**Einblick von HR Datensatz**

1. Alters- und Geschlechterstruktur der Mitarbeiter im Unternehmen

* Dieses Unternehmen hat eine große Altersstruktur der Mitarbeiter. In den Altersgruppen 23 bis 35, 36 bis 50 und 51 bis 65 gibt es etwa 340 Personen. Mittlerweile ist die Beschäftigtenzahl in der Seniorengruppe ab 65+ mit 433 Beschäftigten am größten. Da es sich um den Datensatz von Kaggle handelt, ist es sehr wahrscheinlich, dass der Datensatz des Benutzers selbst erstellt wurde.
* Die Anzahl der Mitarbeiter ist in Payzone A am größten, gefolgt von Payzone B und Payzone C. Die Anzahl der weiblichen Mitarbeiter in allen 3 Payzones ist 100 bis 200 mehr als die Anzahl der männlichen Mitarbeiter.
* Die Mitarbeiterzahl im Produktbereich weist mit 614 weiblichen Mitarbeitern und 392 männlichen Mitarbeitern den größten Unterschied zwischen Männern und Frauen auf. In den Abteilungen IT/IS und Admin Offices sind etwa gleich viele Männer und Frauen beschäftigt. In den Abteilungen Sales und Softwareentwicklung sind mehr männliche Mitarbeiter beschäftigt. Mittlerweile gibt es in der Abteilung von Executive Offices keine weiblichen Mitarbeiter und nur noch 5 männliche Mitarbeiter.
* Dies ist ein rassisch vielfältiges Unternehmen: Schwarze, Weiße, Asiaten, Hispanoamerikaner, ... Das Unternehmen weist eine ziemlich gleichmäßige Rassenverteilung auf, wobei jede Rasse etwa 20 % ausmacht.

1. Verteilung Zuordnung der Mitarbeiter nach Abteilung und Payzone:

* Die Zahl der Temporary, Vollzeit- und Teilzeitkräfte im Unternehmen ist ungefähr gleich. Mit 34,43 % ist die Temporary am höchsten, mit 31,9 % am wenigsten die Teilzeitbeschäftigung.
* In allen 3 Bezahlzonen A, B, C hat die Produktabteilung die meisten Mitarbeiter
* Die Anzahl der Temparory, Teilzeit- und Vollzeitmitarbeiter in der Abteilung und in den Payzones ist ziemlich ähnlich.

1. Personalfluktuationen und Mitarbeiterbeurteilungen

* Die Fluktuationsrate ist das Verhältnis der Anzahl der Mitarbeiter, die ihren Arbeitsplatz kündigen, geteilt durch die Gesamtzahl der Mitarbeiter.
* Die Fluktuationsrate der Unternehmensbereiche liegt zwischen 0,5 und 0,6. mit Ausnahme der höchsten Fluktionsratenzahl der Executive mit 0,79.
* Prozent der Einstellungsveranderung jedes Jahr von 2018 bis 2023 liegt zwischen 45 und 51 Prozent.
* Es gibt vier Hauptgründe für das Aufgeben eines Arbeitsplatzes: Unfreiwillig, Freiwilligkeit, Rücktritt und Ruhestand. Die Anzahl der Mitarbeiter mit jeder der oben genannten Ursachen ist ungefähr gleich und beträgt etwa 25 %.
* Die Leistung der Mitarbeiter des Unternehmens ist recht gut. Es gibt vier Ebenen zur Bewertung der Mitarbeiterproduktivität: Vollständige Besprechungen, Überschreitungen, Verbesserungsbedarf und PIP (Leistungsverbesserungsplan). Fully Meetings hat mit 78,7 % den größten Anteil. Überschreitungen machen 12,3 % aus, Verbesserungsbedarf 5,9 % und PIP nur 3,1 %.