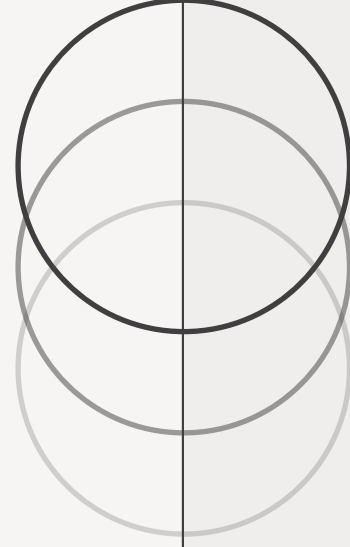




İNSAN KAYNAKLARI VERİ ANALİZİ VE

STRATEJİK ONGORÜLER

Cansu Sude Böğürcü

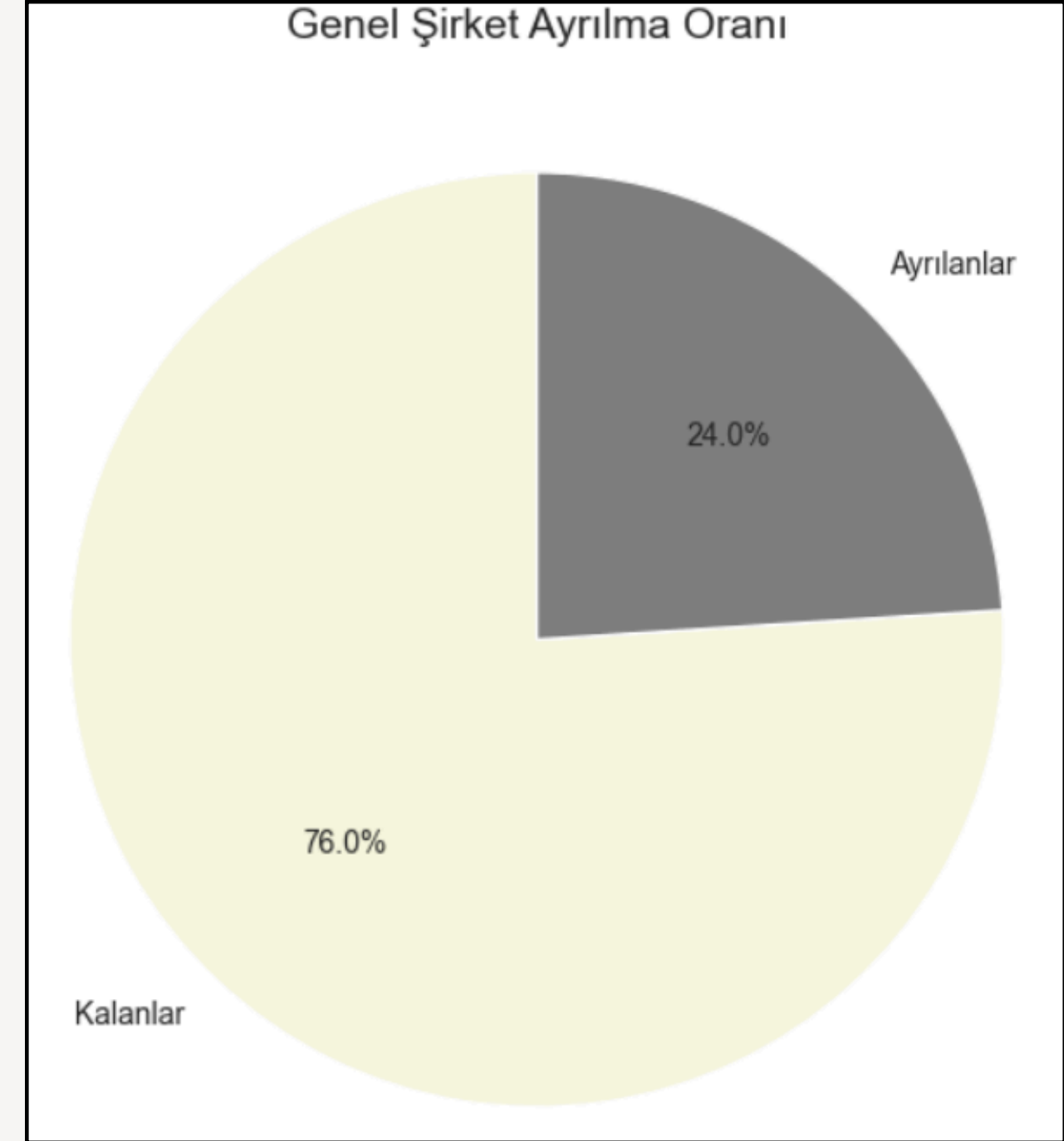


Çalışmanın Amacı

- Şirket genelindeki personel devir oranını (turnover) tespit etmek.
- Departman bazlı ayrılma dağılımlarını incelemek.
- Ayrılma kararına etki eden faktörleri (maaş, memnuniyet, terfi) belirlemek.

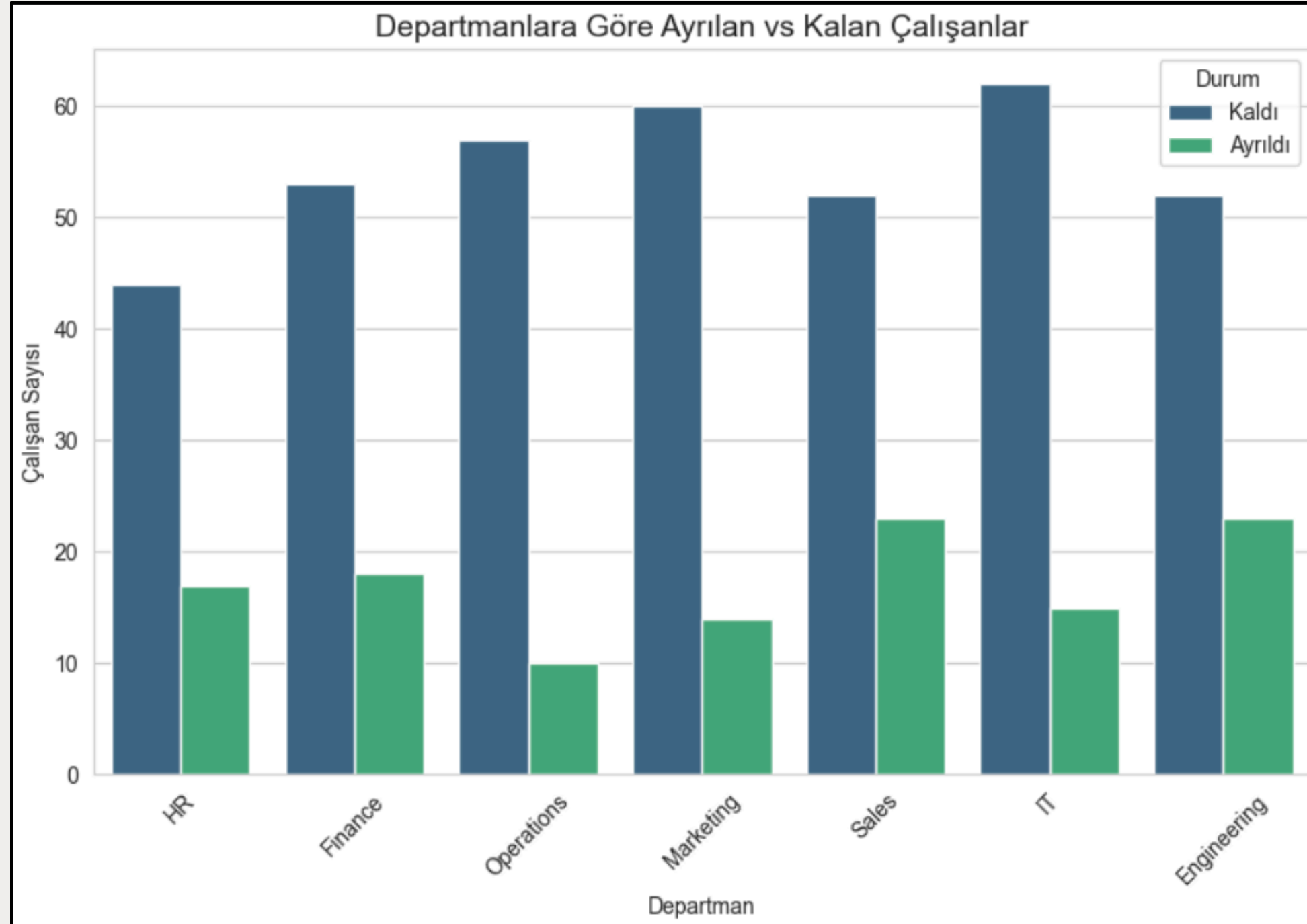
Mevcut Çalışan İstatistikleri

Toplam Veri Seti: 500 Çalışan
Ayrılan Personel Sayısı: 120
Genel Ayrılma Oranı: %24.0



Veri setindeki 500 çalışanın durumunu incelediğimizde, **%24**'lük bir ayrılma oranı tespit edilmiştir. Bu oran, her dört çalışandan birinin yıl içinde işten ayrıldığını göstermektedir.

Departmanlara Göre Ayrılma Oranları



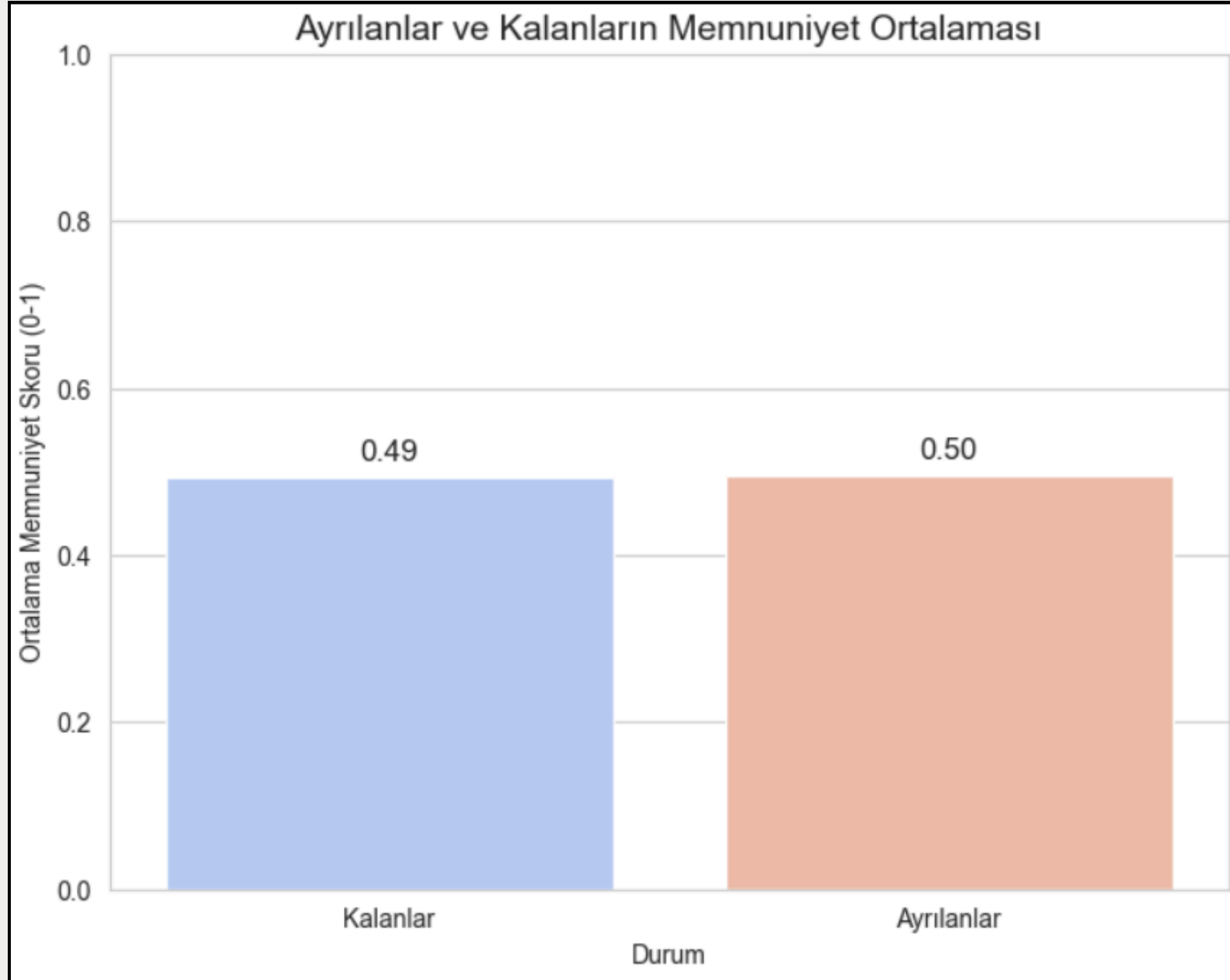
Ayrılmaların departmanlara göre dağılımına baktığımızda homojen bir yapı görmüyoruz.

En yüksek hareketlilik
Mühendislik ve **Satış**
departmanlarında görülmektedir.

Memnuniyet Skor Analizi

Ayrılma kararı (**0.50**) ile memnuniyet puanı (**0.49**) arasında doğrudan bir korelasyon bulunmamıştır.

Ayrılan çalışanların memnuniyet puanları ile kalanların puanları arasında anlamlı bir fark olmaması, ayrılma nedeninde 'şirket içi memnuniyetsizlik' kavramının belirgin etken rolünü azaltmaktadır.



Sonuç ve Öneriler

ODAK ALANLARI

Mühendislik ve Satış departmanlarına öncelik verilmelidir.

PIYASA ANALIZI

Bu departmanlardaki ücret ve yan haklar, piyasa koşullarıyla kıyaslanmalıdır.

Kişiselleştirilmiş Kariyer Yolları
Sadakat Primleri
Proaktif Piyasa Düzeltmesi
Kalma Mülakatları (Stay Interviews)

optimizasyonları önerilebilir.

KARIYER PLANLAMASI

Nitelikli personelin elde tutulması için "Kariyer Yolu" ve "Yedekleme" çalışmaları yapılmalıdır.



TEŞEKKÜRLER

cansubgrc@icloud.com