

Abstrakt

Cílem práce je představit možnosti využití pokročilých analytických nástrojů pro optimalizaci rozhodování v rámci personální praxe. Literárně přehledová část práce se zabývá tzv. HR analytikou, jejím vývojem, možnostmi využití a metodologickým rámcem, o který se opírá. V další části se práce věnuje konkrétnímu využití HR analytiky v oblasti retence zaměstnanců dle metodického rámce CRISP-DM. V poslední kapitole je podrobně popsán fenomén fluktuace, její důsledky a možné vysvětlující proměnné.

Empirická část práce je koncipována jako kvantitativní, aplikovaný výzkum a zabývá se dobrovolnou fluktuací zaměstnanců v konkrétní společnosti – větší české bance. V první, statisticko-inferenční části, výzkum prostřednictvím binární logistické regrese identifikuje několik statisticky signifikantních prediktorů fluktuace – míru nezaměstnanosti, počet vystřídaných týmů, dobu strávenou ve společnosti, výši platu a celkového příjmu, rychlost růstu platu, velikost týmu, výši mimořádného bonusu, platovou třídu a pohlaví. V druhé, datově-vědecké části, je sestaveno několik predikčních modelů rovněž pomocí binární logistické regrese a na základě několika technik strojového učení. Modely jsou posouzeny s ohledem na jejich přesnost a možnost využití k predikci odchodu pro jednotlivé zaměstnance. Diskuse zasazuje výsledky do kontextu předchozích studií, uvádí limity pro oba oddíly empirické části a doporučení pro společnost, které se analýza týká.