



## Workday 人力分析

資料導向的人力決策對所有組織的成功越來越重要，領導高層與主管都要求人資與人力分析領導者必須提供更深度的見解與策略性建議。為此，人資必須使用可靠的資料以及強大的報告與分析工具，以讓深度見解簡單易懂。但有限資源下難以達成這樣的目標，因此許多人資團隊改採可擴充科技解決方案，以取得所需，改善企業支援。

### 更快更好的人力決策。

Workday 人力分析具備增強分析功能，讓組織的人力決策更快更好，它能協助人資團隊處理最迫切的三項資料相關挑戰：優先順序、資料判讀性、擴充性。

### 量身訂作的深度見解排序，讓企業領導人常保投入參與。

企業資料量十分可觀，往往難以判別重點，也不知道問題該如何下手。Workday 人力分析協助您處理雜亂資訊。您可依照職務安全性設定個人化深度見解，利用拖曳視覺資料內容深入探勘，並以即時資料和深度見解排序處理最重大的問題。

### 所有人都能理解的分析結果。

不論領導人是否為人資相關部門，要連結人力資料與業務成果總是必須花費一番工夫。Workday 人力分析結果都會以自然流暢的語言敘述深度見解，協助您與利害關係人理解資料涵義。您可據此判定趨勢發展，並在各項類別（如位置、職務內容）中找出背後成因。更棒的是，深度見解會與歷史趨勢（同季比較、年度比較）並陳脈絡化判讀，以評估指標重要性。

### 減輕分析團隊負擔，專注策略性分析。

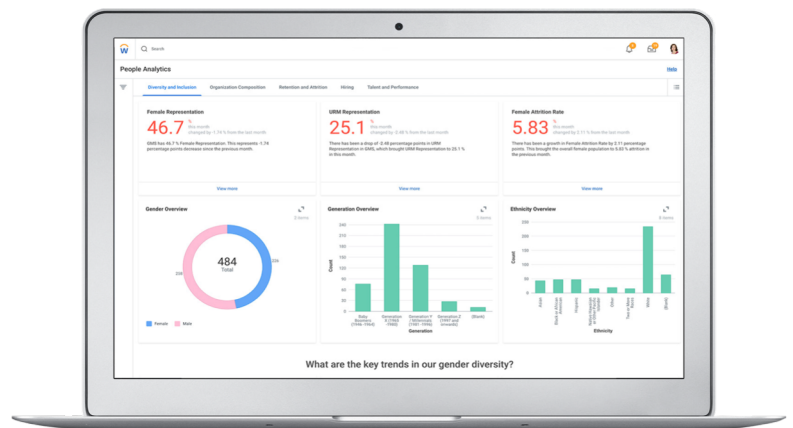
資料的分類整理相當費時，也可能侷限了人資分析師的深度見解內容。這意味著重要的規律與趨勢可能會被疏漏忽略。Workday 人力分析自動化重覆性的手動作業，讓分析團隊能夠將寶貴時間花在更細緻的客製化分析執行，以溝通建議、與利害關係人通力合作，以推動策略性更佳的決策。

### 主要效益

- 優先順序：安全的個人化深度見解，讓企業領導人了解最佳機會與風險所在
- 資料判讀性：描述清晰、用詞口語化，讓分析結果淺顯易懂。
- 擴充性：分析團隊再也不需執行費時的重覆性作業，得以專注在策略性工作上

### 專注區域的深度見解

- 多樣性和包容度
- 組織組成
- 人才留任與裁員
- 雇用
- 人才與效能



## 找出關鍵人力問題的答案。

Workday 人力分析可獲取五大關注區域的關鍵深度見解，協助您理解公司人力。

- 多樣性和包容度
- 組織組成
- 人才留任與裁員
- 雇用
- 人才與效能

### 多樣性和包容度。

獲取人力屬性的深度見解，並了解如何增進組織內部多樣性，如性別、代表性不足的少數族群、種族及世代。您還能透過多樣性的視界來分析升職率與薪酬，以確保向上流動的機會平等。

### 組織組成。

發掘雇用、轉職與離職的人數統計變動趨勢。例如，這項專注區域可協助您看出組織轉任的異常波動，或是組織特定部門的離職潮。您也可以從控制範圍、平均任期、升職率、人數統計軌跡、組織階層深化程度、平均升職時間、升職落差，以及內部調動趨勢。

### 人才留任與裁員。

深入了解員工離職的原因，並採取行動改善人才留任。這項專注區域揭露了對於整體離職率有負面影響的人力流動趨勢。例如，您可找出組織內流動率高的部門，並深入探討原因，並利用深度見解開發更有效的人才留任策略。除了人力流失率、人力落差，您也可以檢驗自願離職率、新任人才留職率、離職原因、每季離職類型、離職薪酬比、關鍵流動率趨勢，以及人才留任落差。

### 雇用。

找出聘雇機會，改善招聘流程，並識別目前雇用流程中的瓶頸。從雇用視角來分析人力資料，您便能創造更有競爭力的工作待遇，吸引優秀人選。您還可深入探勘工作應聘率、轉介雇用率、平均上任時間、人選多樣性、雇用來源概覽、挑戰性職缺、雇用關鍵趨勢、徵才流程效率與機會，以及工作拒聘率。

### 人才與效能。

探索開發人力與充分利用人才技能的新方法。這項專注區域可協助您標示出績效表現需要加強的員工，並找出他們所需的協助。您還可找出組織內的高績效員工是否偏離過往常態，表現有所改變。其他分析類別包括高潛能率、高潛能自願離職率、高績效員工自願離職率、績效評等概覽、比較概覽、高績效員工雇用來源、高績效員工職缺、高績效員工表現落差，以及人才關鍵趨勢。

注意：我們發佈的未來產品敘述內容目前尚未面世使用，關於未來應用的描述可能內含風險、不確定性與假設推論。未發佈的服務、特性、功能或強化內容敘述可能在 Workday 決定下有所改變而無法如期實現。Workday 對於未來應用的描述及內容更新概不負責。購買 Workday 服務的客戶應以當前可用的服務及功能為準進行購買決策。



台北市信義區松仁路 97 號 18 樓 | [enquiry.tw@workday.com](mailto:enquiry.tw@workday.com) | 00801-49-1832 (免付費服務專線) | [workday.com](http://workday.com)