது ஒரு சிக்கல் மோசமடைவதற்கு முன்பு மனிதவளக் குழுக்கள் முன்னெச்சரிக்கை நடவடிக்கைகளை எடுக்க உதவுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டுகள்:

- பணியாளர் விலகலை முன்னறிவித்தல்- வெளியேறும் அபாயத்தில் உள்ள ஊழியர்களை அடையாளம் காணுதல்.
- பணியமர்த்தல் தேவைகளை முன்னறிவித்தல்- எதிர்கால பணியாளர்களின் தேவைகளை மதிப்பிடுதல்.
- தலைமைத்துவ திறனை மதிப்பிடுதல்- எந்த ஊழியர்கள் தலைமைப் பதவிகளில் வெற்றிபெறக்கூடும் என்பதைக் கணித்தல்.

**D. பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வு - நாம் என்ன செய்ய வேண்டும்?**

முன்னறிவிப்பு மாதிரிகளை அடிப்படையாகக் கொண்ட உகந்த மனிதவள உத்திகளை பரிந்துரைக்கும் பகுப்பாய்வு பரிந்துரைக்கிறது. இது தரவு சார்ந்த மனிதவளக் கொள்கைகளை உருவாக்க உதவுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டுகள்:

- தனிப்பயனாக்கப்பட்ட கற்றல் மற்றும் மேம்பாட்டுத் திட்டங்களைப் பரிந்துரைத்தல் ஊழியர்களுக்கு.
- ஆட்சேர்ப்பு சேனல்களை மேம்படுத்துதல் பணியமர்த்தல் வெற்றியை மேம்படுத்த.
- ஊக்கத்தொகை கட்டமைப்புகளை செயல்படுத்துதல் உயர் செயல்திறன் கொண்ட ஊழியர்களைத் தக்க வைத்துக் கொள்ள.

**3. HR இல் முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்திற்கான அறிமுகம்**

**HR-ல் முன்கணிப்பு மாடலிங் என்றால் என்ன?**

முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் என்பது மனிதவளப் போக்குகள் மற்றும் பணியாளர் நடத்தைகளை முன்னறிவிக்க வரலாற்றுத் தரவைப் பயன்படுத்தும் AI-இயக்கப்படும் புள்ளிவிவர அணுகுமுறையாகும். இது மனிதவள வல்லுநர்கள் சவால்களை எதிர்பார்க்கவும், முன்னெச்சரிக்கை உத்திகளைச் செயல்படுத்தவும் உதவுகிறது.

□ முக்கிய நன்மைகள்: ✓ வேட்பாளர் வெற்றியை கணிப்பதன் மூலம் பணியமர்த்தல் அபாயங்களைக் குறைக்கிறது. ✓ முன்கூட்டியே எச்சரிக்கை குறிகாட்டிகளுடன் அதிக ஆட்ட்ரிஷன் விகிதங்களைத் தடுக்கிறது. ✓

தனிப்பயனாக்கப்பட்ட மேம்பாட்டுத் திட்டங்கள் மூலம் செயல்திறன் நிர்வாகத்தை மேம்படுத்துகிறது.

✓ எதிர்காலத் தலைவர்களை அடையாளம் காண்பதன் மூலம் வாரிசுத் திட்டமிடலை மேம்படுத்துகிறது.

#### **4. மனிதவள பகுப்பாய்வில் முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்தின் பயன்பாடுகள்**

பல்வேறு மனிதவள களங்களில் முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் பயன்படுத்தப்படுகிறது:

##### **A. திறமை கையகப்படுத்தல் & ஆட்சேர்ப்பு**

□வேட்பாளர் வெற்றியை முன்னறிவித்தல் - AI வழிமுறைகள் விண்ணப்பதாரர்களை தரவரிசைப்படுத்த விண்ணப்பங்கள், நேர்காணல் பதில்கள் மற்றும் சைக்கோமெட்ரிக் தேர்வு மதிப்பெண்களை மதிப்பிடுகின்றன. □பணியமர்த்தல் சார்புகளைக் குறைத்தல் - தரவு சார்ந்த தேர்வு ஆட்சேர்ப்பில் அகநிலை சார்புகளை நீக்குகிறது.

##### **பி. பணியாளர் வருவாய் & தக்கவைப்பு**

□பணி நீக்க முன்னறிவிப்பு - இயந்திர கற்றல் மாதிரிகள் வேலை நேரம், வேலை திருப்தி, இழப்பீடு மற்றும் மேலாளர் கருத்துக்களை பகுப்பாய்வு செய்து ராஜினாமாக்களை கணிக்கின்றன. □தக்கவைப்பு உத்திகள் - HR தக்கவைப்பு திட்டங்களை தனிப்பயனாக்கலாம் (எ.கா. பதவி உயர்வுகள், திறன் சார்ந்த பயிற்சி).

##### **இ. பணியாளர் ஈடுபாடு & திருப்தி**

- உணர்வு பகுப்பாய்வு - AI கருவிகள் மின்னஞ்சல்கள், கணக்கெடுப்புகள் மற்றும் அரட்டை தொடர்புகளை பகுப்பாய்வு செய்து ஊழியர்களின் உணர்வை அளவிடுகின்றன.
- பணிநீக்கத்தை முன்னறிவித்தல் - தங்கள் வேலையில் ஆர்வத்தை இழக்கக்கூடிய ஊழியர்களை அடையாளம் காட்டுகிறது.

#### **D. பணியாளர் திட்டமிடல்**

- எதிர்கால திறமை தேவைகளை முன்னறிவித்தல் - வணிக வளர்ச்சி கணிப்புகளின் அடிப்படையில் பணியமர்த்தல் தேவைகளை முன்கணிப்பு மாதிரிகள் மதிப்பிடுகின்றன. □ பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்க பகுப்பாய்வு - பணியிட பன்முகத்தன்மையில் உள்ள இடைவெளிகளைக் கணிக்கின்றன.

#### **E. செயல்திறன் & உற்பத்தித்திறன் பகுப்பாய்வு**

- அதிக திறன் கொண்ட ஊழியர்களை அடையாளம் காணுதல் - செயல்திறன் போக்குகளின் அடிப்படையில் AI ஊழியர்களை தரவரிசைப்படுத்துகிறது.
- தலைமைத்துவ வெற்றியை முன்னறிவித்தல் - கடந்த கால செயல்திறன் தரவுகளைப் பயன்படுத்தி தலைமைத்துவ திறனை மதிப்பிடுகிறது.

#### **5. மனிதவள பகுப்பாய்வில் முக்கிய முன்கணிப்பு மாடலிங் நுட்பங்கள்**

- லாஜிஸ்டிக் பின்னடைவு - பைனரி விளைவுகளை முன்னறிவிக்கிறது (எ.கா., ஒரு ஊழியர் தங்குவாரா அல்லது வெளியேறுவாரா). □ முடிவு மரங்கள் - பணியாளர் தக்கவைப்பை பாதிக்கும் முக்கிய காரணிகளை அடையாளம் காட்டுகிறது.
- ரேண்டம் ஃபாரஸ்ட் அல்காரிதம் - பணியாளர் கணிப்புகளில் துல்லியத்தை

மேம்படுத்துகிறது. □ நரம்பியல் நெட்வொர்க்குகள் - சிக்கலான மனிதவள வடிவங்களுக்கான AI- அடிப்படையிலான ஆழமான கற்றல். □ இயற்கை மொழி செயலாக்கம் (NLP) - மின்னஞ்சல்கள், அரட்டை பதிவுகள் மற்றும் கருத்துகளிலிருந்து பணியாளர் உணர்வை பகுப்பாய்வு செய்கிறது.

□ பயன்படுத்தப்படும் கருவிகள்: பைதான் (Scikit-Learn, TensorFlow), R, Power BI, Tableau, SAP, வேலை நாள்.

## **6. மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்தில் உள்ள சவால்கள்**

△ தரவு தனியுரிமை & இணக்கச் சிக்கல்கள் – பணியாளர் தரவு GDPR, CCPA மற்றும் தொழிலாளர் சட்டங்களின் கீழ் பாதுகாக்கப்பட வேண்டும். □ தீர்வு: பாதுகாப்பான HR தரவு நிர்வாகக் கொள்கைகளை செயல்படுத்தவும்.

△ மனிதவள தரவு சார்பு - வழிமுறைகள் பாகுபாட்டை வலுப்படுத்தக்கூடும் (எ.கா., பாலினம் அல்லது இன சார்பு). □ தீர்வு: AI மாதிரிகளில் சார்பு-கண்டறிதல் கருவிகளைப் பயன்படுத்தவும்.

△ மனிதவள பகுப்பாய்வு திறன்கள் இல்லாமை - பல மனிதவள நிபுணர்களுக்கு தரவு அறிவியல் நிபுணத்துவம் இல்லை. □ தீர்வு: மனிதவள பகுப்பாய்வு பயிற்சியை வழங்குதல் அல்லது AI-இயங்கும் டாஷ்போர்டுகளை ஒருங்கிணைத்தல்.

△ கணினி ஒருங்கிணைப்பு சவால்கள் - முன்கணிப்பு கருவிகள் HRIS, சம்பளப்பட்டியல் மற்றும் திறமை மேலாண்மை அமைப்புகளுடன் ஒருங்கிணைக்கப்பட வேண்டும். □ தீர்வு: வேலை நாள், SAP வெற்றி

காரணிகள் போன்ற அளவிடக்கூடிய மனிதவள பகுப்பாய்வு தளங்களைத் தேர்வு செய்யவும்.

## 7. மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்தில் எதிர்கால போக்குகள்

- AI- இயங்கும் HR உதவியாளர்கள் - ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் HR பகுப்பாய்வுகளுக்கான Chatbots.
- நிகழ்நேர முன்கணிப்பு டாஷ்போர்டுகள் - உடனடி முடிவெடுப்பதற்கான நேரடி பணியாளர் நுண்ணறிவு.
- AI- இயக்கப்படும் தனிப்பயனாக்கப்பட்ட கற்றல் - தகவமைப்பு பயிற்சி பரிந்துரைகள். □ மனிதவள தரவு பாதுகாப்பிற்கான தடுப்புச் சங்கிலி - மனிதவள தரவு மீறல்களைத் தடுக்கிறது.

## மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம்

### 1. மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்திற்கான அறிமுகம்

மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் என்பது பணியாளர் போக்குகளை எதிர்பார்க்கவும் தரவு சார்ந்த மனிதவள முடிவுகளை எடுக்கவும் வரலாற்று ஊழியர் தரவு, புள்ளிவிவர நுட்பங்கள் மற்றும் இயந்திர கற்றல் வழிமுறைகளைப் பயன்படுத்துவதாகும். இந்த அணுகுமுறை நிறுவனங்கள் திறமை மேலாண்மையை மேம்படுத்தவும், பணியாளர் தக்கவைப்பை மேம்படுத்தவும், பணியமர்த்தலை மேம்படுத்தவும், பணியாளர் தேவைகளை முன்னறிவிக்கவும் உதவுகிறது.

- மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்தின் முக்கிய நோக்கங்கள்: ✓  
பணியாளர் குறைப்பைக் கணித்து தக்கவைப்பு உத்திகளை

செயல்படுத்துதல்.

- ✓ வேட்பாளர் வெற்றியை முன்னறிவிப்பதன் மூலம் திறமை பெறுதலை மேம்படுத்தவும்.
- ✓ எதிர்கால பணியமர்த்தல் தேவைகளை மதிப்பிடுவதன் மூலம் பணியாளர் திட்டமிடலை மேம்படுத்தவும்.
- ✓ அதிருப்தி வடிவங்களை அடையாளம் காண்பதன் மூலம் பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்தவும்.
- ✓ திறன் இடைவெளிகளை நிரப்ப பயிற்சி தேவைகளை முன்னறிவித்தல்.
- ✓ வருகை முறைகளை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம் வருகையின்மையைக் குறைக்கவும்.
- ✓ முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மூலம் பணியிட பன்முகத்தன்மை மற்றும் உள்ளடக்கத்தை உறுதி செய்தல்.

## 2. மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்தின் முக்கியத்துவம்

மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் மனிதவள நிர்வாகத்தை எதிர்வினையாற்றும் தன்மையிலிருந்து முன்னோக்கிச் செயல்படும் தன்மைக்கு மாற்றுகிறது, இது வணிகங்கள் பணியாளர் சவால்களை முந்திச் சென்று மூலோபாய முடிவுகளை எடுப்பதை உறுதி செய்கிறது.

□ பாரம்பரிய மனிதவள அணுகுமுறை vs. முன்கணிப்பு மனிதவள அணுகுமுறை:

### பாரம்பரிய HR

கடந்த கால மனிதவளத் தரவுகளில் எதிர்கால கவனம் செலுத்துகிறது.

எதிர்வினை முடிவெடுத்தல்

### முன்கணிப்பு HR

போக்குகளை கணிக்க தரவைப் பயன்படுத்துகிறது.

முன்னெச்சரிக்கை மற்றும் மூலோபாய

**பாரம்பரிய HR**

**முன்கணிப்பு HR**

திட்டமிடல்

பொதுவான

பணியாளர் தனிப்பயனாக்கப்பட்ட

மனிதவள

கொள்கைகள்

தலையீடுகள்

முன்னறிவிப்பு திறன் இல்லை

மனிதவள சிக்கல்களுக்கான தரவு  
சார்ந்த கணிப்புகள்

□ எடுத்துக்காட்டு: அதிக பணியாளர் வருவாயைப் பற்றி எதிர்வினையாற்றுவதற்குப் பதிலாக, HR முன்கணிப்பு மாதிரிகள் ஆபத்தில் உள்ள ஊழியர்களை முன்கூட்டியே கண்டறிந்து சம்பள சரிசெய்தல், பணி மாற்றங்கள் அல்லது வழிகாட்டுதல் திட்டங்கள் போன்ற தடுப்பு நடவடிக்கைகளை எடுக்கலாம்.

### 3. HR இல் முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்தின் பயன்பாடுகள்

#### A. பணியாளர் வருவாய் கணிப்பு

□ வேலை திருப்தி, செயல்திறன், பதவிக்காலம், இழப்பீடு மற்றும் மேலாளர் கருத்து போன்ற காரணிகளின் அடிப்படையில் எந்த ஊழியர்கள் வெளியேற வாய்ப்புள்ளது என்பதைக் கணிக்கவும். ✓ இலக்கு தக்கவைப்பு உத்திகளை (சம்பள உயர்வுகள், பதவி உயர்வுகள் அல்லது தலைமைத்துவ பயிற்சி) வடிவமைக்க HR க்கு உதவுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு முன்கணிப்பு மாதிரி, தொழில் வாழ்க்கையின் நடுப்பகுதியில் பணிபுரியும் ஊழியர்கள், தேக்கமடைந்த சம்பளத்துடன் வெளியேற அதிக வாய்ப்புள்ளது என்பதைக் குறிக்கலாம். தொழில் மேம்பாட்டுத் திட்டங்கள் அல்லது சம்பள சரிசெய்தல்களை வழங்குவதன்



மூலம் HR இதை நிவர்த்தி செய்யலாம்.

**B. திறமை கையகப்படுத்தல் & பணியமர்த்தல் வெற்றி கணிப்பு**

□ எந்த வேட்பாளர்கள் ஒரு பணியில் வெற்றிபெற அதிக வாய்ப்புள்ளது என்பதை அவர்களின் விண்ணப்பம், திறன்கள், நேர்காணல் செயல்திறன் மற்றும் கடந்த கால வேலைத் தரவுகளை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம் கணிக்கவும். ✓ பணியமர்த்தல் துல்லியத்தை மேம்படுத்துகிறது மற்றும் மோசமான பணியமர்த்தல் முடிவுகளால் ஏற்படும் வருவாய் விகிதங்களைக் குறைக்கிறது.

□எடுத்துக்காட்டு: ஒரு AI-அடிப்படையிலான முன்கணிப்பு மாதிரியானது, வேலை விண்ணப்பதாரர்களை அவர்களின் கடந்தகால பணி வரலாறு, திறன் சோதனைகள் மற்றும் ஆளுமைப் பண்புகளின் அடிப்படையில் தரவரிசைப்படுத்தலாம், இது ஆட்சேர்ப்பு செய்பவர்களுக்கு சிறந்த பொருத்தத்தைத் தேர்ந்தெடுக்க உதவுகிறது.

**C. பணியாளர் திட்டமிடல் & எதிர்கால திறமை தேவை**

□ வணிக விரிவாக்கம், ஓய்வூதிய முறைகள் மற்றும் தொழில் போக்குகளின் அடிப்படையில் எதிர்கால பணியமர்த்தல் தேவைகளை கணிக்கவும். ✓ நிறுவனங்கள் உகந்த பணியாளர் அளவைப் பராமரிப்பதை உறுதிசெய்கிறது மற்றும் அதிகப்படியான பணியாளர்கள் அல்லது குறைவான பணியாளர்களைத் தவிர்க்கிறது.

□எடுத்துக்காட்டு: ஒரு நிறுவனம் ஒரு புதிய சந்தையில் விரிவடைய திட்டமிட்டால், கடந்த கால விரிவாக்கங்களின் அடிப்படையில் ஒவ்வொரு பணியிலும் தேவைப்படும் ஊழியர்களின் எண்ணிக்கையை முன்கணிப்பு

மாடலிங் மூலம் கணிக்க முடியும்.

#### **D. செயல்திறன் & உற்பத்தித்திறன் கணிப்பு**

□ வரலாற்றுத் தரவு, பணிப் பழக்கவழக்கங்கள் மற்றும் பின்னூட்ட மதிப்பெண்களின் அடிப்படையில் பணியாளர் செயல்திறன் நிலைகளைக் கணிக்கவும். ✓ சிறந்த செயல்திறன் கொண்டவர்களுக்கு HR வெகுமதி அளிக்கவும் கூடுதல் பயிற்சி தேவைப்படும் ஊழியர்களை அடையாளம் காணவும் உதவுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: வாடிக்கையாளர் தொடர்புகள் மற்றும் விற்பனை புள்ளிவிவரங்கள் போன்ற கடந்த கால தரவுகளின் அடிப்படையில், எந்த விற்பனை ஊழியர்கள் அதிக செயல்திறனை அடைய வாய்ப்புள்ளது என்பதை ஒரு சில்லறை விற்பனை நிறுவனம் கணிக்க முடியும்.

#### **E. பணியாளர் ஈடுபாடு & திருப்தி பகுப்பாய்வு**

□ கணக்கெடுப்புகள், பின்னூட்டப் படிவங்கள் மற்றும் பணியிட உணர்வு பகுப்பாய்வு ஆகியவற்றிலிருந்து தரவைப் பயன்படுத்தி பணியாளர் ஈடுபாட்டு நிலைகளைக் கணிக்கவும். ✓ பணியாளர் மன உறுதியை மேம்படுத்த தனிப்பயனாக்கப்பட்ட ஈடுபாட்டுத் திட்டங்களை வடிவமைக்க HRக்கு உதவுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு குறிப்பிட்ட துறையில் உள்ள ஊழியர்கள் உள் ஆய்வுகளில் குறைந்த ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்களைக் காட்டினால், நிர்வாகச் சிக்கல்கள் அல்லது அதிக பணிச்சுமை போன்ற காரணங்களை HR ஆராய்ந்து சரியான நடவடிக்கைகளை எடுக்க முடியும்.

**F. பயிற்சி & மேம்பாட்டு உகப்பாக்கம்**

□ வேலை செயல்திறனை மேம்படுத்த அல்லது தலைமைப் பதவிகளுக்குச் செல்ல எந்த ஊழியர்களுக்கு குறிப்பிட்ட பயிற்சி தேவை என்பதைக் கணிக்கவும். ✓ தனிப்பயனாக்கப்பட்ட கற்றல் திட்டங்களைச் செயல்படுத்தவும் பயிற்சி முதலீடுகளை மேம்படுத்தவும் HR உதவுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: மோசமான செயல்திறன் மதிப்பீடுகளைக் கொண்ட ஊழியர்கள் பெரும்பாலும் சில தொழில்நுட்ப திறன்களைக் கொண்டிருக்கவில்லை என்பதை முன்கணிப்பு மாடலிங் காட்டக்கூடும். HR அவர்களுக்கான தனிப்பயன் பயிற்சி திட்டங்களை வடிவமைக்க முடியும்.

**ஜி. பன்முகத்தன்மை & உள்ளடக்கம் (D&I) பகுப்பாய்வு**

□ பணியிட பன்முகத்தன்மை போக்குகளைக் கணித்து, முன்னேற்றம் தேவைப்படும் பகுதிகளை அடையாளம் காணவும். ✓ உள்ளடக்கிய பணியமர்த்தல் உத்திகளை உருவாக்கவும், பன்முகத்தன்மை இலக்குகளைப் பராமரிக்கவும் HRக்கு உதவுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு முன்கணிப்பு மாதிரி, பெண்கள் மற்றும் சிறுபான்மை குழுக்கள் தலைமைப் பாத்திரங்களில் குறைவாகவே பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படுவதைக் குறிக்கலாம், இது பல்வேறு ஊழியர்களுக்கான தலைமைத்துவ மேம்பாட்டுத் திட்டங்களைத் தொடங்க HR ஐத் தூண்டுகிறது.

**4. HR இல் முக்கிய முன்கணிப்பு மாடலிங் நுட்பங்கள்**

மனிதவள விளைவுகளை முன்னறிவிப்பதற்கான முன்கணிப்பு

மாதிரியாக்கம் இயந்திர கற்றல் வழிமுறைகள் மற்றும் புள்ளிவிவர முறைகளை நம்பியுள்ளது. பரவலாகப் பயன்படுத்தப்படும் சில நுட்பங்கள் இங்கே:

#### **அ. லாஜிஸ்டிக் பின்னடைவு**

□ ஒரு ஊழியர் வெளியேறுவாரா அல்லது தங்குவாரா என்பது போன்ற பைனரி HR விளைவுகளை கணிக்கப் பயன்படுகிறது.

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு பணியாளருக்கு குறைந்த ஈடுபாடும், அதிக வேலையில்லாத தன்மையும் இருந்தால், அந்த மாதிரி அதிக வேலையில்லா அபாயத்தைக் கணிக்கக்கூடும்.

#### **பி. முடிவு மரங்கள் & சீரற்ற காடுகள்**

□ முடிவெடுக்கும் மரங்கள் மனிதவளப் போக்குகளைப் பாதிக்கும் முக்கிய காரணிகளைக் கண்டறிய உதவுகின்றன. □ சீரற்ற காடுகள் பல முடிவெடுக்கும் மரங்களை இணைப்பதன் மூலம் துல்லியத்தை மேம்படுத்துகின்றன.

□ எடுத்துக்காட்டு: 3+ ஆண்டுகளாக பதவி உயர்வு பெறாத ஊழியர்கள் ராஜினாமா செய்வதற்கான வாய்ப்புகள் அதிகம் என்பதை ஒரு முடிவு மரம் காட்டக்கூடும்.

#### **இ. நரம்பியல் வலையமைப்புகள் & ஆழமான கற்றல்**

□ சிக்கலான பணியாளர் வடிவங்களை அடையாளம் காணும் AI-அடிப்படையிலான மாதிரிகள். □ பாரம்பரிய மாதிரிகள் தோல்வியடையக்கூடிய பெரிய HR தரவுத்தொகுப்புகளுக்குப்

பயன்படுத்தப்படுகிறது.

□எடுத்துக்காட்டு: AI-இயக்கப்படும் விண்ணப்பத் தேர்வுத் திரையிடல், ஆயிரக்கணக்கான பணியமர்த்தல் பதிவுகளின் அடிப்படையில் வேட்பாளர் வெற்றியைக் கணிக்கும்.

#### **D. உணர்வு பகுப்பாய்வு (இயற்கை மொழி செயலாக்கம் - NLP)**

□ பணியாளர் மின்னஞ்சல்கள், கருத்துகள் மற்றும் கணக்கெடுப்புகளை பகுப்பாய்வு செய்து பணியிட உணர்வை அளவிட பயன்படுகிறது.

□எடுத்துக்காட்டு: ஒரு NLP மாதிரி ஊழியர் மின்னஞ்சல்களில் எதிர்மறையான உணர்வைக் கண்டறிந்து, பணியிட அதிருப்தியை HR நிவர்த்தி செய்ய உதவும்.

#### **E. காலத் தொடர் முன்னறிவிப்பு**

□ வரலாற்று தரவு வடிவங்களின் அடிப்படையில் எதிர்கால பணியாளர் போக்குகளை முன்னறிவிக்கிறது.

□எடுத்துக்காட்டு: ஒரு காலத் தொடர் மாதிரி, முந்தைய ஆண்டுகளின் ஆட்சேர்ப்பு முறைகளின் அடிப்படையில் பருவகால பணியமர்த்தல் தேவைகளை முன்னறிவிக்கலாம்.

#### **5. மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்தில் உள்ள சவால்கள்**

□தரவு தனியுரிமை கவலைகள் - பணியாளர் தரவை கையாள்வது GDPR & CCPA போன்ற சட்டங்களுக்கு இணங்க வேண்டும். □முன்கணிப்பு மாதிரிகளில் சார்பு - வரலாற்றுத் தரவு பாலினம் அல்லது இன சார்புகளை

பிரதிபலிக்கக்கூடும், இது நியாயமான முடிவெடுப்பதை பாதிக்கும். மனிதவள தரவு பகுப்பாய்வு திறன்கள் இல்லாமை - பல மனிதவள குழுக்களுக்கு தரவு அறிவியல் மற்றும் இயந்திர கற்றலில் நிபுணத்துவம் இல்லை. ஒருங்கிணைப்பு சிக்கல்கள் - முன்கணிப்பு மாதிரிகள் HRIS, ஊதியம் மற்றும் செயல்திறன் மேலாண்மை அமைப்புகளுடன் ஒருங்கிணைக்கப்பட வேண்டும். AI க்கு பணியாளர் எதிர்ப்பு - ஊழியர்கள் AI-இயக்கப்படும் மனிதவள முடிவுகளை நம்பாமல் இருக்கலாம், இதனால் வெளிப்படைத்தன்மையை அதிகரிக்க HR தேவைப்படுகிறது.

#### **6. மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்தில் எதிர்கால போக்குகள்**

AI-சார்ந்த திறமை கையகப்படுத்தல் - AI-சார்ந்த கருவிகள் வேட்பாளர் தேர்வு மற்றும் பணியமர்த்தல் முடிவுகளை மேலும் செம்மைப்படுத்தும். முன்கணிப்பு பணியாளர் நல்வாழ்வு மாதிரிகள் - வேலை நேரம் மற்றும் மன அழுத்த நிலைகளின் அடிப்படையில் பணியாளர் சோர்வு ஏற்படுவதை AI முன்னறிவிக்கும். HR தரவு பாதுகாப்பிற்கான பிளாக்செயின் - முன்கணிப்பு மாதிரிகளில் பணியாளர் தரவு தனியுரிமையைப் பாதுகாக்கிறது. HR இல் ஹைப்பர்-தனிப்பயனாக்கம் - AI ஒவ்வொரு பணியாளருக்கும் தனிப்பயனாக்கப்பட்ட தொழில் பாதைகள் மற்றும் கற்றல் திட்டங்களை உருவாக்கும். நிகழ்நேர முன்கணிப்பு டாஷ்போர்டுகள் - AI-இயங்கும் நுண்ணறிவுகளுடன் HR அளவீடுகளின் நேரடி கண்காணிப்பு.

தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதை செயல்படுத்துவதன் மூலம் மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் பணியாளர் மேலாண்மையில் புரட்சியை ஏற்படுத்தி வருகிறது. இயந்திர கற்றல் மற்றும் AI ஐப் பயன்படுத்துவதன்

மூலம், நிறுவனங்கள் பணியமர்த்தலை மேம்படுத்தலாம், ஆட்குறைப்பைக் குறைக்கலாம், பணியாளர் திட்டமிடலை மேம்படுத்தலாம் மற்றும் பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்தலாம்.

## **மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்தின் கட்டங்கள்**

துல்லியமான முன்னறிவிப்பு மற்றும் தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதை உறுதி செய்வதற்காக, மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் பல கட்டங்களை உள்ளடக்கிய ஒரு கட்டமைக்கப்பட்ட செயல்முறையைப் பின்பற்றுகிறது. இந்த கட்டங்கள் நிறுவனங்கள் மூல மனிதவளத் தரவை வணிக வெற்றியை இயக்கும் செயல்பாட்டு நுண்ணறிவுகளாக மாற்ற உதவுகின்றன.

### **1. தரவு சேகரிப்பு கட்டம்**

#### **A. தரவு மூலங்களை அடையாளம் காணுதல்**

மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்தின் முதல் படி தொடர்புடைய மனிதவளத் தரவைச் சேகரிப்பதாகும். தரவு பல மூலங்களிலிருந்து வரலாம், அவற்றுள்:

- ✓ டெல் டெல் ✓மனித வள தகவல் அமைப்புகள் (HRIS)- பணியாளர் பதிவுகள், ஊதியம், விடுப்புத் தரவு.
- ✓ டெல் டெல் ✓செயல்திறன் மேலாண்மை அமைப்புகள்- முக்கிய குறிகாட்டிகள், மதிப்பீட்டு மதிப்பெண்கள், கருத்து.
- ✓ டெல் டெல் ✓ஆட்சேர்ப்பு & விண்ணப்பதாரர் கண்காணிப்பு அமைப்புகள்- வேட்பாளர் விண்ணப்பங்கள், நேர்காணல் மதிப்பெண்கள்.
- ✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் கணக்கெடுப்புகள் & கருத்துகள்- ஈடுபாடு, வேலை திருப்தி நிலைகள்.

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

- ✓ டெல் டெல் ✓நேர்காணல்களிலிருந்து வெளியேறு- பணியாளர் இடமாற்றத்திற்கான காரணங்கள்.
- ✓ டெல் டெல் ✓பயிற்சி & மேம்பாட்டு அமைப்புகள்- பாடநெறி நிறைவு, திறன் மேம்பாடு.
- ✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் மேலாண்மை அமைப்புகள்- வருகை, ஷிப்ட் அட்டவணைகள், கூடுதல் நேர பதிவுகள்.

### **B. தரவு தரத்தை உறுதி செய்தல்**

துல்லியமான கணிப்புகளை உறுதி செய்ய, தரவு பின்வருமாறு இருக்க வேண்டும்: ✓முழுமையானது - விடுபட்ட மதிப்புகள் இல்லை. ✓நிலையானது - முரண்பட்ட தகவல்கள் இல்லை. ✓துல்லியமானது - உண்மையான பணியாளர் அனுபவங்களை பிரதிபலிக்கிறது. ✓பொருத்தமானது - பகுப்பாய்வு செய்யப்படும் சிக்கலுக்கு பயனுள்ளதாக இருக்கும்.

□எடுத்துக்காட்டு: பணியாளர் வருவாயைக் கணிப்பதே இலக்காக இருந்தால், பொழுதுபோக்குகள் அல்லது பயண வரலாறு போன்ற பொருத்தமற்ற தகவல்களை விட, தரவுகளில் வேலை திருப்தி மதிப்பெண்கள், சம்பள வரலாறு மற்றும் செயல்திறன் போக்குகள் ஆகியவை இருக்க வேண்டும்.

### **2. தரவு முன் செயலாக்கம் & சுத்தம் செய்யும் கட்டம்□**

#### **A. விடுபட்ட தரவைக் கையாளுதல்**

- ✓ டெல் டெல் ✓குற்றஞ்சாட்டும் முறைகள்- புள்ளியியல் நுட்பங்களைப் பயன்படுத்தி விடுபட்ட மதிப்புகளை நிரப்புவதல்.



✓ டெல் டெல் ✓ நம்பகத்தன்மையற்ற தரவை நீக்குதல்- முழுமையற்ற பதிவுகளைக் கொண்ட ஊழியர்களை நீக்குதல்.

### **B. தரவு இயல்பாக்கம் & மாற்றம்**

✓ டெல் டெல் ✓ வெவ்வேறு வடிவங்களை தரப்படுத்துதல்- எ.கா., "ஆம்/இல்லை" பதில்களை பைனரி (1/0) ஆக மாற்றுதல்.

✓ டெல் டெல் ✓ எண் தரவை அளவிடுதல்- சம்பள புள்ளிவிவரங்கள், பதவிக்காலம் மற்றும் மதிப்பீடுகளை பொதுவான அளவிற்குக் கொண்டுவருதல்.

✓ டெல் டெல் ✓ வகை மாறிகளை குறியாக்கம் செய்தல்- உரை அடிப்படையிலான தரவை (எ.கா., "துறை: HR") எண் வடிவமாக மாற்றுதல்.

### **C. தரவு சார்புகளை நீக்குதல்**

✓ டெல் டெல் ✓ சார்புடைய கணிப்புகளைத் தவிர்க்க தரவுகளில் பன்முகத்தன்மையை உறுதி செய்தல்.

✓ டெல் டெல் ✓ உதாரணமாக: கடந்த கால பணியமர்த்தல் தரவுகள் ஆண் வேட்பாளர்களுக்கு சாதகமாக இருந்தால், எதிர்கால பணியமர்த்தல் கணிப்புகளில் AI மாதிரிகள் பாலின சார்புகளை உருவாக்கக்கூடும்.

### **3. தரவு ஆய்வு & அம்சத் தேர்வு கட்டம் □ □ தமிழ்**

#### **அ. ஆய்வுத் தரவு பகுப்பாய்வு (EDA)**

பணியாளர் விளைவுகளை பாதிக்கும் முக்கிய காரணிகளை அடையாளம் காண, மனிதவள தரவுகளில் உள்ள போக்குகள் மற்றும் வடிவங்களை பகுப்பாய்வு செய்வதை EDA உள்ளடக்கியது.

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

✓ டெல் டெல் ✓புள்ளிவிவர பகுப்பாய்வு- பணியாளர் செயல்திறன், சம்பளம் மற்றும் பணிநீக்கம் ஆகியவற்றுக்கு இடையேயான தொடர்புகளை அடையாளம் காணுதல்.

✓ டெல் டெல் ✓காட்சிப்படுத்தல் நுட்பங்கள்- நுண்ணறிவுகளைக் கண்டறிய வெப்ப வரைபடங்கள், சிதறல் வரைபடங்கள் மற்றும் வரைபடங்களைப் பயன்படுத்துதல்.

□எடுத்துக்காட்டு: 3+ ஆண்டுகளாக பதவி உயர்வு பெறாத ஊழியர்கள் வெளியேறுவதற்கான வாய்ப்புகள் அதிகம் என்று தரவு காட்டினால், இந்தக் காரணியை முன்கணிப்பு மாதிரியில் சேர்க்க வேண்டும்.

### **பி. அம்சத் தேர்வு & பொறியியல்**

அம்சத் தேர்வு என்பது கணிப்புக்கு மிகவும் பொருத்தமான மாறிகளைத் தேர்ந்தெடுப்பதை உள்ளடக்குகிறது.

✓ டெல் டெல் ✓வருவாய் கணிப்புக்கான முக்கிய அம்சங்கள்:

- வேலை திருப்தி மதிப்பெண்கள்
- இழப்பீட்டு வரலாறு
- பணிச்சுமை மற்றும் கூடுதல் நேரம்
- நிர்வாக உறவுகள்
- செயல்திறன் போக்குகள்

✓ டெல் டெல் ✓அம்ச பொறியியல்:மாதிரி துல்லியத்தை மேம்படுத்த புதிய மாறிகளை உருவாக்குதல்.

- எடுத்துக்காட்டு: சிறந்த முன்கணிப்பு சக்திக்காக "எடுக்கப்பட்ட இலைகளின் எண்ணிக்கை" என்பதை "ஒரு காலாண்டிற்கு விடுப்பு அதிர்வெண்" ஆக மாற்றுதல்.

#### 4. மாதிரி தேர்வு & மேம்பாட்டு கட்டம் □

##### A. சரியான முன்கணிப்பு மாதிரியைத் தேர்ந்தெடுப்பது

மனிதவள சிக்கலின் வகையைப் பொறுத்து வெவ்வேறு இயந்திர கற்றல் நுட்பங்களைப் பயன்படுத்தலாம்:

மாதிரி வகை	மனிதவளத்தில் விண்ணப்பம்
லாஜிஸ்டிக் பின்னடைவு	பணியாளர் விலகல் கணிப்பு
முடிவு மரங்கள் & சீரற்ற காடுகள்	தக்கவைப்புக்கான முக்கிய காரணிகளை அடையாளம் காணுதல்
நரம்பியல் வலையமைப்புகள் & ஆழமான கற்றல்	மேம்பட்ட திறமை கையகப்படுத்தல் & திறன் கணிப்பு
உணர்வு பகுப்பாய்வு (NLP)	பணியாளர் கருத்து மற்றும் ஈடுபாட்டை பகுப்பாய்வு செய்தல்
நேரத் தொடர் பகுப்பாய்வு	பணியாளர் தேவை முன்னறிவிப்பு

##### B. மாதிரியைப் பயிற்றுவித்தல் மற்றும் சோதித்தல்

- ✓ டெல் டெல் ✓ மாதிரியைப் பயிற்றுவித்தல்- வடிவங்களை உருவாக்க வரலாற்று மனிதவளத் தரவைப் பயன்படுத்துதல்.
- ✓ டெல் டெல் ✓ மாதிரியைச் சோதித்தல்- கணிப்பு துல்லியத்தை சரிபார்க்க தனி தரவுத்தொகுப்பைப் பயன்படுத்துதல்.

✓ டெல் டெல் ✓குறுக்கு சரிபார்ப்பு- மாதிரியை பலமுறை சோதிப்பதன் மூலம் நம்பகத்தன்மையை உறுதி செய்தல்.

#### 5. மாதிரி மதிப்பீடு & உகப்பாக்கம் கட்டம்□

ஒரு மாதிரி உருவாக்கப்பட்டவுடன், அதன் துல்லியத்தை பயன்படுத்துவதற்கு முன்பு மதிப்பிட வேண்டும்.

#### A. முக்கிய மாதிரி மதிப்பீட்டு அளவீடுகள்

- ✓ டெல் டெல் ✓துல்லியம்- சரியான கணிப்புகளின் சதவீதம்.
- ✓ டெல் டெல் ✓துல்லியம் & நினைவுகூரல்- மாதிரி உண்மையான நேர்மறைகளை எவ்வளவு சிறப்பாக அடையாளம் காட்டுகிறது.
- ✓ டெல் டெல் ✓F1-ஸ்கோர்- சிறந்த கணிப்புகளுக்கு துல்லியத்தையும் நினைவுகூரலையும் சமநிலைப்படுத்துதல்.
- ✓ டெல் டெல் ✓குழப்ப மேட்ரிக்ஸ்- உண்மையான மற்றும் கணிக்கப்பட்ட முடிவுகளை ஒப்பிடுதல்.

□எடுத்துக்காட்டு: ஒரு ஆட்ரிஷன் மாதிரி 85% துல்லியத்தை முன்னறிவித்து, குறைந்த நினைவுகூரலைக் கொண்டிருந்தால், ஆபத்தில் உள்ள பல ஊழியர்கள் கணிப்பில் தவறவிடப்பட்டுள்ளனர் என்று அர்த்தம். HR மாதிரியை நன்றாகச் சரிசெய்ய வேண்டும்.

#### B. மாதிரியை நன்றாகச் சரிசெய்தல்

- ✓ டெல் டெல் ✓ஹைப்பர் அளவுரு உகப்பாக்கம்- சிறந்த முடிவுகளுக்கு அமைப்புகளை சரிசெய்தல்.
- ✓ டெல் டெல் ✓பொருத்தமற்ற அம்சங்களை நீக்குதல்-

தரவுத்தொகுப்பிலிருந்து சத்தத்தை நீக்குதல்.  
✓ டெல் டெல் ✓புதிய தரவுகளுடன் சோதனை செய்தல்- காலப்போக்கில்  
மாதிரி தகவமைப்புத் தன்மையை உறுதி செய்தல்.

#### **6. மாதிரி வரிசைப்படுத்தல் & மனிதவள உத்தி ஒருங்கிணைப்பு கட்டம்**

மேம்படுத்தப்பட்டவுடன், முன்கணிப்பு மாதிரி நிஜ உலக முடிவெடுப்பதற்காக  
மனிதவள அமைப்புகளில் பயன்படுத்தப்படுகிறது.

#### **A. மனிதவள செயல்முறைகளுடன் ஒருங்கிணைப்பு**

✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் விலகல் கணிப்பு- ஆபத்தில் உள்ள  
ஊழியர்களுக்கான முன்னெச்சரிக்கை தக்கவைப்பு உத்திகள்.  
✓ டெல் டெல் ✓திறமை கையகப்படுத்தல் உகப்பாக்கம்- AI-இயக்கப்படும்  
வேட்பாளர்களின் குறுகிய பட்டியல்.  
✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் திட்டமிடல்- ஆட்சேர்ப்புக்கான தேவை  
முன்னறிவிப்பை தானியங்குபடுத்துதல்.

எடுத்துக்காட்டு: ஒரு HR டேஷ்போர்டில் பயன்படுத்தப்படும் ஒரு  
முன்கணிப்பு மாதிரி, ஒரு பணியாளரின் விலகல் ஆபத்து 80% ஐத்  
தாண்டும்போது மேலாளர்களுக்கு தானாகவே எச்சரிக்கை விடுக்கும், இது  
ஆரம்பகால தலையீட்டைத் தூண்டும்.

#### **7. கண்காணிப்பு, புதுப்பித்தல் மற்றும் தொடர்ச்சியான மேம்பாட்டு கட்டம்**

பயன்படுத்தப்பட்ட பிறகு, செயல்திறன் மேம்பாடுகளுக்காக முன்கணிப்பு  
மாதிரிகள் தொடர்ந்து கண்காணிக்கப்பட வேண்டும்.

**A. மாதிரி செயல்திறனைக் கண்காணித்தல்**

- ✓ டெல் டெல் ✓கணிப்பு துல்லியத்தை அவ்வப்போது சரிபார்க்கவும்.
- ✓ டெல் டெல் ✓காலாவதியான நுண்ணறிவுகளைத் தவிர்க்க புதிய தரவுகளுடன் மாதிரியைப் புதுப்பித்தல்.

**B. மாதிரி சறுக்கலைக் கையாளுதல்**

- ✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் நடத்தைகள் காலப்போக்கில் மாறுகின்றன; மாதிரி மாற்றியமைக்க வேண்டும்.
- ✓ டெல் டெல் ✓எடுத்துக்காட்டு: தொற்றுநோய்க்குப் பிந்தைய தொலைதூரப் பணிப் போக்குகள், மாதிரி சரிசெய்தல் தேவைப்படும் மாற்றப்பட்ட தேய்மான முறைகள்.

**C. தொடர்ச்சியான பின்னூட்ட சுழற்சி**

- ✓ டெல் டெல் ✓மனிதவளக் குழுக்கள் மாதிரி வெளியீடுகளைத் தொடர்ந்து மதிப்பாய்வு செய்து அதற்கேற்ப பணியாளர் உத்திகளை சரிசெய்ய வேண்டும்.
- ✓ டெல் டெல் ✓உதாரணம்: ஒரு மாதிரி ஐடி குழுக்களில் அதிக வருவாய் ஈட்டுவதாகக் கணித்தால், HR சாத்தியமான காரணங்களை ஆராய்ந்து தடுப்பு நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும்.

**தொடர்ச்சியான செயல்முறையாக மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம்**

மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் என்பது தொடர்ச்சியான தரவு சுத்திகரிப்பு மற்றும் மாதிரி மேம்பாடுகள் தேவைப்படும் ஒரு

தொடர்ச்சியான செயல்முறையாகும்.

மனிதவள பகுப்பாய்வு மற்றும் முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம் மனிதவளத் தலைவர்கள் மூலோபாய, தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்க உதவுவதன் மூலம் பணியாளர் மேலாண்மையில் புரட்சியை ஏற்படுத்துகின்றன. முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு நிறுவனங்கள் சவால்களை எதிர்பார்க்கவும், மனிதவள செயல்பாடுகளை மேம்படுத்தவும், பணியாளர் அனுபவத்தை மேம்படுத்தவும் உதவுகிறது.

**மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு கருவிகள் மற்றும் நுட்பங்கள்**

மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு என்பது எதிர்கால பணியாளர் போக்குகளை முன்னறிவிக்க வரலாற்று தரவு, புள்ளிவிவர மாதிரிகள் மற்றும் இயந்திர கற்றல் நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துவதை உள்ளடக்கியது. இது பணியாளர் நடத்தை, பணியாளர் செயல்திறன் மற்றும் வணிக விளைவுகளில் உள்ள வடிவங்களை அடையாளம் காண்பதன் மூலம் தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்க மனிதவள வல்லுநர்களுக்கு உதவுகிறது.

**மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளின் பயன்கள்**

- ✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் போக்குகளை எதிர்பார்க்கலாம் (எ.கா., வருவாய், ஈடுபாடு)
- ✓ டெல் டெல் ✓ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் பணியமர்த்தல் முடிவுகளை மேம்படுத்துதல்
- ✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் செயல்திறன் மற்றும் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துதல்
- ✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் அபாயங்களைக் குறைத்தல் (எ.கா., சோர்வு,

பணிக்கு

வராமை)

✓ டெல் டெல் ✓ பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டுத் திட்டங்களை மேம்படுத்துதல்

### 1. HR இல் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு கருவிகள்

முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்த, நிறுவனங்கள் செயல்படக்கூடிய நுண்ணறிவுகளை உருவாக்க AI, இயந்திர கற்றல் மற்றும் புள்ளிவிவர மாதிரியாக்கத்தை ஒருங்கிணைக்கும் சிறப்பு கருவிகளைப் பயன்படுத்துகின்றன.

#### □ HRக்கான பிரபலமான முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு கருவிகள்

கருவி	முக்கிய அம்சங்கள்	HR இல் வழக்குகளைப் பயன்படுத்தவும்
<p>ஐபிஎம் அனலிட்டிக்ஸ்</p>	<p>AI-இயக்கப்படும் முன்கணிப்பு நுண்ணறிவு, இயற்கை மொழி செயலாக்கம்</p>	<p>பணியாளர் குறைப்பு கணியாளர் பணியாளர் மேம்படுத்தல்</p>
<p>SAP காரணிகள்</p>	<p>வெற்றி மேக அடிப்படையிலான மனிதவள பகுப்பாய்வு, இயந்திர கற்றல்</p>	<p>வருவாய், செயல்திறன் போக்குகள், திறன் இடைவெளிகளைக் கணிக்கவும்.</p>
<p>வேலை நாள் மக்கள் பகுப்பாய்வு</p>	<p>பணியாளர் நுண்ணறிவு, முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம்</p>	<p>திறமை தக்கவைப்பு, தலைமைத்துவ குழாய் பகுப்பாய்வு</p>
<p>அட்டவணை &amp; பவர் தரவு</p>	<p>காட்சிப்படுத்தல்,</p>	<p>பணியாளர் செயல்திறன்,</p>



கருவி	முக்கிய அம்சங்கள்	HR இல் வழக்குகளைப் பயன்படுத்தவும்
BI	முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு ஒருங்கிணைப்பு	பணிக்கு வராத போக்குகளை கணித்தல்
பைதான் (பாண்டாஸ், ஸ்கிகிட்-லேர்ன், டென்சர்ஃப்ளோ)	மேம்பட்ட இயந்திர தனிப்பயன் கற்றல், அடிப்படையிலான முன்னறிவிப்பு	மனிதவள மாதிரிகள், AI பகுப்பாய்வு முன்கணிப்பு பணியமர்த்தல்

✓எடுத்துக்காட்டு: பணிச்சுமை, ஈடுபாடு மற்றும் செயல்திறன் தரவுகளின் அடிப்படையில் எந்தெந்த துறைகளில் பணியாளர் விலகல் அதிக ஆபத்தில் உள்ளது என்பதைக் கணிக்க மருத்துவமனை மனிதவளக் குழு SAP SuccessFactors ஐப் பயன்படுத்துகிறது.

## 2. HR இல் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு நுட்பங்கள்

அர்த்தமுள்ள கணிப்புகளை உருவாக்க, நிறுவனங்கள் இயந்திர கற்றல், பின்னடைவு மாதிரிகள், கிளஸ்டரிங் மற்றும் AI- இயக்கப்படும் முன்கணிப்பு போன்ற தரவு அறிவியல் நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துகின்றன.

### □ முக்கிய முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு நுட்பங்கள்

#### 1. பின்னடைவு பகுப்பாய்வு

- ✓ டெல் டெல் ✓நோக்கம்:எண் விளைவுகளை முன்னறிவிக்கிறது (எ.கா., வருவாய் விகிதங்கள், வருகையின்மை)
- ✓ டெல் டெல் ✓எப்படி இது செயல்படுகிறது:சுயாதீன மாறிகள் (எ.கா.

சம்பளம், பணிச்சுமை) மற்றும் சார்பு மாறிகள் (எ.கா. பணியாளர் விலகல்) ஆகியவற்றுக்கு இடையேயான உறவுகளை அடையாளம் காட்டுகிறது.

✓ டெல் டெல் ✓HR இல் எடுத்துக்காட்டு:

- சம்பளம், ஈடுபாடு மற்றும் வேலை-வாழ்க்கை சமநிலை ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் பணியாளர் வருவாயைக் கணித்தல்.
- வேலை இடுகையிடும் சேனல்களின் அடிப்படையில் ஆட்சேர்ப்பு வெற்றி விகிதங்களை மதிப்பிடுதல்

## 2. இயந்திர கற்றல் வழிமுறைகள் □

✓ டெல் டெல் ✓நோக்கம்:மறைக்கப்பட்ட வடிவங்களைக் கண்டறிந்து துல்லியமான பணியாளர் கணிப்புகளைச் செய்கிறது.

✓ டெல் டெல் ✓HR இல் பயன்படுத்தப்படும் பொதுவான ML மாதிரிகள்:

- முடிவு மரங்கள்- ஊழியர்களை பணிநீக்க அபாயத்தின் அடிப்படையில் வகைப்படுத்துகிறது.
- சீரற்ற காடு- பல காரணிகளின் அடிப்படையில் பணியாளர் உற்பத்தித்திறனை முன்னறிவிக்கிறது
- நரம்பியல் வலையமைப்புகள் (ஆழமான கற்றல்)- காலப்போக்கில் சிக்கலான மனிதவளப் போக்குகளை முன்னறிவிக்கிறது

✓ எடுத்துக்காட்டு: ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்கள், மேலாளர் கருத்து மற்றும் பயிற்சி நிறைவு ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் எந்த ஊழியர்கள் வெளியேறும் அபாயத்தில் உள்ளனர் என்பதைக் கணிக்க ஒரு HR குழு ஒரு முடிவு மர மாதிரியைப் பயிற்றுவிக்கிறது.

## 3. பணியாளர் உணர்வு பகுப்பாய்வு □

## Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

✓ டெல் டெல் ✓நோக்கம்:வேலை திருப்தி மற்றும் ஈடுபாட்டு போக்குகளை அளவிட ஊழியர்களின் கருத்துக்களை (கணக்கெடுப்புகள், மின்னஞ்சல்கள், சமூக ஊடகங்கள்) பகுப்பாய்வு செய்கிறது.

✓ டெல் டெல் ✓பயன்படுத்தப்படும் நுட்பங்கள்:

- இயற்கை மொழி செயலாக்கம் (NLP)உரை அடிப்படையிலான பணியாளர் கருத்துக்களை பகுப்பாய்வு செய்ய
- AI-இயக்கப்படும் உணர்வு மதிப்பீடுஉணர்ச்சிகளை வகைப்படுத்த (நேர்மறை, நடுநிலை, எதிர்மறை)

✓ எடுத்துக்காட்டு: வருடாந்திர பின்னூட்ட அறிக்கைகளின் அடிப்படையில் செவிலியர் அதிருப்தி போக்குகளைக் கண்காணிக்க மருத்துவமனை மனிதவளக் குழு NLP-அடிப்படையிலான உணர்வு பகுப்பாய்வைப் பயன்படுத்துகிறது.

#### 4. முன்கணிப்பு தேய்மான மாதிரியாக்கம்

✓ டெல் டெல் ✓நோக்கம்:அடுத்த 6-12 மாதங்களில் எந்தெந்த ஊழியர்கள் வெளியேற வாய்ப்புள்ளது என்பதைக் கணிக்கவும்.

✓ டெல் டெல் ✓எப்படி இது செயல்படுகிறது:

- வரலாற்று தேய்மானத் தரவை பகுப்பாய்வு செய்கிறது (எ.கா., சம்பளம், பணிச்சுமை, ஈடுபாடு)
- தேய்மான ஆபத்து மதிப்பெண்ணை ஒதுக்க இயந்திர கற்றல் மாதிரிகளைப் பயன்படுத்துகிறது.

✓உதாரணமாக: ஒரு தனியார் மருத்துவமனை, ICU செவிலியர்கள் அதிகப்படியான கூடுதல் நேரம் மற்றும் தொழில் முன்னேற்ற வாய்ப்புகள்

இல்லாததால், அதிக அளவு உடல் உழைப்பு இழப்பு ஏற்படும் அபாயம் இருப்பதாகக் கணித்துள்ளது.

### 5. பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வு

✓ டெல் டெல் ✓ **நோக்கம்:** பணியாளர்களின் எதிர்மறையான விளைவுகளைத் தடுக்க சிறந்த நடவடிக்கைகளைப் பரிந்துரைக்கிறது.

✓ டெல் டெல் ✓ **எப்படி இது செயல்படுகிறது:**

- முன்கணிப்புத் தரவைப் பயன்படுத்தி முன்கணிப்பு மனிதவள உத்திகளை பரிந்துரைக்கிறது.
- உகந்த பயிற்சித் திட்டங்கள், இழப்பீட்டு சரிசெய்தல்கள், தக்கவைப்பு உத்திகளை அடையாளம் காட்டுகிறது.

✓ **எடுத்துக்காட்டு:** முன்கணிப்பு மாதிரிகள் அதிக பணியாளர் எரிதல் அபாயத்தைக் காட்டினால், பரிந்துரைக்கப்பட்ட பகுப்பாய்வுகள் பின்வருவனவற்றை பரிந்துரைக்கலாம்:

- மேலும் நெகிழ்வான பணி அட்டவணைகள்
- அதிகரித்த மனநல ஆதரவு திட்டங்கள்
- இலக்கு வைக்கப்பட்ட தலைமைத்துவ தலையீடுகள்

### 3. மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளின் பயன்பாடுகள்

□ முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளுக்கான முக்கிய மனிதவள பயன்பாட்டு வழக்குகள்

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

<p>மனிதவள செயல்பாடு</p>	<p>முன்கணிப்பு பயன்பாட்டு நிகழ்வு</p>	<p>பகுப்பாய்வு பலன்</p>
<p>ஆட்சேர்ப்பு &amp; பணியமர்த்தல்</p>	<p>விண்ணப்ப பகுப்பாய்வு மற்றும் பணியமர்த்தல் கடந்த கால பணியமர்த்தல் நேரத்தைக் குறைத்து, போக்குகளின் அடிப்படையில் பணியமர்த்தலின் மிகவும் பொருத்தமான தரத்தை வேட்பாளர்களைக் கணித்தல். மேம்படுத்துகிறது.</p>	<p>வருவாய் விகிதங்களைக் தேய்மான அபாயத்தை குறைக்கிறது &amp; முன்னறிவித்தல் &amp; தக்கவைப்பு ஆட்சேர்ப்புச் உத்திகளைக் கண்டறிதல் செலவுகளைச் சேமிக்கிறது</p>
<p>பணியாளர் தக்கவைப்பு</p>	<p>பதவி உயர்வுகளுக்கு அதிக தலைமைத்துவ குழாய் செயல்திறன் கொண்ட வளர்ச்சியை ஊழியர்களை கணித்தல் ஆதரிக்கிறது</p>	<p>வணிக வளர்ச்சியின் திறமையான பணியாளர் அடிப்படையில் எதிர்கால திறமையான பணியாளர் பணியாளர் தேவைகளை ஒதுக்கீட்டை உறுதி முன்னறிவித்தல் செய்கிறது</p>
<p>செயல்திறன் மேலாண்மை</p>	<p>அதிருப்தி போக்குகளைக் மனிதவளக் கண்டறிய பணியாளர் கொள்கைகள் மற்றும் கருத்துக்களை பகுப்பாய்வு பணியிட கலாச்சாரத்தை செய்தல். மேம்படுத்துகிறது.</p>	<p>செயல்திறன் மேலாண்மை</p>

✓உதாரணமாக: மருத்துவமனையின் மனிதவளக் குழு, அடுத்த ஆண்டுக்குள் ஐ.சி.யூ பிரிவில் செவிலியர் பற்றாக்குறை ஏற்படும் என்று கணித்து, இடைவெளிகளை நிரப்ப முன்கூட்டியே ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் பயிற்சித் திட்டங்களைத் தொடங்குகிறது.

#### **4. மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளை செயல்படுத்துவதில் உள்ள சவால்கள்**

□தரவு தர சிக்கல்கள் - சீரற்ற HR தரவு கணிப்புகளை பாதிக்கலாம் □AI மாதிரிகளில் சார்பு - சரிபார்க்கப்படாத மாதிரிகள் பணியமர்த்தல் மற்றும் பதவி உயர்வுகளில் சார்புகளை வலுப்படுத்தக்கூடும் □தனியுரிமை கவலைகள் - பணியாளர் தரவு பாதுகாப்பு மற்றும் இணக்கம் (எ.கா., GDPR, HIPAA) HR பகுப்பாய்வு திறன்கள் இல்லாமை - தரவு அறிவியல் மற்றும் AI இல் திறன்களை மேம்படுத்த HR குழுக்களின் தேவை

✓தீர்வு: மனிதவளத்திற்கு ஏற்ற பகுப்பாய்வு கருவிகளைப் பயன்படுத்தவும் (எ.கா., IBM Watson, SAP SuccessFactors) மற்றும் அடிப்படை தரவு பகுப்பாய்வுகளில் மனிதவள குழுக்களுக்கு பயிற்சி அளிக்கவும்.

முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு, தரவைச் செயல்படுத்தக்கூடிய நுண்ணறிவுகளாக மாற்றுவதன் மூலம் மனிதவளத்தை மாற்றுகிறது. AI, இயந்திர கற்றல் மற்றும் பணியாளர் உணர்வு பகுப்பாய்வு ஆகியவற்றைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், HR குழுக்கள் பணியாளர் போக்குகளை எதிர்பார்க்கலாம், பணியமர்த்தலை மேம்படுத்தலாம், ஈடுபாட்டை அதிகரிக்கலாம் மற்றும் தக்கவைப்பை அதிகரிக்கலாம்.

**மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்விற்கான தகவல்**

மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு, எதிர்கால பணியாளர் போக்குகளை எதிர்பார்க்க வரலாற்றுத் தரவு, புள்ளிவிவர மாதிரியாக்கம் மற்றும் AI-இயக்கப்படும் வழிமுறைகளைப் பயன்படுத்துகிறது. முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வின் செயல்திறன் தரவு தரம், தரவு மூலங்கள் மற்றும் பகுப்பாய்வு நுட்பங்களைப் பொறுத்தது. அர்த்தமுள்ள நுண்ணறிவுகளுக்காக நிறுவனங்கள் பொருத்தமான, துல்லியமான மற்றும் சரியான நேரத்தில் தரவைச் சேகரித்து நிர்வகிப்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.

### 1. HR இல் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்விற்குத் தேவையான தகவல் வகைகள்

பயனுள்ள முன்கணிப்பு மாதிரிகளை உருவாக்க, HR குழுக்கள் பல்வேறு HR அமைப்புகள், பணியாளர் கருத்து மற்றும் செயல்திறன் அறிக்கைகளிலிருந்து கட்டமைக்கப்பட்ட மற்றும் கட்டமைக்கப்படாத தரவை சேகரிக்க வேண்டும்.

□ மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளுக்கான தரவுகளின் முக்கிய வகைகள்

தரவு வகை	தகவலின் எடுத்துக்காட்டுகள்	முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வில் வழக்கைப் பயன்படுத்தவும் பணியாளர்
பணியாளர் புள்ளிவிவரங்கள்	வயது, பாலினம், கல்வி, அனுபவம், இருப்பிடம்	பன்முகத்தன்மை போக்குகளை முன்னறிவிக்கிறது
பணியாளர்	பணியமர்த்தல், பதவி	பணியாளர் திட்டமிடல்

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam  
Sundaranar University**

<b>தரவு வகை</b>	<b>தகவலின் எடுத்துக்காட்டுகள்</b>	<b>முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வில் வழக்கைப் பயன்படுத்தவும்</b>
<b>போக்குகள்</b>	உயர்வுகள், இடமாற்றங்கள், தேவைகளுக்கான ஓய்வூதியங்கள்	முன்னறிவிப்புகள்
<b>ஆட்சேர்ப்பு தரவு</b>	வேலைக்கு அமர்த்தும் நேரம், வாடகைக்கு எடுக்கும் செலவு, சலுகை ஏற்றுக்கொள்ளும் விகிதம்	சிறந்த பணியமர்த்தல் உத்திகளை முன்னறிவிக்கிறது
<b>செயல்திறன் அளவீடுகள்</b>	செயல்திறன் மதிப்பீடுகள், உற்பத்தித்திறன் நிலைகள், இலக்கை நிறைவு செய்தல்	தலைமைப் பதவிகளுக்கு அதிக திறன் கொண்ட பணியாளர்களை அடையாளம் காட்டுகிறது.
<b>ஈடுபாடு &amp; திருப்தி</b>	பணியாளர் நிகர ஊக்குவிப்பு மதிப்பெண் (eNPS), கணக்கெடுப்பு முடிவுகள்	ஊழியர் அதிருப்தி மற்றும் சாத்தியமான விலகலைக் கண்டறிகிறது.
<b>இழப்பீடு சலுகைகள்</b>	சம்பளம், & சலுகைகள், செலுத்துதல்	போனஸ், இழப்பீடு தொடர்பான ஈக்விட்டி தேய்மான அபாயங்களைக் கணிக்கும்
<b>பயிற்சி மேம்பாடு</b>	பயிற்சி & விகிதங்கள், மேம்பாடுகள்	பணியாளர்களில் எதிர்கால திறன் இடைவெளிகளைக் கண்டறிதல்



**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

<b>தரவு வகை</b>	<b>தகவலின் எடுத்துக்காட்டுகள்</b>	<b>முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வில் வழக்கைப் பயன்படுத்தவும்</b>
<b>வருகைப் பதிவு வராமை</b>	திட்டமிடப்படாத & விடுப்புகள், நோய்வாய்ப்பட்ட நாட்கள், கூடுதல் நேர வேலைகள்	ஊழியர் எரிதல் மற்றும் நல்வாழ்வு அபாயங்களை முன்னறிவிக்கிறது
<b>வெளியேறு விற்றுமுதல் தரவு</b>	ராஜினாமா காரணங்கள், & நேர்காணலில் இருந்து வெளியேறுவது குறித்த கருத்து	எதிர்கால தேய்மானப் போக்குகளை முன்னறிவிக்கிறது
<b>மனிதவளக் கொள்கைகள் இணக்கம்</b>	ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள், & இணக்க மீறல்கள்	சட்ட அபாயங்கள் மற்றும் கொள்கை தாக்கத்தை முன்னறிவிக்கிறது

✓எடுத்துக்காட்டு: ஒரு தனியார் மருத்துவமனை மனிதவளக் குழு, ஊழியர்களின் சோர்வு மற்றும் வருவாய் அபாயங்களைக் கணிக்க, செவிலியரின் பணிச்சுமை, ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்கள் மற்றும் வருகையின்மை பற்றிய தரவுகளைச் சேகரிக்கிறது.

**2. மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்விற்கான தகவல் ஆதாரங்கள்**

முன்கணிப்பு பகுப்பாய்விற்கான தரவு பல மூலங்களிலிருந்து வருகிறது. நிறுவனங்கள் HR மென்பொருள், ஆய்வுகள் மற்றும் வெளிப்புற வரையறைகளுக்கு இடையில் தடையற்ற தரவு ஒருங்கிணைப்பை உறுதி செய்ய வேண்டும்.

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

□ முக்கிய மனிதவள தரவு ஆதாரங்கள்

மூல	வழங்கப்பட்ட தரவு	நோக்கம்
மனிதவள அமைப்புகள் (HRIS)	தகவல் சம்பளம், பாத்திரங்கள்	பணியாளர் பதிவுகள், பணியாளர் வேலைப் புள்ளிவிவரங்களைக் கண்காணிக்கிறது
விண்ணப்பதாரர் கண்காணிப்பு அமைப்புகள் (ATS)	பணியமர்த்தல் அளவீடுகள், வேட்பாளர் சுயவிவரங்கள்	ஆட்சேர்ப்பு போக்குகளை பகுப்பாய்வு செய்கிறது
செயல்திறன் மேலாண்மை அமைப்புகள்	மதிப்பீடுகள், மதிப்பீடுகள், கருத்துகள்	பணியாளர் உற்பத்தித்திறன் மற்றும் வளர்ச்சியை முன்னறிவிக்கிறது
கற்றல் அமைப்புகள் (LMS)	மேலாண்மை பயிற்சி சான்றிதழ்கள்	பதிவுகள், திறன் இடைவெளிகளைக் கண்டறிகிறது
பணியாளர் & மனப்பான்மை பகுப்பாய்வு	ஆய்வுகள் ஈடுபாட்டு நிலைகள், திருப்தி மதிப்பெண்கள்	மன உறுதியையும் தேய்மானத்தையும் முன்னறிவிக்கிறது
சம்பளம் & தரவு	இழப்பீட்டுத் தரவு சம்பளப் ஊக்கத்தொகைகள், விலக்குகள்	போக்குகள், ஊதிய சமபங்கு மற்றும் தக்கவைப்பு அபாயங்களை பகுப்பாய்வு செய்கிறது.
வருகை & மேலாண்மை	விடுப்பு பணிக்கு கூடுதல்	வராமை, வேலையில்லாத நேர திண்டாட்டம் மற்றும்

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam  
Sundaranar University**

---

<b>மூல</b>	<b>வழங்கப்பட்ட தரவு</b>	<b>நோக்கம்</b>
	வேலைகள்	பணியாளர் திட்டமிடல் தேவைகளை முன்னறிவிக்கிறது.
<b>நேர்காணல்கள் கருத்துப் படிவங்களிலிருந்து வெளியேறு</b>	<b>&amp; ராஜினாமா காரணங்கள், அதிருப்தி அறிக்கைகள்</b>	பணியாளர் வருவாயில் உள்ள வடிவங்களை அடையாளம் காட்டுகிறது.

✓எடுத்துக்காட்டு: புதிதாக பணியமர்த்தப்பட்ட செவிலியர்கள் 6 மாதங்களுக்குள் ஏன் வெளியேறுகிறார்கள் என்பதை பகுப்பாய்வு செய்வதற்கும் தக்கவைப்பு உத்திகளை சரிசெய்வதற்கும் ஒரு சுகாதார நிறுவனம் HRIS, ATS மற்றும் சம்பளப்பட்டியல் தரவை ஒருங்கிணைக்கிறது.

### 3. முன்கணிப்பு பகுப்பாய்விற்கான தரவு தரத்தை உறுதி செய்தல்

துல்லியமான கணிப்புகளுக்கு, HR குழுக்கள் உயர்தர தரவை சரியான நிர்வாகத்துடன் பராமரிக்க வேண்டும்.

#### □ மனிதவள தரவு தரத்தில் முக்கிய காரணிகள்

✓ டெல் டெல் ✓**துல்லியம்**- தரவு பிழைகள் இல்லாமல் இருக்க வேண்டும் (எ.கா., சரியான பணியாளர் பதிவுகள், சரிபார்க்கப்பட்ட வெளியேறும் காரணங்கள்)

✓ டெல் டெல் ✓**முழுமை**- முக்கியமான துறைகளில் (எ.கா. சம்பள விவரங்கள், நிச்சயதார்த்த மதிப்பெண்கள்) விடுபட்ட மதிப்புகள் இல்லை.

✓ டெல் டெல் ✓**சரியான நேரத்தில்**- நிகழ்நேர பகுப்பாய்விற்காக தரவு

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

தொடர்ந்து புதுப்பிக்கப்பட வேண்டும்.

✓ டெல் டெல் ✓ **நிலைத்தன்மை**- மனிதவள அமைப்புகள் முழுவதும் தரப்படுத்தப்பட்ட வடிவங்கள் (எ.கா., தேதி வடிவங்கள், பணி தலைப்புகள்)  
✓ டெல் டெல் ✓ **பொருத்தம்**- மனிதவள முடிவெடுப்பதில் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் அர்த்தமுள்ள தரவை மட்டும் சேர்க்கவும்.

✓ **எடுத்துக்காட்டு**: மருத்துவமனை மனிதவளக் குழு, பணியாளர் பற்றாக்குறையைக் கணிக்க, செவிலியர் அட்டவணைகள், நோயாளிகளின் பணிச்சுமை மற்றும் ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்கள் குறித்த தரவைத் தொடர்ந்து சுத்தம் செய்து புதுப்பிக்கிறது.

#### **4. மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வில் பயன்படுத்தப்படும் பகுப்பாய்வு நுட்பங்கள்**

கணிப்புகளுக்காக மனிதவளத் தரவைச் செயலாக்க, HR குழுக்கள் புள்ளிவிவர மாதிரிகள், இயந்திர கற்றல் வழிமுறைகள் மற்றும் AI-இயக்கப்படும் நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துகின்றன.

#### **□ பொதுவான முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு நுட்பங்கள்**

<b>நுட்பம்</b>	<b>எப்படி இது செயல்படுகிறது</b>	<b>மனிதவள பயன்பாட்டு வழக்கு</b>
<b>பின்னடைவு பகுப்பாய்வு</b>	மனிதவள காரணிகளுக்கு சம்பள இடையிலான உறவுகளைக் அடிப்படையில் கண்டறிகிறது (எ.கா. சம்பளம் வருவாய் vs. குறைப்பு)	திருப்தியின் அபாயத்தை முன்னறிவிக்கிறது.
<b>முடிவு மரங்கள்</b>	ஆபத்து காரணிகளின் எந்த	ஊழியர்கள்

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

<b>நுட்பம்</b>	எப்படி இது செயல்படுகிறது	மனிதவள பயன்பாட்டு வழக்கு
	அடிப்படையில் ஊழியர்களை வகைப்படுத்துகிறது.	ராஜினாமா செய்ய அதிக வாய்ப்புள்ளது என்பதைக் கண்டறியிறது.
<b>நரம்பியல் வலையமைப்புகள்</b>	பெரிய தரவுத்தொகுப்புகளில் சிக்கலான வடிவங்களைக் கண்டறிகிறது.	HR பணியாளர் செயல்திறன் போக்குகளை முன்னறிவித்தல்
<b>கிளஸ்டர் பகுப்பாய்வு</b>	ஒத்த அடிப்படையில் ஊழியர்களைக் குழுவாக்குதல்	பண்புகளின் வேலை திருப்தி அளவுகளின் அடிப்படையில் பணியாளர்களைப் பிரிக்கிறது
<b>இயற்கை செயலாக்கம் (NLP)</b>	ஆய்வுகள் மொழி பின்னூட்டங்களிலிருந்து உரைத் தரவை பகுப்பாய்வு செய்கிறது.	ஊழியர் மற்றும் அதிருப்திக்கான பொதுவான காரணங்களை அடையாளம் காணுதல்
<b>உணர்வு பகுப்பாய்வு</b>	ஊழியர்களின் உணர்ச்சிபூர்வமான தொனியைக் கண்காணிக்கிறது.	பதில்களில் அணிகள் முழுவதும் மன உறுதி மாற்றங்களை முன்னறிவிக்கிறது

✓உதாரணமாக: ஒரு தனியார் மருத்துவமனை, பணியிட அதிருப்தி போக்குகளைக் கணிக்கவும், பணி நிலைமைகளை மேம்படுத்தவும் செவிலியர் கருத்துக்களில் NLP உணர்வு பகுப்பாய்வைப் பயன்படுத்துகிறது.

### **5. மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வில் நெறிமுறை மற்றும் இணக்கக் கருத்தாய்வுகள்**

முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்தும்போது, HR தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதை நெறிமுறை கவலைகள் மற்றும் இணக்கத் தேவைகளுடன் சமநிலைப்படுத்த வேண்டும்.

#### **□ முக்கிய நெறிமுறைக் கருத்தாய்வுகள்**

✓ டெல் டெல் ✓தரவு தனியுரிமை- பணியாளர் தரவு பாதுகாப்பிற்காக GDPR, HIPAA போன்ற சட்டங்களுடன் இணங்குவதை உறுதி செய்யவும்.

✓ டெல் டெல் ✓சார்பு & நியாயம்- பாரபட்சமான AI மாதிரிகளைத் தவிர்க்கவும் (எ.கா., சார்புடைய பணியமர்த்தல் கணிப்புகள்)

✓ டெல் டெல் ✓வெளிப்படைத்தன்மை- மனிதவளம் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளை எவ்வாறு பயன்படுத்துகிறது என்பதை ஊழியர்கள் புரிந்துகொள்ள வேண்டும்.

✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் ஒப்புதல்- தரவு சேகரிப்பு மற்றும் பகுப்பாய்வு பயன்பாடு குறித்து ஊழியர்களுக்குத் தெரிவிக்கவும்.

✓ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு நிறுவனம் AI- அடிப்படையிலான ஆட்சேர்ப்பு மாதிரிகளிலிருந்து மக்கள்தொகை காரணிகளை (பாலினம், இனம்) நீக்குவதன் மூலம் நியாயமான பணியமர்த்தல் கணிப்புகளை உறுதி செய்கிறது.

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

6. மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளின் பயன்பாடுகள்

□ HR எவ்வாறு முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வைப் பயன்படுத்துகிறது

மனிதவள செயல்பாடு	முன்கணிப்பு பயன்பாட்டு வழக்கு	பகுப்பாய்வு பலன்
	விண்ணப்பதாரர்களின் சுயவிவரம்	
ஆட்சேர்ப்பு & பணியமர்த்தல்	மற்றும் பணி அடிப்படையில்	வரலாற்றின் விரைவான, சிறந்த மிகவும் பணியமர்த்தல்
	பொருத்தமான வேட்பாளர்களைக் முடிவுகள் கணித்தல்.	
பணியாளர் தக்கவைப்பு	வெளியேறும் அபாயத்தில் ஊழியர்களை காணுதல்	உள்ள தக்கவைப்பு அடையாளம் உத்திகளை மேம்படுத்துகிறது
செயல்திறன் மேலாண்மை	எதிர்கால உயர் கொண்டவர்களை முன்னறிவித்தல்	தலைமைத்துவக் குழாய்த்திட்டத்தை ஆதரிக்கிறது
பணியாளர் திட்டமிடல்	பணியாளர் முன்னறிவித்தல்	திறன் பற்றாக்குறையைத் தடுக்கிறது
பணியாளர் ஈடுபாடு	அதிருப்தியின் அறிகுறிகளைக் கண்டறிதல்	பணியிட ஆரம்ப கலாச்சாரத்தை மேம்படுத்துகிறது

✓உதாரணமாக: அடுத்த ஆண்டில் 20% ICU செவிலியர்கள் ராஜினாமா செய்யக்கூடும் என்று மருத்துவமனை மனிதவளக் குழு கணித்துள்ளது,

மேலும் முன்கூட்டியே தக்கவைப்பு போனஸ் மற்றும் பயிற்சித் திட்டங்களை வழங்குகிறது.

மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு என்பது பணியாளர் போக்குகளை முன்னறிவிப்பதற்கும், பணியமர்த்தலை மேம்படுத்துவதற்கும், தக்கவைப்பை மேம்படுத்துவதற்கும், பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்துவதற்கும் ஒரு சக்திவாய்ந்த கருவியாகும். இருப்பினும், முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வின் வெற்றி தரவு தரம், ஒருங்கிணைப்பு மற்றும் நெறிமுறை பயன்பாட்டைப் பொறுத்தது.

மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு, எதிர்கால பணியாளர் போக்குகளை எதிர்பார்க்க வரலாற்றுத் தரவு, புள்ளிவிவர மாதிரியாக்கம் மற்றும் AI-இயக்கப்படும் வழிமுறைகளைப் பயன்படுத்துகிறது. முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வின் செயல்திறன் தரவு தரம், தரவு மூலங்கள் மற்றும் பகுப்பாய்வு நுட்பங்களைப் பொறுத்தது. அர்த்தமுள்ள நுண்ணறிவுகளுக்காக நிறுவனங்கள் பொருத்தமான, துல்லியமான மற்றும் சரியான நேரத்தில் தரவைச் சேகரித்து நிர்வகிப்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.

### **1. HR இல் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்விற்குத் தேவையான தகவல் வகைகள்**

பயனுள்ள முன்கணிப்பு மாதிரிகளை உருவாக்க, HR குழுக்கள் பல்வேறு HR அமைப்புகள், பணியாளர் கருத்து மற்றும் செயல்திறன் அறிக்கைகளிலிருந்து கட்டமைக்கப்பட்ட மற்றும் கட்டமைக்கப்படாத தரவை சேகரிக்க வேண்டும்.

□ **மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளுக்கான தரவுகளின் முக்கிய வகைகள்**



**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

<b>தரவு வகை</b>	<b>தகவலின் எடுத்துக்காட்டுகள்</b>	<b>முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வில் வழக்கைப் பயன்படுத்தவும் பணியாளர்</b>
<b>பணியாளர் புள்ளிவிவரங்கள்</b>	வயது, பாலினம், கல்வி, அனுபவம், இருப்பிடம்	பன்முகத்தன்மை போக்குகளை முன்னறிவிக்கிறது
<b>பணியாளர் போக்குகள்</b>	பணியமர்த்தல், உயர்வுகள், இடமாற்றங்கள், ஓய்வூதியங்கள்	பதவி பணியாளர் திட்டமிடல் தேவைகளுக்கான முன்னறிவிப்புகள்
<b>ஆட்சேர்ப்பு தரவு</b>	வேலைக்கு நேரம், எடுக்கும் ஏற்றுக்கொள்ளும்	அமர்த்தும் வாதகைக்கு செலவு, சலுகை விகிதம்
<b>செயல்திறன் அளவீடுகள்</b>	செயல்திறன் உற்பத்தித்திறன் இலக்கை நிறைவு செய்தல்	தலைமைப் பதவிகளுக்கு அதிக திறன் கொண்ட பணியாளர்களை அடையாளம் காட்டுகிறது.
<b>ஈடுபாடு &amp; திருப்தி</b>	பணியாளர் ஊக்குவிப்பு (eNPS), முடிவுகள்	நிகர மதிப்பெண் கணக்கெடுப்பு கண்டறிகிறது.
<b>இழப்பீடு சலுகைகள்</b>	& சம்பளம், சலுகைகள்,	போனஸ், இழப்பீடு தொடர்பான ஈக்விட்டி தேய்மான அபாயங்களைக்

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

<b>தரவு வகை</b>	<b>தகவலின் எடுத்துக்காட்டுகள்</b>	<b>முன்கணிப்பு</b> பகுப்பாய்வில் வழக்கைப் பயன்படுத்தவும் கணிக்கும்
<b>பயிற்சி மேம்பாடு</b>	<b>பயிற்சி &amp; விகிதங்கள், மேம்பாடுகள்</b>	<b>நிறைவு திறன்</b> பணியாளர்களில் எதிர்கால திறன் இடைவெளிகளைக் கண்டறிதல்
<b>வருகைப் பதிவு வராமை</b>	<b>திட்டமிடப்படாத &amp; விடுப்புகள், நோய்வாய்ப்பட்ட நாட்கள், கூடுதல் நேர வேலைகள்</b>	<b>ஊழியர் எரிதல் மற்றும் நல்வாழ்வு அபாயங்களை முன்னறிவிக்கிறது</b>
<b>வெளியேறு விற்புமுதல் தரவு</b>	<b>ராஜினாமா காரணங்கள், &amp; நேர்காணலில் இருந்து வெளியேறுவது குறித்த கருத்து</b>	<b>எதிர்கால தேய்மானப் போக்குகளை முன்னறிவிக்கிறது</b>
<b>மனிதவளக் கொள்கைகள் இணக்கம்</b>	<b>ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள், &amp; இணக்க மீறல்கள்</b>	<b>சட்ட அபாயங்கள் மற்றும் கொள்கை தாக்கத்தை முன்னறிவிக்கிறது</b>

✓எடுத்துக்காட்டு: ஒரு தனியார் மருத்துவமனை மனிதவளக் குழு, ஊழியர்களின் சோர்வு மற்றும் வருவாய் அபாயங்களைக் கணிக்க, செவிலியரின் பணிச்சுமை, ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்கள் மற்றும் வருகையின்மை பற்றிய தரவுகளைச் சேகரிக்கிறது.

**2. மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்விற்கான தகவல் ஆதாரங்கள்**

முன்கணிப்பு பகுப்பாய்விற்கான தரவு பல மூலங்களிலிருந்து வருகிறது. நிறுவனங்கள் HR மென்பொருள், ஆய்வுகள் மற்றும் வெளிப்புற வரையறைகளுக்கு இடையில் தடையற்ற தரவு ஒருங்கிணைப்பை உறுதி செய்ய வேண்டும்.

□ **முக்கிய மனிதவள தரவு ஆதாரங்கள்**

<b>மூல</b>	<b>வழங்கப்பட்ட தரவு</b>	<b>நோக்கம்</b>
<b>மனிதவள அமைப்புகள் (HRIS)</b>	<b>தகவல்</b> பணியாளர் சம்பளம், பாத்திரங்கள்	பதிவுகள், பணியாளர் வேலைப் புள்ளிவிவரங்களைக் கண்காணிக்கிறது
<b>விண்ணப்பதாரர் கண்காணிப்பு அமைப்புகள் (ATS)</b>	பணியமர்த்தல் அளவீடுகள், வேட்பாளர் சுயவிவரங்கள்	ஆட்சேர்ப்பு போக்குகளை பகுப்பாய்வு செய்கிறது
<b>செயல்திறன் மேலாண்மை அமைப்புகள்</b>	மதிப்பீடுகள், மதிப்பீடுகள், கருத்துகள்	பணியாளர் உற்பத்தித்திறன் மற்றும் வளர்ச்சியை முன்னறிவிக்கிறது
<b>கற்றல் மேலாண்மை அமைப்புகள் (LMS)</b>	பயிற்சி சான்றிதழ்கள்	பதிவுகள், திறன் இடைவெளிகளைக் கண்டறிகிறது
<b>பணியாளர் &amp; மனப்பான்மை பகுப்பாய்வு</b>	ஆய்வுகள் ஈடுபாட்டு திருப்தி மதிப்பெண்கள்	மன உறுதியையும் தேய்மானத்தையும் முன்னறிவிக்கிறது

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam  
Sundaranar University**

---

<b>மூல சம்பளம் &amp; இழப்பீட்டுத் தரவு</b>	<b>வழங்கப்பட்ட தரவு</b> சம்பளப் போக்குகள், ஊதிய ஊக்கத்தொகைகள், விலக்குகள்	<b>நோக்கம்</b> சமபங்கு மற்றும் தக்கவைப்பு அபாயங்களை பகுப்பாய்வு செய்கிறது. வேலையில்லாத் மற்றும் பணிக்கு வராமை, திண்டாட்டம் கூடுதல் நேர பணியாளர் வேலைகள் தேவைகளை முன்னறிவிக்கிறது.
<b>வருகை &amp; விடுப்பு மேலாண்மை</b>	<b>&amp; ராஜினாமா</b> காரணங்கள், அதிருப்தி அறிக்கைகள்	<b>பணியாளர் வருவாயில் உள்ள வடிவங்களை அடையாளம் காட்டுகிறது.</b>
<b>நேர்காணல்கள் கருத்துப் படிவங்களிலிருந்து வெளியேறு</b>	<b>&amp; ராஜினாமா</b> காரணங்கள், அதிருப்தி அறிக்கைகள்	<b>பணியாளர் வருவாயில் உள்ள வடிவங்களை அடையாளம் காட்டுகிறது.</b>

✓எடுத்துக்காட்டு: புதிதாக பணியமர்த்தப்பட்ட செவிலியர்கள் 6 மாதங்களுக்குள் ஏன் வெளியேறுகிறார்கள் என்பதை பகுப்பாய்வு செய்வதற்கும் தக்கவைப்பு உத்திகளை சரிசெய்வதற்கும் ஒரு சுகாதார நிறுவனம் HRIS, ATS மற்றும் சம்பளப்பட்டியல் தரவை ஒருங்கிணைக்கிறது.

### 3. முன்கணிப்பு பகுப்பாய்விற்கான தரவு தரத்தை உறுதி செய்தல்

துல்லியமான கணிப்புகளுக்கு, HR குழுக்கள் உயர்தர தரவை சரியான நிர்வாகத்துடன் பராமரிக்க வேண்டும்.

□ மனிதவள தரவு தரத்தில் முக்கிய காரணிகள்

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

---

✓ டெல் டெல் ✓**துல்லியம்**- தரவு பிழைகள் இல்லாமல் இருக்க வேண்டும் (எ.கா., சரியான பணியாளர் பதிவுகள், சரிபார்க்கப்பட்ட வெளியேறும் காரணங்கள்)

✓ டெல் டெல் ✓**முழுமை**- முக்கியமான துறைகளில் (எ.கா. சம்பள விவரங்கள், நிச்சயதார்த்த மதிப்பெண்கள்) விடுபட்ட மதிப்புகள் இல்லை.

✓ டெல் டெல் ✓**சரியான நேரத்தில்**- நிகழ்நேர பகுப்பாய்விற்காக தரவு தொடர்ந்து புதுப்பிக்கப்பட வேண்டும்.

✓ டெல் டெல் ✓**நிலைத்தன்மை**- மனிதவள அமைப்புகள் முழுவதும் தரப்படுத்தப்பட்ட வடிவங்கள் (எ.கா., தேதி வடிவங்கள், பணி தலைப்புகள்)

✓ டெல் டெல் ✓**பொருத்தம்**- மனிதவள முடிவெடுப்பதில் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் அர்த்தமுள்ள தரவை மட்டும் சேர்க்கவும்.

✓**எடுத்துக்காட்டு**: மருத்துவமனை மனிதவளக் குழு, பணியாளர் பற்றாக்குறையைக் கணிக்க, செவிலியர் அட்டவணைகள், நோயாளிகளின் பணிச்சுமை மற்றும் ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்கள் குறித்த தரவைத் தொடர்ந்து சுத்தம் செய்து புதுப்பிக்கிறது.

#### **4. மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வில் பயன்படுத்தப்படும் பகுப்பாய்வு நுட்பங்கள்**

கணிப்புகளுக்காக மனிதவளத் தரவைச் செயலாக்க, HR குழுக்கள் புள்ளிவிவர மாதிரிகள், இயந்திர கற்றல் வழிமுறைகள் மற்றும் AI-இயக்கப்படும் நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துகின்றன.

□ **பொதுவான முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு நுட்பங்கள்**

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

<b>நுட்பம்</b>	எப்படி இது செயல்படுகிறது	மனிதவள பயன்பாட்டு வழக்கு
<b>பின்னடைவு பகுப்பாய்வு</b>	மனிதவள காரணிகளுக்கு சம்பள இடையிலான உறவுகளைக் அடிப்படையில் கண்டறிகிறது (எ.கா. சம்பளம் வருவாய் அபாயத்தை vs. குறைப்பு)	திருப்தியின் முன்னறிவிக்கிறது.
<b>முடிவு மரங்கள்</b>	ஆபத்து காரணிகளின் அடிப்படையில் ஊழியர்களை அதிக வாய்ப்புள்ளது வகைப்படுத்துகிறது.	எந்த ஊழியர்கள் செய்ய ராஜினாமா செய்வது என்பதைக் கண்டறியிறது.
<b>நரம்பியல் வலையமைப்புகள்</b>	பெரிய தரவுத்தொகுப்புகளில் சிக்கலான வடிவங்களைக் கண்டறிகிறது.	HR பணியாளர் செயல்திறன் போக்குகளை முன்னறிவித்தல்
<b>கிளஸ்டர் பகுப்பாய்வு</b>	ஒத்த அடிப்படையில் ஊழியர்களைக் குழுவாக்குதல்	வேலை திருப்தி அளவுகளின் அடிப்படையில் பணியாளர்களைப் பிரிக்கிறது
<b>இயற்கை செயலாக்கம் (NLP)</b>	ஆய்வுகள் மொழி பின்னூட்டங்களிலிருந்து உரைத் தரவை செய்கிறது.	மற்றும் ஊழியர் அதிருப்திக்கான பொதுவான காரணங்களை

<b>நுட்பம்</b>	<b>எப்படி இது செயல்படுகிறது</b>	<b>மனிதவள பயன்பாட்டு வழக்கு</b>
		அடையாளம் காணுதல்
<b>உணர்வு</b>	ஊழியர்களின் உணர்ச்சிபூர்வமான	பதில்களில் அணிகள் முழுவதும் மன உறுதி
<b>பகுப்பாய்வு</b>	தொனியைக் கண்காணிக்கிறது.	மாற்றங்களை முன்னறிவிக்கிறது

✓உதாரணமாக: ஒரு தனியார் மருத்துவமனை, பணியிட அதிருப்தி போக்குகளைக் கணிக்கவும், பணி நிலைமைகளை மேம்படுத்தவும் செவிலியர் கருத்துக்களில் NLP உணர்வு பகுப்பாய்வைப் பயன்படுத்துகிறது.

### 5. மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வில் நெறிமுறை மற்றும் இணக்கக் கருத்தாய்வுகள்

முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்தும்போது, HR தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதை நெறிமுறை கவலைகள் மற்றும் இணக்கத் தேவைகளுடன் சமநிலைப்படுத்த வேண்டும்.

#### □ முக்கிய நெறிமுறைக் கருத்தாய்வுகள்

- ✓ டெல் டெல் ✓தரவு தனியுரிமை- பணியாளர் தரவு பாதுகாப்பிற்காக GDPR, HIPAA போன்ற சட்டங்களுடன் இணங்குவதை உறுதி செய்யவும்.
- ✓ டெல் டெல் ✓சார்பு & நியாயம்- பாரபட்சமான AI மாதிரிகளைத் தவிர்க்கவும் (எ.கா., சார்புடைய பணியமர்த்தல் கணிப்புகள்)
- ✓ டெல் டெல் ✓வெளிப்படைத்தன்மை- மனிதவளம் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளை எவ்வாறு பயன்படுத்துகிறது என்பதை ஊழியர்கள்

புரிந்துகொள்ள

வேண்டும்.

✓ டெல் டெல் ✓ பணியாளர் ஒப்புதல்- தரவு சேகரிப்பு மற்றும் பகுப்பாய்வு பயன்பாடு குறித்து ஊழியர்களுக்குத் தெரிவிக்கவும்.

✓ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு நிறுவனம் AI- அடிப்படையிலான ஆட்சேர்ப்பு மாதிரிகளிலிருந்து மக்கள்தொகை காரணிகளை (பாலினம், இனம்) நீக்குவதன் மூலம் நியாயமான பணியமர்த்தல் கணிப்புகளை உறுதி செய்கிறது.

### 6. மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளின் பயன்பாடுகள்

□ HR எவ்வாறு முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வைப் பயன்படுத்துகிறது

மனிதவள செயல்பாடு	முன்கணிப்பு பயன்பாட்டு வழக்கு	பகுப்பாய்வு பலன்
ஆட்சேர்ப்பு & பணியமர்த்தல்	விண்ணப்பதாரர்களின் சுயவிவரம் மற்றும் பணி அடிப்படையில் பொருத்தமான கணித்தல்.	வரலாற்றின் விரைவான, சிறந்த மிகவும் பணியமர்த்தல் முடிவுகள்
பணியாளர் தக்கவைப்பு	வெளியேறும் ஊழியர்களை காணுதல்	அபாயத்தில் உள்ள தக்கவைப்பு அடையாளம் உத்திகளை மேம்படுத்துகிறது
செயல்திறன் மேலாண்மை	எதிர்கால உயர் கொண்டவர்களை முன்னறிவித்தல்	தலைமைத்துவக் குழாய்த்திட்டத்தை ஆதரிக்கிறது



**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam  
Sundaranar University**

---

மனிதவள செயல்பாடு	முன்கணிப்பு பயன்பாட்டு வழக்கு	பகுப்பாய்வு பலன்
பணியாளர் திட்டமிடல்	பணியாளர் முன்னறிவித்தல்	திறன் பற்றாக்குறையைத் தடுக்கிறது
பணியாளர் ஈடுபாடு	அதிருப்தியின் அறிகுறிகளைக் கண்டறிதல்	பணியிட ஆரம்ப கலாச்சாரத்தை மேம்படுத்துகிறது

✓உதாரணமாக: அடுத்த ஆண்டில் 20% ICU செவிலியர்கள் ராஜினாமா செய்யக்கூடும் என்று மருத்துவமனை மனிதவளக் குழு கணித்துள்ளது, மேலும் முன்கூட்டியே தக்கவைப்பு போனஸ் மற்றும் பயிற்சித் திட்டங்களை வழங்குகிறது.

மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு என்பது பணியாளர் போக்குகளை முன்னறிவிப்பதற்கும், பணியமர்த்தலை மேம்படுத்துவதற்கும், தக்கவைப்பை மேம்படுத்துவதற்கும், பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்துவதற்கும் ஒரு சக்திவாய்ந்த கருவியாகும். இருப்பினும், முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வின் வெற்றி தரவு தரம், ஒருங்கிணைப்பு மற்றும் நெறிமுறை பயன்பாட்டைப் பொறுத்தது.

**மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளுக்கான மென்பொருள்  
தீர்வுகள்**

மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மென்பொருள், நிறுவனங்கள் வரலாற்றுத் தரவை பகுப்பாய்வு செய்யவும், பணியாளர் போக்குகளை முன்னறிவிக்கவும், தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுக்கவும் உதவுகிறது. இந்தத்

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

தீர்வுகள் ஆட்சேர்ப்பு, தக்கவைப்பு, செயல்திறன் மேலாண்மை மற்றும் பணியாளர் திட்டமிடலை மேம்படுத்த AI, இயந்திர கற்றல் (ML) மற்றும் தரவு காட்சிப்படுத்தலைப் பயன்படுத்துகின்றன.

- |                       |                      |                         |                                  |
|-----------------------|----------------------|-------------------------|----------------------------------|
| <b>மனிதவளத்தில்</b>   | <b>முன்கணிப்பு</b>   | <b>பகுப்பாய்வு</b>      | <b>மென்பொருள்</b>                |
| ✓ டெல் டெல்           | ✓ தரவு               | பகுப்பாய்வு மற்றும்     | அறிக்கையிடலை                     |
| தானியங்குபடுத்துகிறது |                      |                         |                                  |
| ✓ டெல் டெல்           | ✓ பணியமர்த்தலை       | மேம்படுத்துகிறது        | & வருவாயைக் குறைக்கிறது          |
| ✓ டெல் டெல்           | ✓ பணியாளர் ஈடுபாடு   | மற்றும்                 | உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துகிறது |
| ✓ டெல் டெல்           | ✓ பணியாளர் தேவை      | மற்றும்                 | திறன் இடைவெளிகளை முன்னறிவித்தல்  |
| ✓ டெல் டெல்           | ✓ மனிதவள செயல்பாட்டு | அபாயங்களைக் குறைக்கிறது |                                  |

### **1. மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மென்பொருளின் வகைகள்**

HR முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு கருவிகளை செயல்பாடு, ஒருங்கிணைப்பு திறன்கள் மற்றும் AI- இயக்கப்படும் நுண்ணறிவுகளின் அடிப்படையில் வகைப்படுத்தலாம்.

#### **□ மனிதவள பகுப்பாய்வு மென்பொருளின் வகைகள்**

<b>மென்பொருள் வகை</b>	<b>நோக்கம்</b>	<b>எடுத்துக்காட்டுகள்</b>
HRIS & HRMS (மனித வள மையப்படுத்தப்பட்ட தகவல் அமைப்புகள் & பணியாளர் மேலாண்மை	மேலாண்மை	SAP சக்ஸஸ்ஃபாக்டர்ஸ், தரவு வேலை நாள், மூங்கில் & HR, ஆரக்கிள் HCM

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

<p>மென்பொருள் வகை அமைப்புகள்)</p> <p>திறமை &amp; ஆட்சேர்ப்பு பகுப்பாய்வு</p> <p>பணியாளர் ஈடுபாடு &amp; உணர்வு பகுப்பாய்வு</p> <p>பணியாளர் திட்டமிடல் &amp; செயல்திறன் பகுப்பாய்வு</p> <p>வணிக நுண்ணறிவு (BI) &amp; காட்சிப்படுத்தல் கருவிகள்</p> <p>AI &amp; இயந்திர கற்றல் அடிப்படையிலான மனிதவள பகுப்பாய்வு</p>	<p>நோக்கம் அறிக்கையிடல் மிகவும் பொருத்தமான லிங்க்ட்இன் வேட்பாளர்கள் மற்றும் பணியமர்த்தல் வெற்றியைக் கணித்தல் பணியாளர் திருப்தி மற்றும் பணியிட மன உறுதியைக் கண்காணிக்கிறது</p> <p>பணியாளர் தேவைகளை விசியர், முன்னறிவித்தல், வாரிசு வாட்சன் திட்டமிடல் மனிதவளத் தரவை முன்கணிப்பு அறிக்கைகளை உருவாக்குகிறது.</p> <p>தேய்மானம், செயல்திறனை முன்னறிவிக்க AI பயன்படுத்துகிறது.</p>	<p>எடுத்துக்காட்டுகள் திறமை நுண்ணறிவு, ஹைர்வியூ, ஸ்மார்ட் கிளிண்ட், குவாட்ரிக்ஸ் ஊழியர் அனுபவம், பீகான்</p> <p>ஐபிஎம் டேலண்ட், பீப்பிள் இன்சைட்</p> <p>செய்து மைக்ரோசாப்ட் பவர் BI, டேப்லோ, க்ளிக் சென்ஸ்</p> <p>கணிப்பு HR, எட்டு மடங்கு AI, பைமெட்ரிக்ஸ்</p>
--	--	--

✓எடுத்துக்காட்டு: செவிலியர் விலகல் அபாயங்களைக் கணிக்கவும் தடுப்பு தக்கவைப்பு உத்திகளைச் செயல்படுத்தவும் மருத்துவமனை மனிதவளக் குழு SAP SuccessFactors ஐ IBM Watson Talent Analytics உடன் ஒருங்கிணைக்கிறது.

## 2. மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மென்பொருளின் அம்சங்கள்

தரவு சேகரிப்பு, பகுப்பாய்வு மற்றும் முடிவெடுப்பதற்கான பல்வேறு அம்சங்களை மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மென்பொருள் வழங்குகிறது.

### □ முக்கிய அம்சங்கள் & செயல்பாடுகள்

அம்சம்	செயல்பாடு	பயன்பாட்டு உதாரணம்
முன்கணிப்பு பணியாளர் பகுப்பாய்வு	வருவாய், மற்றும் பணியமர்த்தல் தேவைகளை முன்னறிவிக்கிறது. மனிதவள கணிப்புகளுக்கு இயக்கப்படும் மாதிரிகளைப் பயன்படுத்துகிறது.	ஈடுபாடு அதிக தேய்மான கொண்ட துறைகளை அடையாளம் காட்டுகிறது.
AI & இயந்திர கற்றல் ஒருங்கிணைப்பு	மனிதவள கணிப்புகளுக்கு இயக்கப்படும் மாதிரிகளைப் பயன்படுத்துகிறது.	எந்த வேட்பாளர்கள் நீண்ட காலத்திற்கு வெற்றி பெறுவார்கள் என்று கணிக்கவும்.
பணியாளர் உணர்வு & கருத்து பகுப்பாய்வு	கணக்கெடுப்பு மற்றும் பணியிட உறுதியை செய்கிறது.	தரவு மன போக்குகளைக் கண்டறிகிறது. NLP வழியாக அதிருப்தி

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

அம்சம்	செயல்பாடு	பயன்பாட்டு உதாரணம்
செயல்திறன் உற்பத்தித்திறன் முன்னறிவிப்பு	உயர் செயல்திறன் & மற்றும் தலைமைத்துவ திறனை அடையாளம் காட்டுகிறது. எதிர்கால	விளம்பரங்கள் & திறன் மேம்பாட்டுத் திட்டங்களைப் பரிந்துரைக்கிறது. மருத்துவமனைகள், ஐடி
பணியாளர் தேவை திட்டமிடல்	பணியமர்த்தல் மற்றும் பயிற்சி தேவைகளை முன்னறிவிக்கிறது ஊடாடும்	நிறுவனங்களில் உகந்த பணியாளர்களை உறுதி செய்தல். மனிதவளத் தலைவர்கள்
HR டேஷ்போர்டுகள் & காட்சிப்படுத்தல்	விளக்கப்படங்கள் மூலம் நுண்ணறிவுகளை வழங்குகிறது.	HR பணியாளர் விலகல் போக்குகளை பார்வைக்குக் கண்காணிக்கின்றனர்.
மேக அடிப்படையிலான மனிதவள பகுப்பாய்வு	பாதுகாப்பான, அளவிடக்கூடிய HR தரவு சேமிப்பிடத்தை வழங்குகிறது	HR தொலைதூர முடிவெடுப்பதை செயல்படுத்துகிறது

✓எடுத்துக்காட்டு: ஒரு உற்பத்தி நிறுவனம், பணியாளர் வருகையின்மை போக்குகளைக் காட்சிப்படுத்தவும், பணியாளர்கள் கிடைக்கும் தன்மையைக் கணிக்கவும் மைக்ரோசாஃப்ட் பவர் BI ஐப் பயன்படுத்துகிறது.

**3. மனிதவளத்தில் பிரபலமான முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மென்பொருள் தீர்வுகள்**

வெவ்வேறு தொழில்களுக்கு வெவ்வேறு மனிதவள பகுப்பாய்வு கருவிகள் தேவைப்படுகின்றன. அவற்றின் முக்கிய பலங்களின் அடிப்படையில் சில சிறந்த மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு தீர்வுகள் இங்கே.

□ **சிறந்த முன்கணிப்பு மனிதவள பகுப்பாய்வு மென்பொருள்**

**1. SAP வெற்றி காரணிகள்**

✓ டெல் டெல் ✓**சிறந்தது:**நிறுவன மனிதவள பகுப்பாய்வு & பணியாளர் திட்டமிடல்

✓ டெல் டெல் ✓**முக்கிய அம்சங்கள்:**வருவாய், பணியாளர் போக்குகள், AI சார்ந்த ஆட்சேர்ப்பு ஆகியவற்றை முன்னறிவிக்கிறது.

✓ டெல் டெல் ✓**வழக்கு பயன்படுத்தவும்:**பெரிய மருத்துவமனைகள் செவிலியர் பற்றாக்குறையை முன்னறிவித்து, பணியமர்த்தல் திட்டங்களை சரிசெய்கின்றன.

**2. வேலை நாள் மக்கள் பகுப்பாய்வு**

✓ டெல் டெல் ✓**சிறந்தது:**AI-இயக்கப்படும் மனிதவள நுண்ணறிவு & பன்முகத்தன்மை பகுப்பாய்வு

✓ டெல் டெல் ✓**முக்கிய அம்சங்கள்:**தக்கவைப்பு அபாயங்கள், பணியாளர் ஈடுபாட்டு போக்குகளை முன்னறிவிக்கிறது.

✓ டெல் டெல் ✓**வழக்கு பயன்படுத்தவும்:**பல்கலைக்கழகங்கள் ஆசிரியர் தக்கவைப்பு மற்றும் தலைமைத்துவத் தேவைகளை முன்னறிவிக்கின்றன

**3. ஐபிஎம் வாட்சன் திறமை நுண்ணறிவு**

- ✓ டெல் டெல் ✓சிறந்தது:AI-சார்ந்த திறமை கையகப்படுத்தல் & செயல்திறன் முன்னறிவிப்பு
- ✓ டெல் டெல் ✓முக்கிய அம்சங்கள்:பணியமர்த்தல் வெற்றி விகிதங்களை முன்னறிவித்தல், AI சார்ந்த பணியாளர் ஈடுபாட்டு நுண்ணறிவுகள்
- ✓ டெல் டெல் ✓வழக்கு பயன்படுத்தவும்:தொழில்நுட்பப் பணிகளுக்கான பணியமர்த்தல் முடிவுகளை மேம்படுத்த ஐடி நிறுவனங்கள் வாட்சனைப் பயன்படுத்துகின்றன.

#### 4. மைக்ரோசாப்ட் பவர் BI

- ✓ டெல் டெல் ✓சிறந்தது:மனிதவள தரவு காட்சிப்படுத்தல் & முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கம்
- ✓ டெல் டெல் ✓முக்கிய அம்சங்கள்:HR டேஷ்போர்டுகளை உருவாக்குகிறது, HRIS & சம்பளப்பட்டியல் தரவுகளுடன் ஒருங்கிணைக்கிறது.
- ✓ டெல் டெல் ✓வழக்கு பயன்படுத்தவும்:சில்லறை விற்பனை நிறுவனங்கள் பருவகால பணியமர்த்தல் போக்குகள் மற்றும் தொழிலாளர் தேவையை காட்சிப்படுத்துகின்றன

#### 5. விசியர் மக்கள் பகுப்பாய்வு

- ✓ டெல் டெல் ✓சிறந்தது:மேம்பட்ட மனிதவளப் பணியாளர் பகுப்பாய்வு & முடிவெடுத்தல்
- ✓ டெல் டெல் ✓முக்கிய அம்சங்கள்:ஊழியர்களின் நடமாட்டத்தை முன்னறிவிக்கிறது, மனிதவள அளவீடுகளை நிகழ்நேரத்தில் கண்காணிக்கிறது.
- ✓ டெல் டெல் ✓வழக்கு பயன்படுத்தவும்:நிதி நிறுவனங்கள் பணியாளர் செலவுகளை மேம்படுத்த Visier ஐப் பயன்படுத்துகின்றன.

✓எடுத்துக்காட்டு: ஒரு தனியார் மருத்துவமனை, ICU செவிலியர் குறைபாட்டை முன்னறிவிப்பதற்கும் தக்கவைப்பு ஊக்கத் திட்டத்தை உருவாக்குவதற்கும் SAP SuccessFactors ஐ Visier People Analytics உடன் ஒருங்கிணைக்கிறது.

#### **4. மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மென்பொருளை செயல்படுத்துதல்**

□ மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளை செயல்படுத்துவதற்கான படிகள்

✓ டெல் டெல் ✓படி 1: முக்கிய மனிதவள சவால்களை அடையாளம் காணவும்- வணிக சிக்கல்களை வரையறுக்கவும் (எ.கா., அதிக வருவாய், குறைந்த ஈடுபாடு)

✓ டெல் டெல் ✓படி 2: சரியான மென்பொருளைத் தேர்வு செய்யவும்- தேவைகளின் அடிப்படையில் ஒரு மனிதவள பகுப்பாய்வு கருவியைத் தேர்ந்தெடுக்கவும் (எ.கா., அறிக்கையிடலுக்கான பவர் BI, AI-இயக்கப்படும் பணியமர்த்தலுக்கான IBM வாட்சன்)

✓ டெல் டெல் ✓படி 3: மனிதவள அமைப்புகளுடன் ஒருங்கிணைத்தல்- ஏற்கனவே உள்ள HRIS, சம்பளப்பட்டியல் மற்றும் செயல்திறன் கருவிகளுடன் HR மென்பொருளை இணைக்கவும்.

✓ டெல் டெல் ✓படி 4: மனிதவளத் தரவைச் சுத்தம் செய்து தரப்படுத்தவும்- தரவு துல்லியம், முழுமை மற்றும் நிலைத்தன்மையை உறுதி செய்தல்.

✓ டெல் டெல் ✓படி 5: முன்கணிப்பு மாதிரிகளைப் பயன்படுத்துங்கள்- போக்குகளை முன்னறிவிக்க பின்னடைவு, AI அல்லது இயந்திர கற்றலைப் பயன்படுத்தவும்.

✓ டெல் டெல் ✓படி 6: தரவை காட்சிப்படுத்துதல் & விளக்குதல்- மனிதவள



முடிவெடுப்பதற்கு டேஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்தவும்.

✓ டெல் டெல் ✓படி 7: நுண்ணறிவுகளில் நடவடிக்கை எடுங்கள்-  
முன்கணிப்பு நுண்ணறிவுகளின் அடிப்படையில் பணியாளர் உத்திகளை  
செயல்படுத்தவும்.

✓ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு நிறுவன மனிதவளக் குழு, தொலைதூர ஊழியர்  
உற்பத்தித்திறன் போக்குகளைக் கண்காணிக்க, வேலை நாள் மக்கள்  
பகுப்பாய்வுகளை டேப்லோ டேஷ்போர்டுகளுடன் ஒருங்கிணைக்கிறது.

#### 5. மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மென்பொருளை ஏற்றுக்கொள்வதில் உள்ள சவால்கள்

□தரவு ஒருங்கிணைப்பு சிக்கல்கள் - பல HR தரவு மூலங்களை இணைப்பதில்  
சிரமம் □AI சார்பு அபாயங்கள் - அல்காரிதம்கள் பணியமர்த்தல் மற்றும் பதவி  
உயர்வுகளில் பாகுபாட்டை வலுப்படுத்தக்கூடும் □பணியாளர் தனியுரிமை  
கவலைகள் - தரவு பாதுகாப்பு மற்றும் சட்டங்களுடன் இணங்குதல் (எ.கா.,  
GDPR, HIPAA) □HR பகுப்பாய்வு திறன்கள் இல்லாமை - HR குழுக்களுக்கு AI,  
தரவு பகுப்பாய்வு ஆகியவற்றில் பயிற்சி தேவை □அதிக செயல்படுத்தல்  
செலவுகள் - நிறுவன HR பகுப்பாய்வு கருவிகள் விலை உயர்ந்ததாக  
இருக்கலாம்

✓தீர்வு: பயனர் நட்பு, கிளவுட் அடிப்படையிலான மனிதவள பகுப்பாய்வு  
கருவிகளைப் பயன்படுத்துங்கள் மற்றும் தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதில்  
பயிற்சி அளிக்கவும்.

#### 6. மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மென்பொருளில் எதிர்கால போக்குகள்

## Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

□AI-ஆற்றல்மிக்க HR உதவியாளர்கள் - முன்கணிப்பு HR நுண்ணறிவுகளை வழங்கும் Chatbots□நெறிமுறை AI & சார்பு இல்லாத பணியமர்த்தல் மாதிரிகள் - முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வில் மேம்படுத்தப்பட்ட நியாயத்தன்மை□நிகழ்நேர பணியாளர் கணிப்புகள் - உடனடி AI-இயக்கப்படும் HR முடிவெடுத்தல்□HR கேமிஃபிகேஷன் & பணியாளர் நல்வாழ்வு கண்காணிப்பு - AI-அடிப்படையிலான நல்வாழ்வு & ஈடுபாட்டு பகுப்பாய்வு

✓எடுத்துக்காட்டு: எட்டு மடங்கு AI போன்ற AI-இயக்கப்படும் மனிதவள உதவியாளர்கள் எந்த ஊழியர்களுக்கு திறன் மேம்பாடு தேவை என்பதைக் கணித்து, தனிப்பயனாக்கப்பட்ட பயிற்சித் திட்டங்களை பரிந்துரைக்கின்றனர்.

முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மென்பொருள், நிறுவனங்கள் பணியாளர் போக்குகளை முன்னறிவித்தல், வருவாயைக் குறைத்தல், பணியமர்த்தலை மேம்படுத்துதல் மற்றும் பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்துதல் ஆகியவற்றிற்கு உதவுவதன் மூலம் மனிதவளத்தை மாற்றுகிறது. சரியான மென்பொருள் தீர்வு வணிக அளவு, தரவுத் தேவைகள் மற்றும் மனிதவள இலக்குகளைப் பொறுத்தது.

**மனிதவளத்தில் அளவு தரவுகளுக்கான முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மாதிரிகள்**

**அளவுசார் மனிதவளத் தரவுகளுக்கான முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு அறிமுகம்**

மனிதவளத்தில் உள்ள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு, போக்குகளை முன்னறிவிப்பதற்கும் தரவு சார்ந்த பணியாளர் முடிவுகளை எடுப்பதற்கும்

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

அளவு தரவை (சம்பளங்கள், வருவாய் விகிதங்கள், செயல்திறன் மதிப்பெண்கள் போன்ற எண் தரவு) பயன்படுத்துகிறது. மனிதவளத் தரவில் உள்ள வடிவங்களை அடையாளம் காணவும், முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்தவும், பணியாளர் நிர்வாகத்தை மேம்படுத்தவும் நிறுவனங்கள் புள்ளிவிவர மாதிரிகள், AI மற்றும் இயந்திர கற்றலைப் பயன்படுத்துகின்றன.

**மனிதவளத்தில் அளவு தரவுகளுக்கான முன்கணிப்பு மாதிரிகள்**

- ✓ டெல் டெல் ✓விற்புமுதலைக் குறைக்கிறதுஅதிக ஆபத்துள்ள ஊழியர்களை முன்னறிவிப்பதன் மூலம்
- ✓ டெல் டெல் ✓பணியமர்த்தலை மேம்படுத்துகிறதுமிகவும் பொருத்தமான வேட்பாளர்களை அடையாளம் காண்பதன் மூலம்
- ✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்துகிறதுஉணர்வு பகுப்பாய்வைப் பயன்படுத்துதல்
- ✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் திட்டமிடலை மேம்படுத்துகிறதுபணியாளர் தேவைகளை முன்னறிவிப்பதன் மூலம்
- ✓ டெல் டெல் ✓உற்பத்தித்திறனை அதிகரிக்கிறதுஅதிக செயல்திறன் கொண்ட ஊழியர்களை அடையாளம் காண்பதன் மூலம்

**1. HR இல் அளவு தரவுகளுக்கான முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மாதிரிகளின் வகைகள்**

மனிதவளக் குழுக்கள், அளவுசார் பணியாளர் தரவை பகுப்பாய்வு செய்ய புள்ளிவிவர மாதிரிகள் மற்றும் இயந்திர கற்றல் நுட்பங்களைப் பயன்படுத்துகின்றன.

□ மனிதவள பகுப்பாய்வுக்கான முக்கிய முன்கணிப்பு மாதிரிகள்

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

<p>மாதிரி வகை</p>	<p>எப்படி செயல்படுகிறது</p>	<p>இது HR இல் பயன்பாட்டு வழக்கு</p>
<p>பின்னடைவு பகுப்பாய்வு</p>	<p>HR மாறிகளுக்கு சம்பளம் இடையிலான உறவுகளைக் கண்டறிகிறது. காலப்போக்கில்</p>	<p>பணியாளர் தக்கவைப்பை எவ்வாறு பாதிக்கிறது என்பதைக் கணிக்கவும்.</p>
<p>நேரத் தொடர் பகுப்பாய்வு</p>	<p>மனிதவளப் போக்குகளை முன்னறிவிக்கிறது நிகழ்தகவுகளை முன்னறிவிக்கிறது</p>	<p>பருவகால பணியமர்த்தல் தேவைகளை முன்னறிவித்தல்</p>
<p>லாஜிஸ்டிக் பின்னடைவு</p>	<p>(எ.கா., தேய்மானம் ஏற்படுவதற்கான வாய்ப்பு)</p>	<p>வெளியேறும் அபாயத்தில் ஊழியர்களை அடையாளம் காட்டுகிறது</p>
<p>முடிவு மரங்கள்</p>	<p>பல காரணிகளின் அடிப்படையில் ஊழியர்களை வகைப்படுத்துகிறது</p>	<p>பதவி உயர்வுகளுக்கு மிகவும் பொருத்தமான வேட்பாளர்களைத் தீர்மானிக்கிறது.</p>
<p>நரம்பியல் வலையமைப்புகள்</p>	<p>HR தரவில் வடிவங்களை அடையாளம் காட்டுகிறது.</p>	<p>சிக்கலான எதிர்கால உயர் செயல்திறன் கொண்டவர்களை முன்னறிவிக்கிறது</p>
<p>சீரற்ற காடு</p>	<p>பல முடிவு மரங்களை</p>	<p>திறமையாளர்களுக்கான</p>

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

<b>மாதிரி வகை</b>	<b>எப்படி செயல்படுகிறது</b>	<b>இது HR இல் பயன்பாட்டு வழக்கு</b>
<b>கிளஸ்டரிங் மீன்ஸ், படிநிலை)</b>	இணைப்பதன் கணிப்புகளை மேம்படுத்துகிறது. பொதுவான பண்புகளின் அடிப்படையில் ஊழியர்களைக் குழுவாக்குதல்	மூலம் சிறந்த பணியமர்த்தல் ஆதாரங்களை முன்னறிவிக்கிறது. ஈடுபாட்டு நிலைகளின் அடிப்படையில் பணியாளர்களைப் பிரிவுகளாகப் பிரிக்கிறது
<b>உயிர்வாழும் பகுப்பாய்வு</b>	ஒரு நிகழ்வு வரை நேரத்தைக் கணிக்கும் (எ.கா., ராஜினாமா)	நிகழும் பணியாளர் விலகல் அபாயத்தை முன்னறிவிக்கிறது

✓எடுத்துக்காட்டு: பணிச்சுமை, ஈடுபாடு மற்றும் சம்பளத் தரவுகளின் அடிப்படையில் எந்த செவிலியர்கள் ராஜினாமா செய்ய அதிக வாய்ப்புள்ளது என்பதைக் கணிக்க மருத்துவமனை மனிதவளக் குழு லாஜிஸ்டிக் பின்னடைவைப் பயன்படுத்துகிறது.

**2. மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வில் பின்னடைவு மாதிரிகள்**

பின்னடைவு மாதிரிகள், மனிதவள வல்லுநர்கள் அளவு மாறிகளுக்கு இடையிலான உறவுகளைப் புரிந்துகொள்ள உதவுகின்றன.

□ HR இல் பின்னடைவு மாதிரிகளின் வகைகள்



<b>எம்எல் மாடல்</b>	<b>மனிதவள விண்ணப்பம்</b>
<b>இயந்திரம் (SVM)</b>	கொண்டு அதிக திறன் கொண்ட ஊழியர்களை அடையாளம் காட்டுகிறது.
<b>கே-மீன்ஸ் கிளஸ்டரிங்</b>	பணி ஈடுபாட்டு நிலைகளின் அடிப்படையில் பணியாளர்களைக் குழுவாக்குதல்
<b>நரம்பியல்</b>	வரலாற்றுத் தரவுகளின் அடிப்படையில்
<b>வலையமைப்புகள்</b>	தலைமைத்துவ திறனை முன்னறிவிக்கிறது.

✓எடுத்துக்காட்டு: ஒரு சில்லறை விற்பனை நிறுவனம் வாடிக்கையாளர் திருப்தி மதிப்பெண்கள் மற்றும் விற்பனை செயல்திறன் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் பிரிவு ஊழியர்களுக்கு K-மீன்ஸ் கிளஸ்டரிங்கைப் பயன்படுத்துகிறது.

#### **4. பணியாளர் திட்டமிடலுக்கான நேரத் தொடர் பகுப்பாய்வு**

காலத் தொடர் பகுப்பாய்வு, வரலாற்றுத் தரவைப் பயன்படுத்தி போக்குகளை முன்னறிவிக்க HR குழுக்களுக்கு உதவுகிறது.

#### **□ நேரத் தொடர் மாதிரிகளின் மனிதவள பயன்பாட்டு வழக்குகள்**

- ✓ டெல் டெல் ✓பருவகால பணியமர்த்தல் கணிப்புகள்(எ.கா., டிசம்பரில் சில்லறை விற்பனை பணியமர்த்தல் போக்குகள்)
- ✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் தேவை முன்னறிவிப்பு(எ.கா., எதிர்கால காலாண்டுகளில் ஐடி பணியாளர் தேவைகளை முன்னறிவித்தல்)
- ✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் பணிக்கு வராத போக்குகள்(எ.கா., காய்ச்சல் பருவங்களில் நோய்வாய்ப்பட்ட இலைகளை முன்னறிவித்தல்)

✓எடுத்துக்காட்டு: மாணவர் சேர்க்கை போக்குகளின் அடிப்படையில் ஆசிரியர் பணியமர்த்தல் தேவைகளை கணிக்க ஒரு பல்கலைக்கழக மனிதவள குழு நேரத் தொடர் முன்னறிவிப்பைப் பயன்படுத்துகிறது.

### **5. மனிதவள பகுப்பாய்வில் முடிவு மர மாதிரிகள்**

முடிவு மரங்கள் பல அளவு காரணிகளின் அடிப்படையில் ஊழியர்களை வகைப்படுத்துகின்றன.

#### **□ HR இல் முடிவு மர மாதிரிகளின் நன்மைகள்**

✓ டெல் டெல் ✓விளக்குவது எளிது- பணியாளர் வகைப்பாட்டின் எளிய காட்சி பிரதிநிதித்துவம்

✓ டெல் டெல் ✓சிக்கலான தரவைக் கையாளுகிறது- பல மனிதவள காரணிகளை (சம்பளம், செயல்திறன், ஈடுபாடு) பகுப்பாய்வு செய்கிறது.

✓ டெல் டெல் ✓முடிவெடுப்பதை மேம்படுத்துகிறது- பதவி உயர்வு வேட்பாளர்கள், தக்கவைப்பு அபாயங்களை அடையாளம் காண HR குழுக்களுக்கு உதவுகிறது.

✓எடுத்துக்காட்டு: ஒரு மருத்துவமனை மருத்துவர்களையும் செவிலியர்களையும் தக்கவைப்பு அபாயங்களின் அடிப்படையில் வகைப்படுத்த ஒரு முடிவு மர மாதிரியைப் பயன்படுத்துகிறது (எ.கா., பணிச்சுமை, ஊதியம், வேலை திருப்தி).

### **6. பணியாளர் பிரிவுக்கான கிளஸ்டரிங் மாதிரிகள்**

எண் தரவுகளில் உள்ள ஒற்றுமைகளின் அடிப்படையில் கிளஸ்டரிங் மாதிரிகள் ஊழியர்களைக் குழுவாக்குகின்றன.



□ **மனிதவள பகுப்பாய்வுகளில் கிளஸ்டரிங்**

✓ டெல் டெல் ✓கே-மீன்ஸ் கிளஸ்டரிங்- ஊழியர்களை ஈடுபாட்டு நிலைகளாக (உயர், நடுத்தர, குறைந்த) தொகுக்கிறது.

✓ டெல் டெல் ✓படிநிலைத் தொகுப்பு- திறன்கள் மற்றும் செயல்திறன் அடிப்படையில் பணியாளர்களை துணைக் குழுக்களாக ஒழுங்கமைக்கிறது.

✓எடுத்துக்காட்டு: ஒரு நிறுவன மனிதவளக் குழு, ஊழியர்களை திருப்தி குழுக்களாகப் பிரிப்பதற்கும், ஆபத்தில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கான தலையீடுகளை இலக்காகக் கொள்வதற்கும் K-Means கிளஸ்டரிங்கைப் பயன்படுத்துகிறது.

**7. பணியாளர் தக்கவைப்புக்கான உயிர்வாழும் பகுப்பாய்வு**

ஒரு ஊழியர் நிறுவனத்தில் எவ்வளவு காலம் தங்குவார் என்பதை உயிர்வாழும் பகுப்பாய்வு கணிக்கிறது.

□ **உயிர்வாழும் பகுப்பாய்வின் மனிதவள பயன்பாடுகள்**

✓ டெல் டெல் ✓தேய்மான முன்னறிவிப்பு- ஊழியர்கள் எப்போது ராஜினாமா செய்ய வாய்ப்புள்ளது என்பதைக் கணிக்கும்

✓ டெல் டெல் ✓தக்கவைப்பு திட்டத்தின் தாக்கம்- தக்கவைப்பு உத்திகளின் செயல்திறனை அளவிடுகிறது

✓எடுத்துக்காட்டு: செவிலியர்கள் எப்போது வெளியேறக்கூடும் என்பதைக் கணிக்க ஒரு சுகாதாரப் பராமரிப்பு மனிதவளக் குழு உயிர்வாழும் பகுப்பாய்வைப் பயன்படுத்துகிறது மற்றும் தனிப்பயனாக்கப்பட்ட தக்கவைப்புத் திட்டங்களை வடிவமைக்கிறது.

**8. முன்கணிப்பு HR டேஷ்போர்டுகள் & கருவிகள்**

நிறுவனங்கள் அளவுசார் பணியாளர் நுண்ணறிவுகளைக் காட்சிப்படுத்த முன்கணிப்பு HR டேஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்துகின்றன.

□ சிறந்த மனிதவள முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு கருவிகள்

**கருவி**

**பயன்பாட்டு வழக்கு**

**ஐபிஎம் வாட்சன் திறமை  
நுண்ணறிவு**

AI-இயக்கப்படும் பணியாளர் பகுப்பாய்வு

**SAP வெற்றி காரணிகள்**

பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் தக்கவைப்பை  
முன்னறிவித்தல்

**மைக்ரோசாப்ட் பவர் BI**

மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரிகளைக்  
காட்சிப்படுத்துகிறது

**காட்சிப் படம்**

ஊடாடும் HR டேஷ்போர்டுகளை  
உருவாக்குகிறது.

**விசியர் மக்கள் பகுப்பாய்வு** பணியாளர் போக்குகளை முன்னறிவிக்கிறது

✓எடுத்துக்காட்டு: ஒரு தனியார் மருத்துவமனை மனிதவளக் குழு, செவிலியர் வருவாய் போக்குகளைக் காட்சிப்படுத்தவும் எதிர்கால பணியாளர் தேவைகளைக் கணிக்கவும் பவர் BI ஐப் பயன்படுத்துகிறது.

**9. அளவு தரவுகளுக்கான மனிதவள முன்கணிப்பு மாதிரியாக்கத்தில் உள்ள சவால்கள்**

□ தரவு தர சிக்கல்கள் - முழுமையற்ற அல்லது துல்லியமற்ற HR தரவு □ AI சார்பு அபாயங்கள் - வழிமுறைகள் தற்செயலாக சில ஊழியர்களுக்கு சாதகமாக

இருக்கலாம் - தனியுரிமை கவலைகள் - தரவு பாதுகாப்பிற்காக HR GDPR, HIPAA உடன் இணங்க வேண்டும் - HR பகுப்பாய்வு பயிற்சி - HR குழுக்களுக்கு தரவு எழுத்தறிவு திறன்கள் தேவை

✓தீர்வு: உயர்தர தரவு, நெறிமுறை AI பயன்பாடு மற்றும் பகுப்பாய்வுகளில் HR மேம்பாட்டை உறுதி செய்தல்.

### **10. மனிதவள அளவு தரவுகளுக்கான முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வில் எதிர்கால போக்குகள்**

□AI-இயக்கப்படும் HR உதவியாளர்கள் - நிகழ்நேர பணியாளர் கணிப்புகளுக்கான AI பாட்கள் - தானியங்கி முன்கணிப்பு தக்கவைப்பு உத்திகள் - தக்கவைப்பு திட்டங்களை AI பரிந்துரைக்கிறது - நிகழ்நேர HR பகுப்பாய்வு டாஷ்போர்டுகள் - உடனடி பணியாளர் கணிப்பு

✓எடுத்துக்காட்டு: எட்டு மடங்கு AI போன்ற AI-இயங்கும் HR தளங்கள் பணியாளர் ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்களைக் கணித்து தரவு சார்ந்த HR தலையீடுகளை பரிந்துரைக்கின்றன.

அளவுசார் மனிதவளத் தரவுகளுக்கான முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மாதிரிகள், நிறுவனங்கள் பணியாளர் போக்குகளை முன்னறிவிக்கவும், பணியமர்த்தலை மேம்படுத்தவும், வருவாயைக் குறைக்கவும், பணியாளர் செயல்திறனை மேம்படுத்தவும் உதவுகின்றன.

### **மனிதவளத்தில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வில் உள்ள படிகள்**

மனிதவளத்தில் (HR) முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு என்பது பணியாளர் போக்குகளை முன்னறிவிப்பதற்கும் தரவு சார்ந்த முடிவுகளை எடுப்பதற்கும்

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

வரலாற்று பணியாளர் தரவு, புள்ளிவிவர நுட்பங்கள் மற்றும் இயந்திர கற்றல் மாதிரிகளைப் பயன்படுத்தும் செயல்முறையாகும்.

நிறுவனங்கள் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளை இதற்குப் பயன்படுத்துகின்றன:

- ✓ டெல் டெல் ✓ சாத்தியமான பணியாளர் விலகல் அபாயங்களை அடையாளம் காணவும்
- ✓ டெல் டெல் ✓ ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் திறமை கையகப்படுத்தலை மேம்படுத்துதல்
- ✓ டெல் டெல் ✓ பணியாளர் ஈடுபாடு மற்றும் திருப்தியை மேம்படுத்துதல்
- ✓ டெல் டெல் ✓ எதிர்கால பணியாளர் தேவைகளை முன்னறிவித்தல்
- ✓ டெல் டெல் ✓ மனிதவளச் செலவுகளைக் குறைத்து, பணியாளர் திட்டமிடலை மேம்படுத்தவும்.

கட்டமைக்கப்பட்ட முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு பணிப்பாய்வுகளைப் பின்பற்றுவதன் மூலம், HR குழுக்கள் பணியாளர்களின் விளைவுகளைத் துல்லியமாகக் கணித்து, திறமை மேலாண்மையை மேம்படுத்துவதற்கு முன்னெச்சரிக்கை நடவடிக்கைகளை எடுக்க முடியும்.

தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதை செயல்படுத்துவதன் மூலம் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மனிதவள மேலாண்மையை (HRM) மாற்றுகிறது. இது மனிதவள வல்லுநர்கள் பணியாளர் போக்குகளை எதிர்பார்க்கவும், பணியமர்த்தல் உத்திகளை மேம்படுத்தவும், தக்கவைப்பை மேம்படுத்தவும், ஒட்டுமொத்த பணியாளர் செயல்திறனை மேம்படுத்தவும் உதவுகிறது.

முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளை வெற்றிகரமாக செயல்படுத்த, HR குழுக்கள் கட்டமைக்கப்பட்ட 12-படி அணுகுமுறையைப் பின்பற்ற வேண்டும்.

□ **படி 1: மனிதவள பிரச்சனை அல்லது குறிக்கோளை வரையறுக்கவும்**

முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வின் அடித்தளம் ஒரு தெளிவான மனிதவள பிரச்சனை அல்லது இலக்கை அடையாளம் காண்பதாகும்.

✓ முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு மூலம் தீர்க்கப்படும் முக்கிய மனிதவள சவால்கள்:

✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் விலகல்- எந்த ஊழியர்கள் ராஜினாமா செய்ய வாய்ப்புள்ளது?

✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் உற்பத்தித்திறன்- ஊழியர்களின் செயல்திறனை எவ்வாறு அதிகரிப்பது?

✓ டெல் டெல் ✓திறமை கையகப்படுத்தல்- எந்த ஆட்சேர்ப்பு உத்தி சிறந்த பணியாளர்களை உருவாக்குகிறது?

✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் ஈடுபாடு- எந்த காரணிகள் உந்துதல் மற்றும் திருப்தியைப் பாதிக்கின்றன?

✓ டெல் டெல் ✓வாரிசுரிமை திட்டமிடல்- தலைமைப் பதவிகளுக்கு யார் சிறந்த வேட்பாளர்கள்?

✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் திட்டமிடல்- அடுத்த ஆண்டு எத்தனை ஊழியர்கள் தேவைப்படும்?

□ உதாரணமாக: ஒரு தனியார் மருத்துவமனை செவிலியர் விலகல் விகிதங்களைக் கணித்து, தக்கவைப்பு உத்திகளை மேம்படுத்த நடவடிக்கை எடுக்க விரும்புகிறது.

**Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

□ படி 2: தொடர்புடைய மனிதவளத் தரவைக் கண்டறிந்து சேகரிக்கவும்

நம்பகமான நுண்ணறிவுகளை உருவாக்க, முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளுக்கு துல்லியமான மற்றும் விரிவான தரவு தேவைப்படுகிறது.

✓ முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளுக்குப் பயன்படுத்தப்படும் மனிதவளத் தரவுகளின் வகைகள்:

தரவு வகை	எடுத்துக்காட்டுகள்	முன்கணிப்பு பயன்பாட்டு வழக்கு
மக்கள்தொகை தரவு	வயது, பாலினம், நிலை	கல்வி பணியாளர் பன்முகத்தன்மை போக்குகளை கணிக்கவும்
செயல்திறன் தரவு	உற்பத்தித்திறன் மதிப்பெண்கள், மதிப்பீடுகள்	தலைமைத்துவ திறனை முன்னறிவித்தல்
ஆட்சேர்ப்பு அளவீடுகள்	நிரப்ப வேண்டிய நேரம், வாடகைக்கான செலவு	பணியமர்த்தல் உத்திகளை மேம்படுத்தவும்
இழப்பீட்டுத் தரவு	சம்பளம், சலுகைகள்	போனஸ், ஊதிய சமபங்கு மற்றும் தக்கவைப்பு தாக்கத்தை பகுப்பாய்வு செய்யுங்கள்.
ஈடுபாட்டு மதிப்பெண்கள்	பணியாளர் கணக்கெடுப்புகள், கருத்துகள்	விலகல் அபாயத்தைக் கணிக்கவும்
விற்துமுதல் தரவு	வெளியேறுவதற்கான காரணங்கள், ராஜினாமா	பணியாளர் குறைப்பு முன்னறிவிக்கப்பட்ட

**தரவு வகை**                      **எடுத்துக்காட்டுகள்**                      **முன்கணிப்பு**    **பயன்பாட்டு**  
**வழக்கு**  
**விகிதங்கள்**

□எடுத்துக்காட்டு: ஒரு வங்கி மனிதவளக் குழு, பணியாளர் வருவாய் போக்குகளை பகுப்பாய்வு செய்வதற்காக 10 ஆண்டுகளுக்கான வெளியேறும் நேர்காணல் தரவைச் சேகரிக்கிறது.

□ **படி 3: தரவு சுத்தம் செய்தல் மற்றும் முன் செயலாக்கம்**

துல்லியம் மற்றும் நிலைத்தன்மையை உறுதி செய்வதற்காக மனிதவளத் தரவு சுத்தம் செய்யப்பட்டு கட்டமைக்கப்பட வேண்டும்.

✓**தரவு சுத்தம் செய்யும் நுட்பங்கள்:**

- ✓ டெல் டெல் ✓நகல் பதிவுகளை அகற்றுதவறான கணிப்புகளைத் தவிர்க்க
- ✓ டெல் டெல் ✓விடுபட்ட மதிப்புகளை நிரப்பவும் அல்லது நீக்கவும்.பணியாளர் தரவுத்தொகுப்புகளில்
- ✓ டெல் டெல் ✓வடிவங்களை தரப்படுத்துதேதிகள், சம்பளங்கள், செயல்திறன் மதிப்பீடுகளுக்கு
- ✓ டெல் டெல் ✓வெளிப்புறங்களைக் கையாளவும்(எ.கா., வழக்கத்திற்கு மாறாக அதிக சம்பளம்)

□எடுத்துக்காட்டு: ஒரு பல்கலைக்கழக மனிதவளக் குழு, அனைத்து ஆசிரியர்களின் செயல்திறன் மதிப்பீடுகளும் பகுப்பாய்வு செய்வதற்கு முன் நிலையான வடிவங்களில் பதிவு செய்யப்படுவதை உறுதி செய்கிறது.

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

### □ படி 4: சரியான முன்கணிப்பு மாதிரியைத் தேர்ந்தெடுக்கவும்

முன்கணிப்பு மாதிரியின் தேர்வு பகுப்பாய்வு செய்யப்படும் மனிதவள சிக்கலைப் பொறுத்தது.

✓ மனிதவள பகுப்பாய்வில் பொதுவாகப் பயன்படுத்தப்படும் முன்கணிப்பு மாதிரிகள்:

மாதிரி	மனிதவளத்தில் விண்ணப்பம்
நேரியல் பின்னடைவு	தக்கவைப்பில் சம்பளத்தின் தாக்கத்தை முன்னறிவிக்கிறது
லாஜிஸ்டிக் பின்னடைவு	பணியாளர் வருவாய் நிகழ்தகவைத் தீர்மானிக்கிறது
முடிவு மரங்கள்	பதவி உயர்வுகளுக்கு மிகவும் பொருத்தமான வேட்பாளர்களை அடையாளம் காட்டுகிறது.
சீரற்ற காடு	பல காரணிகளின் அடிப்படையில் பணியாளர் செயல்திறனைக் கணிக்கவும்.
கே-மீன்ஸ் கிளஸ்டரிங்	ஈடுபாட்டு நிலைகளின் அடிப்படையில் பணியாளர்களைப் பிரிக்கிறது
நரம்பியல் வலையமைப்புகள்	சிக்கலான பணியாளர் வடிவங்களைக் கண்டறிகிறது
நேரத் தொடர் பகுப்பாய்வு	பணியாளர் தேவையை முன்னறிவிக்கிறது

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு தொழில்நுட்ப நிறுவனம் எந்தத் திறன்கள் அதிக வேலை செயல்திறனுக்கு வழிவகுக்கும் என்பதைத் தீர்மானிக்க முடிவு



மரங்களைப் பயன்படுத்துகிறது.

□ **படி 5: வரலாற்று மனிதவளத் தரவுகளில் முன்கணிப்பு மாதிரியைப் பயிற்றுவிக்கவும்**

இந்த மாதிரி, கடந்த கால பணியாளர் தரவுகளை பகுப்பாய்வு செய்வதன் மூலம், வடிவங்கள் மற்றும் போக்குகளை அடையாளம் காண்பதன் மூலம் கற்றுக்கொள்கிறது.

✓ **பயிற்சி செயல்முறை:**

✓ டெல் டெல் ✓ வரலாற்று மனிதவளத் தரவை முன்கணிப்பு மாதிரியில் சேர்க்கவும்.

✓ டெல் டெல் ✓ இந்த மாதிரி மாறிகளுக்கு இடையிலான உறவுகளை அடையாளம் காட்டுகிறது.

✓ டெல் டெல் ✓ இந்த மாதிரி கணிப்புகளை சரிசெய்து மேம்படுத்துகிறது.

□ **எடுத்துக்காட்டு:** ஒரு உற்பத்தி நிறுவனம் எதிர்கால வேலையின்மை போக்குகளைக் கணிக்க ஐந்து ஆண்டு வேலையின்மை தரவைப் பயன்படுத்தி ஒரு மாதிரியைப் பயிற்றுவிக்கிறது.

□ **படி 6: துல்லியத்திற்காக மாதிரியைச் சரிபார்த்து சோதிக்கவும்**

பயன்படுத்துவதற்கு முன், மாதிரி நம்பகத்தன்மை மற்றும் துல்லியத்திற்காக மதிப்பீடு செய்யப்பட வேண்டும்.

✓ **சரிபார்ப்பு நுட்பங்கள்:**

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

- ✓ டெல் டெல் ✓ குறுக்கு சரிபார்ப்பு- பயிற்சி மற்றும் சோதனைத் தொகுப்புகளாக தரவைப் பிரித்தல்
- ✓ டெல் டெல் ✓ கடந்த கால கணிப்புகளை உண்மையான மனிதவள விளைவுகளுடன் ஒப்பிடுதல்
- ✓ டெல் டெல் ✓ செயல்திறன் அளவீடுகள்- துல்லியம், நினைவுகூரல், F1-ஸ்கோர்

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு நிதிச் சேவை மனிதவளக் குழு, கடந்த ஆண்டின் உண்மையான வருவாய் விகிதங்களுடன் தங்கள் பணியாளர் தக்கவைப்பு மாதிரியைச் சோதிக்கிறது.

### □ படி 7: செயல்படக்கூடிய நுண்ணறிவுகளை உருவாக்குங்கள்

சரிபார்க்கப்பட்டவுடன், இந்த மாதிரி HR குழுக்கள் செயல்படக்கூடிய பணியாளர் கணிப்புகளை உருவாக்குகிறது.

### ✓ முன்னறிவிப்பு நுண்ணறிவுகளின் எடுத்துக்காட்டுகள்:

- ✓ டெல் டெல் ✓ தொழில் வளர்ச்சி வாய்ப்புகள் இல்லாத ஊழியர்கள் வெளியேறும் வாய்ப்பு 3 மடங்கு அதிகம்.
- ✓ டெல் டெல் ✓ அங்கீகாரம் பெறும் உயர் செயல்திறன் கொண்டவர்கள் 2 வருடங்கள் அதிகமாக இருங்கள்
- ✓ டெல் டெல் ✓ அடிக்கடி பணிக்கு வராத ஊழியர்கள் ராஜினாமா செய்ய 40% வாய்ப்பு உள்ளது.

□ உதாரணமாக: குறைந்த கூடுதல் நேர ஊதியம் பெறும் செவிலியர்கள் ராஜினாமா செய்யும் அபாயம் அதிகம் என்பதை மருத்துவமனை மனிதவளக்

குழு கண்டறிந்துள்ளது.

□ **படி 8: HR டேஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்தி தரவைக் காட்சிப்படுத்துங்கள்**

டேஷ்போர்டுகள் மனிதவள வல்லுநர்கள் முன்கணிப்பு நுண்ணறிவுகளை எளிதில் விளக்க உதவுங்கள்.

✓ **பிரபலமான HR பகுப்பாய்வு காட்சிப்படுத்தல் கருவிகள்:**

<b>கருவி</b>	<b>நோக்கம்</b>
<b>பவர் BI</b>	நிகழ்நேர HR டேஷ்போர்டுகள்
<b>காட்சிப் படம்</b>	பணியாளர் பகுப்பாய்வு & காட்சிப்படுத்தல்
<b>ஐபிஎம் வாட்சன் திறமை நுண்ணறிவு</b>	AI-இயங்கும் பணியாளர் கணிப்புகள்
<b>SAP வெற்றி காரணிகள்</b>	மனிதவள பகுப்பாய்வு & திறமை மேலாண்மை

□ **எடுத்துக்காட்டு:** ஒரு சில்லறை விற்பனை நிறுவனம் நிகழ்நேர பணியமர்த்தல் போக்குகளைக் கண்காணிக்க பவர் BI டேஷ்போர்டுகளைப் பயன்படுத்துகிறது.

□ **படி 9: கணிப்புகளின் அடிப்படையில் மனிதவள உத்திகளை செயல்படுத்தவும்**

முன்கணிப்பு      நுண்ணறிவுகள்      செயல்படக்கூடிய      மனிதவளக்

## Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

கொள்கைகளாக மொழிபெயர்க்கப்பட வேண்டும்.

✓எடுத்துக்காட்டு மனிதவள உத்திகள்:

- ✓ டெல் டெல் ✓தக்கவைப்பு ஆபத்து கண்டறியப்பட்டதா?- தொழில் மேம்பாட்டுத் திட்டங்களை செயல்படுத்துதல்
- ✓ டெல் டெல் ✓ஆட்சேர்ப்பு திறமையின்மை கண்டறியப்பட்டதா?- பணியமர்த்தல் ஆதாரங்களை மேம்படுத்தவும்
- ✓ டெல் டெல் ✓குறைந்த ஈடுபாடு கணிக்கப்பட்டுள்ளதா?- பணியாளர் நல்வாழ்வு திட்டங்களை மேம்படுத்தவும்.

□உதாரணமாக: ஜூனியர் ஊழியர்களுக்கு தொழில் ஆதரவு இல்லை என்பதை முன்னறிவிப்பு பகுப்பாய்வு கண்டறிந்த பிறகு, ஒரு நிறுவன மனிதவள குழு வழிகாட்டுதல் திட்டத்தைத் தொடங்குகிறது.

□ படி 10: மாதிரியைக் கண்காணித்து தொடர்ந்து மேம்படுத்தவும்

புதிய பணியாளர் தரவு கிடைக்கும்போது முன்கணிப்பு மாதிரிகள் புதுப்பிக்கப்பட வேண்டும்.

✓தொடர்ச்சியான மேம்பாட்டு படிகள்:

- ✓ டெல் டெல் ✓மீண்டும் பயிற்சி மாதிரிகள்புதிய HR தரவுகளுடன்
- ✓ டெல் டெல் ✓மாறிகளை நன்றாகச் சரிசெய்தல்மாறிவரும் பணியாளர் நிலைமைகளைப் பிரதிபலிக்கும் வகையில்
- ✓ டெல் டெல் ✓டாஷ்போர்டுகளைச் சரிசெய்யவும்போக்குகளை சிறப்பாகக் கண்காணிக்க

## Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University

□ எடுத்துக்காட்டு: ஒரு தொழில்நுட்ப நிறுவனமான HR குழு, ஒவ்வொரு காலாண்டிலும் அதன் வருவாய் கணிப்பு மாதிரியைப் புதுப்பித்து, தொடர்புடையதாக வைத்திருக்கும்.

□ படி 11: AI ஐப் பயன்படுத்தி முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளை தானியங்குபடுத்துங்கள்

மனிதவளக் குழுக்கள் நிகழ்நேர பணியாளர் நுண்ணறிவுகளுக்காக AI-இயங்கும் பகுப்பாய்வுகளை ஒருங்கிணைக்க முடியும்.

✓AI- இயங்கும் முன்கணிப்பு மனிதவள கருவிகள்:

- ✓ டெல் டெல் ✓ஐபிஎம் வாட்சன் திறமை நுண்ணறிவு
- ✓ டெல் டெல் ✓வேலைநாளாக்கு ஏற்றவாறு திட்டமிடல்
- ✓ டெல் டெல் ✓விசியர் மக்கள் பகுப்பாய்வு
- ✓ டெல் டெல் ✓ஆரக்கிள் HCM கிளவுட்

**உதாரணமாக:**ஒரு மருத்துவமனை மனிதவளத் துறை, IBM வாட்சன் AI ஐப் பயன்படுத்தி நிகழ்நேர தேய்மானக் கணிப்புகளை தானியங்குபடுத்துகிறது.

□ படி 12: மனிதவள செயல்பாடுகளில் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளை அளவிடவும்

முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வு, வெறும் தக்கவைப்பு முன்னறிவிப்பைத் தாண்டி, அனைத்து மனிதவள செயல்பாடுகளுக்கும் விரிவுபடுத்தப்பட வேண்டும்.

✓ முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளிலிருந்து பயனடையும் மனிதவள செயல்பாடுகள்:

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

---

✓ டெல் டெல் ✓பணியாளர் திட்டமிடல்- பணியமர்த்தல் தேவைகளை முன்னறிவிக்கிறது

✓ டெல் டெல் ✓பன்முகத்தன்மை & உள்ளடக்கம்- பிரதிநிதித்துவ இடைவெளிகளைக் கண்காணிக்கிறது

✓ டெல் டெல் ✓பயிற்சி & மேம்பாடு- திறன் இடைவெளிகளைக் கணிக்கவும்

✓ டெல் டெல் ✓இழப்பீடு & சலுகைகள்- ஊதிய சமபங்கு பகுப்பாய்வு செய்கிறது

□எடுத்துக்காட்டு: ஒரு உற்பத்தி நிறுவனம் அடுத்த ஐந்து ஆண்டுகளில் திறமையான தொழிலாளர்களுக்கான தேவையை முன்னறிவிக்க முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துகிறது.

இந்த 12-படி அணுகுமுறையைப் பின்பற்றுவதன் மூலம், தரவு சார்ந்த பணியாளர் முடிவுகளை இயக்கவும், பணியமர்த்தல், ஈடுபாடு மற்றும் தக்கவைப்பை மேம்படுத்தவும் மனிதவளக் குழுக்கள் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்தலாம்.

### **மனிதவள பகுப்பாய்வின் எதிர்காலம்**

HR பகுப்பாய்வு, நிறுவனங்கள் பாரம்பரிய HR செயல்பாடுகளுக்கு அப்பால் சென்று தரவு சார்ந்த முடிவெடுப்பதை ஏற்றுக்கொள்ள அதிகாரம் அளிக்கும் ஒரு மூலோபாய கருவியாக உருவாகியுள்ளது. HR பகுப்பாய்வுகளைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் திறமை மேலாண்மையை மேம்படுத்தலாம், பணியாளர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்தலாம், பணியாளர் போக்குகளைக் கணிக்கலாம் மற்றும் ஒட்டுமொத்த வணிக வெற்றியை இயக்கலாம்.

## **Directorate of Distance and Continuing Education Manonmaniam Sundaranar University**

---

AI மற்றும் முன்கணிப்பு பகுப்பாய்வுகளின் ஒருங்கிணைப்பு மனிதவள திறன்களை மேலும் வலுப்படுத்துகிறது, நிகழ்நேர நுண்ணறிவுகள் மற்றும் முன்முயற்சி தலையீடுகளை செயல்படுத்துகிறது. மனிதவள பகுப்பாய்வுகளில் முதலீடு செய்யும் நிறுவனங்கள் மிகவும் திறமையான, உற்பத்தி மற்றும் திருப்திகரமான பணியாளர்களை வளர்ப்பதன் மூலம் போட்டித்தன்மையைப் பெறுகின்றன.

எதிர்கால வேலைகள் தொடர்ந்து வளர்ச்சியடைந்து வருவதால், தரவு சார்ந்த உலகில் மாற்றியமைக்க, புதுமைப்படுத்த மற்றும் செழிக்க விரும்பும் நிறுவனங்களுக்கு மனிதவள பகுப்பாய்வு ஒரு தவிர்க்க முடியாத சொத்தாக இருக்கும். வெற்றிக்கான திறவுகோல் பகுப்பாய்வு உத்திகளைத் தொடர்ந்து செம்மைப்படுத்துதல், புதிய தொழில்நுட்பங்களைத் தழுவுதல் மற்றும் அர்த்தமுள்ள மனிதவள நடவடிக்கைகளில் நுண்ணறிவுகளை மொழிபெயர்ப்பதில் உள்ளது.