

One-Day National Webinar on “Role of Analytics in Talent Management”

Organized by: Department of Commerce & Management

(In collaboration with Krishna University, Machilipatnam)

3rd July, 2021



Principal Sri E. Vara Prasad, addressing the gathering



Principal Sri E. Vara Prasad, addressing the gathering

Recording has started. This meeting is being recorded. By joining, you are giving consent for this meeting to be recorded. [Privacy policy](#) Dismiss

People

Share invite

- Prasao
- SK** Sundara Krishna
- SR** Suryachandra Rao Organizer
- VC** Vice Chancellor (KrU)

Attendees (166)

- D** DR.G.V.S.R.N.S.A.SASTR...
- .** Narendra Ch. (Guest)
- 1A** 1937 18 Harika Adivi (G...
- AS** A. sravani (Guest)
- A** A.Saikumar (Guest)
- AR** A.V.CHANDRA SEKHAR...

32:09

Sundara Krishna

DR.MAZHAR (Guest)

+164

BD DR BB KP DK GS P LC MC SR

02:28 PM 03/Jul/2021

Recording has started. This meeting is being recorded. By joining, you are giving consent for this meeting to be recorded. [Privacy policy](#) Dismiss

People

Share invite

Presenters (8)

- DM** Dr M.Sravani (Guest)
- D** **DR.MAZHAR (Guest)**
- GS** Gomathi S
- KS** KJA Swarup (Guest)
- MC** MVR KBN COLLEGE (Guest)
- PR** padmaja.bman
- P** Prasao
- SR** Suryachandra Rao Organizer

Attendees (153)

- D** DR.G.V.S.R.N.S.A.SASTR...

01:46:57

Gomathi S

+164

DK LC MC P DM

03:42 PM 03/Jul/2021

Recording has started. This meeting is being recorded. By joining, you are giving consent for this meeting to be recorded. [Privacy policy](#) Dismiss

What is Talent Management ?

◆ Talent management is the full scope of HR processes to **attract, onboard, develop, motivate, and retain high-performing employees**. Talent management is aimed at improving business performance through practices that make employees more productive.

01:51:18 Hide participants Request control

KJA Swarup (Guest)

People

Share invite

Presenters (8)

- DM Dr.M.Sravani (Guest)
- D DR.MAZHAR (Guest)
- GS Gomathi S
- KS **KJA Swarup (Guest)**
- MC MVR KBN COLLEGE (Guest)
- PR padmaja.bman
- P Prasad
- SR Suryachandra Rao Organizer

Attendees (145)

DR.G.V.S.R.N.S.A.SASTR...

03:47 PM 03/Jul/2021

Recording has started. This meeting is being recorded. By joining, you are giving consent for this meeting to be recorded. [Privacy policy](#) Dismiss

WE NOW LIVE IN A DATA-DRIVEN ECONOMY

#smarterhr

02:06:31 Hide participants Request control

KJA Swarup (Guest)

People

Share invite

Presenters (7)

- DM Dr.M.Sravani (Guest)
- D DR.MAZHAR (Guest)
- KS **KJA Swarup (Guest)**
- MC MVR KBN COLLEGE (Guest)
- PR padmaja.bman
- P Prasad
- SR Suryachandra Rao Organizer

Attendees (145)

DR.G.V.S.R.N.S.A.SASTR...

.Narendra Ch. (Guest)

04:02 PM 03/Jul/2021

Recording has started. This meeting is being recorded. By joining, you are giving consent for this meeting to be recorded. [Privacy policy](#) Dismiss

Talent Acquisition Survey

Question: What Metrics Doesn't get Tracked or Measured in Your Organization?

Quality of Hire = 46%

01:18:03 Request control

People

- DR.MAZHAR (Guest)
- Gomathi S**
- KJA Swarup (Guest)
- MVR KBN COLLEGE (Guest)
- Padmaja R
- Prasad
- Suryachandra Rao Organizer

Attendees (160)

DR.G.V.S.R.N.S.A.SASTR...
.Narendra Ch. (Guest)
1937 18 Harika Adivi (G...

03:14 PM 03/Jul/2021

Recording has started. This meeting is being recorded. By joining, you are giving consent for this meeting to be recorded. [Privacy policy](#) Dismiss

The Traditional Talent Management Process

Figure 2. The Traditional Talent Management Process

```
graph LR; A((Acquire)) --> B((Deploy)); B --> C((Develop)); C --> D((Retain));
```

01:25:49 Request control

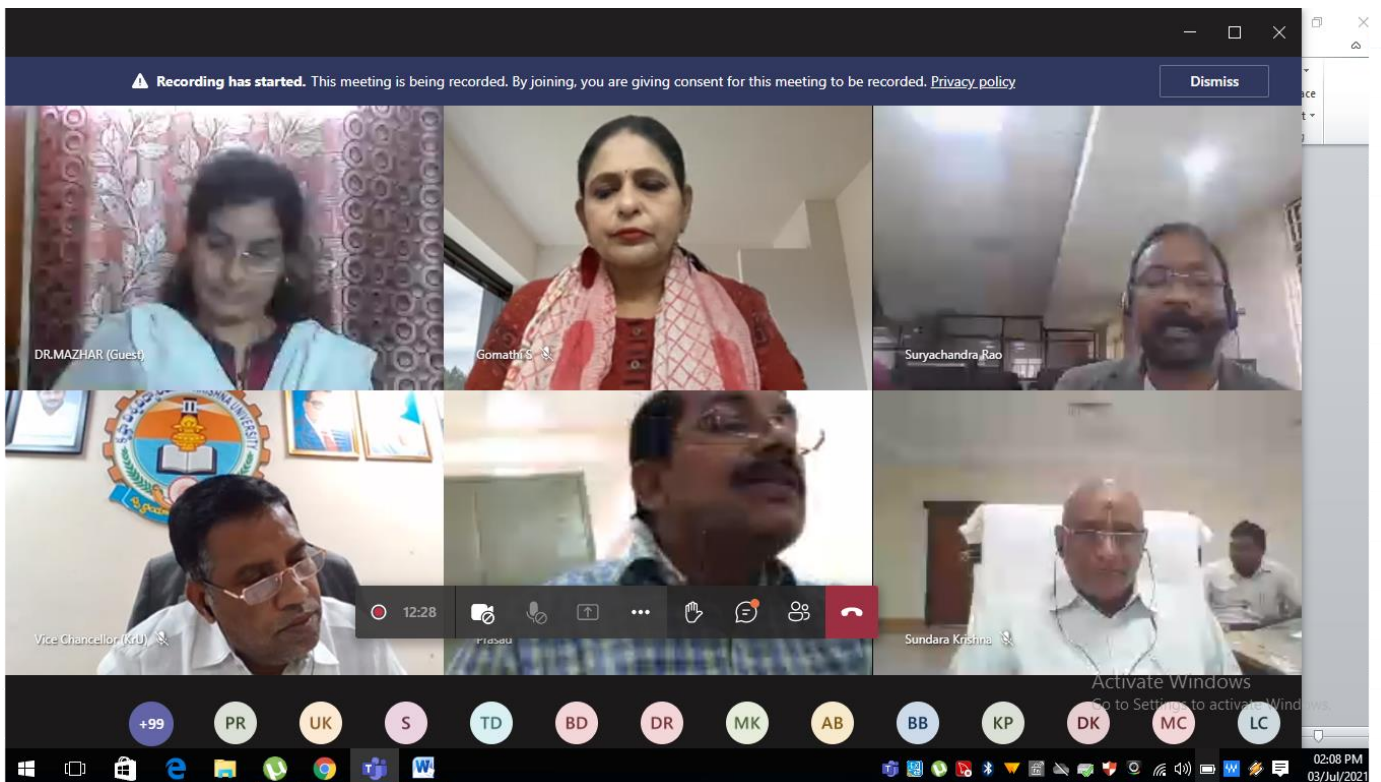
People

- DR.MAZHAR (Guest)
- Gomathi S**
- KJA Swarup (Guest)
- MVR KBN COLLEGE (Guest)
- padmaja.bman
- Prasad
- Suryachandra Rao Organizer

Attendees (163)

DR.G.V.S.R.N.S.A.SASTR...
.Narendra Ch. (Guest)
1937 18 Harika Adivi (G...

03:21 PM 03/Jul/2021



One-Day National Webinar on “Role of Analytics in Talent Management”

Organized by: **Department of Commerce & Management**

(In collaboration with Krishna University, Machilipatnam)

3rd July, 2021

REPORT

Session -1 2.35 pm to 3.35pm.

Prof. S. Gomathi : OB and HR Division, VIT Business School, Vellore.

Session Highlights.

Role of Analytics in Talent Management

The way we manage people has changed. HR departments are often pressured to become more data-driven and this has an impact on day-to-day activities. In this article, We will discuss the growth of people analytics and the five major ways analytics is impacting the way we manage people

- **The rise of People Analytics**

In the past three to five years, HR analytics has made a spectacular entrance in the HR space. Data analysis is seen as a crucial addition to the traditional ‘gut-feeling’ that characterized HR professionals. For a lot of them, the main reason they went into HR was that they would describe themselves as *people-persons* who want to work with people and help them in their work. However, in this day and age where machines are *learning* faster than humans – and often outperform people in decision making – the call for a data-driven approach that complements this gut-feeling has become increasingly stronger

- **People analytics in practice**

One of my favorite examples of the impact of people analytics is an often-replicated study on the impact of someone’s name on the chances of being invited to an interview.

In a recent experiment, Inside Out London sent 100 CVs to different organizations from two candidates, “Adam” and “Mohamed”. Adam was offered 12 interviews, while Mohamed was offered four. A similar experiment in 2004 showed that “John” and “Jenny” were 2.5 times likelier to be invited than “Nassar” and “Fatima”, even though they had the same CVs. In line with this research, Muslims are 76% less likely to be employed than their white Christian counterparts according to the University of Bristol.

I find it hard to imagine that this is because of a conscious effort of recruiters to select people with white names.

So what are the implications of people analytics for the HR function? As adoption increases, the impact is growing every year. Here are 5 ways people analytics will impact HR.

1. **HR analytics will make the HR function more strategic.** The goal of people analytics is to see how business outcomes can be improved by changing people management practices. People analytics is therefore inherently strategic and data-driven and will, therefore, impact how we attract, hire, evaluate, promote, and fire people.
2. **Analytics requires a data-driven mindset for HR professionals.** Access to data and analytics changes the role of the HR business partner. Traditionally, the business partner followed the manager's input. This could involve very operational activities.
3. **The data going into the systems will become more important.** HR data is notorious for its data quality. The data going into the systems become increasingly important as it is now used for analysis and forms the basis of informed decision making and action. This requires system administrators to design better systems with a lower risk of errors and makes the administrative roles in the HR department more important.
4. **HR analytics will impact the tools we use.** Analytics enables the optimization of talent management every step in the employee journey can be analyzed and optimized. This involves measuring how we attract, manage, and promote talent. This will change how we deploy our HR tools as they will have to aggregate data from each step in the talent management model
5. **People analytics changes HR by busting long-held beliefs.** As we saw in the example that we started with, people analytics will challenge long-held beliefs. For example, a fast-food company that I worked with a few years ago was actively hiring people that had quit the company earlier. They were hiring them because they thought these people would require a shorter onboarding time and would stay longer because they already knew the work.

These are some of the ways data-driven analytics will impact our HR best practices and the decisions that we make. The good news is that data analytics will not drive away the human factor in HR – and we will still need people-persons to know what is happening in the organization and to implement these results with compassion. However, the geeks have arrived in HR and this requires all of us to change at least a little bit.

Session – 2 3.40 pm to 4.40 pm

Shri.Swaroop Former General Manager - HR, ITC Ltd.

“Information is the oil of 21st century and analytics is the combustion engine”, said Peter Sondergaard. Well, I couldn’t find a better way to open my speech than to quote this.

Hello ladies and gentlemen, I wish you all a very good morning/ afternoon/ evening and extend a warm welcome to this session on “Role of analytics in talent management”

To be very honest this is a very vast and complex topic to talk on but keeping in mind the mandate and the general pool of participants I will try and keep my note in layman terms. Before I proceed further, I would like to break the theme of the topic into simpler terms so that everyone can get a general idea of topic. The theme is made up of three distinctive yet important words:Analytics, Talent & management.

So what do these terms mean? We are living in a rapidly evolving technologically sophisticated world, a world where there is no dearth of information or data , but how do we use the data ? does raw data help us in any way ? the answer is a simple and short “NO”. This is very analytics step in, in simple perspective analytics refers to the analysis of data or statistics with the help of computers and software. It also includes applying data patterns to take better decisions.

The next important word whose meaning we have to understand is “talent”. The word talent is very poorly understood in our everyday lives and very vaguely used. The very same problem arises when we try to describe talent from an organization’s perspective, there’s no standard definition for this. So let us not complicate things for ourselves too. Talent might mean the entire workforce of an organization and how each and every person’s aptitude at their job is which determines the organization’s success.

The last word on the list is management. Any method or methodology used by an employee of an organization which helps to realize the goals and objectives of such organization can be called as management.

Finally, as we have defined the three words and their individual meaning, let’s make one last attempt to simplify our today’s topic. Analytics in talent management points towards the use of modern analysis techniques to refine the data which an organization uses in it’s process of acquiring, developing and retaining prospective candidates and high performing employees.

To understand this better I will try and explain the role analytics plays in the aforesaid processes, which are – Acquisition, Nurturing/ developing and retaining.

Every organization requires employees, and with expansion it requires new hires and new workforce, but how does the organization continue in the traditional hiring techniques when they prove to be costly and not so effective. The ROI (return on investment) in traditional methods is very low. So now the organization has to move towards modern methods of doing things, this is where analytics comes to our rescue.

Analytics helps the organization with new algorithms and techniques which allow it to accurately estimate the skill set required to be possessed by the new recruits. Analytics also helps to get a hold on metrics like cost per hire. With integration in various web services, data analytics makes the process of recruiters easy by allowing platforms like LinkedIn which perform background checks like referrals from other employees and certifications held by the candidate. Last but not the least in this is the ability of modern analytic software help to streamline the potential candidates list by discarding off or rejecting the profiles based on the profile inclination to the company's requirements.

With respect to nurturing or developing a candidate, talent analytics help the organization and the HR department by identifying the skill gap or the performance backdrop of a particular employee to a particular project or the organization in whole. This again helps in tailoring employee training programs as required. It also aids in periodic performance assessment of the employee by identifying repeated or particular traits and lapses that the employee may commit.

Last but not the least is the arena of talent analytics in talent retention. Employees who quit an organization often cite compensation and other benefits as the primary reason. Following compensation might be other variables like job satisfaction, employee morale and employee engagement and participation in decision making. With regards to employee compensation analytics helps is arriving at the optimum compensation to be provided to an employee by considering data like past compensation trend, experience, contribution to the organization among others. Talent analytics in recent past has also been used to make important decisions in employee retention by using the data provide by the employees in periodic assessments and surveys conducted.

నిర్వహణ రంగంలో విశ్లేషణ అత్యంత కీలకం

చిట్టిశర్మ, న్యూస్ టుడే: నిర్వహణ రంగంలో విశ్లేషణ అత్యంత కీలకమైన భూమిక పోషిస్తుందని కృష్ణా విశ్వవిద్యాలయం ఉపకులపతి కేబీ చంద్రశేఖర్ అన్నారు. కృష్ణా విశ్వవిద్యాలయం కామర్స్ ఆండ్ బిజినెస్ మేనేజ్ మెంట్ విభాగం, కేబీఎస్ కళాశాల బిజినెస్ మేనేజ్మెంట్ విభాగం సంయుక్త ఆధ్వర్యంలో 'ప్రతిభ నిర్వహణలో విశ్లేషణ పాత్ర' అనే అంశంపై జాతీయ స్థాయి వెబ్ నాన్ శనివారం నిర్వహించారు. ఈ సందర్భంగా ఆయన మాట్లాడుతూ.. మారుతున్న సాంకేతిక పరిణామం, విస్తరిస్తున్న వ్యాపార అవకాశాల నేపథ్యంలో విశ్లేషణ చాలా కీలకమైన పాత్ర పోషిస్తుందన్నారు. నిర్వహణ రంగంలోని వ్యక్తులు సరైన విశ్లేషణతో అనేక అంశాల్లో విజయాలను సాధించవచ్చని చెప్పారు. ఐటీసీ మానవ వనరుల విభాగం పూర్వ జనరల్ మేనేజర్ స్వరూప్

మాట్లాడుతూ.. ప్రతిభ కలిగిన ఉద్యోగులు, విశ్లేషణాత్మక నిర్ణయాలు, నిర్వహణలో నూతన మెలకువలు నేర్చుకోవడం వ్యాపార రంగంలో చాలా ముఖ్యమన్నారు. ప్రముఖ కంపెనీలు విశ్లేషణపై ప్రత్యేక విభాగాలను సైతం ఏర్పాటు చేస్తున్నాయని పేర్కొన్నారు. విట్ బిజినెస్ స్కూల్ మానవ వనరుల విభాగాధిపతి ఎస్. గోమతి మాట్లాడుతూ.. ప్రతిభ, నిర్వహణ సంక్లిష్టమైన అంశమని చెప్పారు. కంపెనీలు ప్రతిభ కలిగిన ఉద్యోగులను ఎంచుకోవాలని సూచించారు. వారికి సరైన ప్రోత్సాహకాలు ఇవ్వడం తదితర అంశాలపై చర్చించారు. కృష్ణా విశ్వవిద్యాలయం కళాశాల ప్రిన్సిపల్ ఆచార్య సూర్యచంద్రరావు, కేఆర్ యూ రిజిస్ట్రార్ వైకే. సుందరకృష్ణ, వెబ్ నాన్ కన్వీనర్ సీహెచ్. జయశంకరప్రసాద్, కేబీఎస్ కళాశాల ప్రిన్సిపల్ వరప్రసాద్, తదితరులు పాల్గొన్నారు.

Date : 04/07/2021 EditionName : ANDHRA PRADESH PageNo : 08

నిర్వహణలో విశ్లేషణ అత్యంత కీలకం: అచార్య చంద్రశేఖర్

ఎన్ టీఎస్, జులై 3 (ప్రభన్యూస్): నిర్వహణ రంగంలో విశ్లేషణ అత్యంత కీలకమైన భూమికను పోషిస్తుందని కృష్ణా విశ్వవిద్యాలయం ఉపకులపతి అచార్య కేబీ.చంద్రశేఖర్ అన్నారు. కృష్ణా విశ్వవిద్యాలయం కామర్స్ ఆండ్ బిజినెస్ మేనేజ్మెంట్ విభాగం, కేబీఎస్ కళాశాల బిజినెస్ మేనేజ్మెంట్ విభాగం సంయుక్త ఆధ్వర్యంలో 'ప్రతిభ నిర్వహణలో విశ్లేషణ పాత్ర' అంశంపై జాతీయ వెబ్ నాన్ శనివారం నిర్వహించారు. ఈ సందర్భంగా ముఖ్యఅతిథిగా ఆన్ లైన్ లో హాజరైన అచార్య చంద్రశేఖర్ మాట్లాడుతూ మారుతున్న సాంకేతిక పరిణామం, విస్తరిస్తున్న వ్యాపార అవకాశాల నేపథ్యంలో విశ్లేషణ చాలా కీలకమైన పాత్ర పోషిస్తుందన్నారు. నిర్వహణ రంగంలోని వ్యక్తులు సరైన విశ్లేషణతో అనేక అంశాల్లో విజయాలను సాధించవచ్చన్నారు. అంతేకాకుండా ఆయా సంస్థలను విజయవంతంగా ముందుకు తీసుకువెళ్లవచ్చని చెప్పారు. ఐటీసీ మానవ వనరుల విభాగం పూర్వ జనరల్ మేనేజర్ స్వరూప్ మాట్లాడుతూ ప్రతిభ కలిగిన ఉద్యోగులు, విశ్లేషణాత్మక నిర్ణయాలు, నిర్వహణలో నూతన మెలకువలు వ్యాపార రంగంలో చాలా కీలకమైన అంశాలన్నారు. ప్రస్తుత నేపథ్యంలో విశ్లేషణపై అందరూ దృష్టి సారించటమే కాకుండా దాని ద్వారా చాలా అంశాలను విజయవంతంగా ముందుకు తీసుకువెళ్లటం

జరుగుతుందన్నారు. చాలా ప్రముఖ కంపెనీలు విశ్లేషణపై ప్రత్యేక విభాగాలను సైతం ఏర్పాటు చేస్తున్నాయన్నారు. వెల్లూరు విట్ బిజినెస్ స్కూల్ మానవ వనరుల విభాగాధిపతి ఆచార్య ఎస్.గోమతి మాట్లాడుతూ ప్రతిభనిర్వహణ సంక్లిష్టమైన అంశమన్నారు. కంపెనీలు ప్రతిభ కలిగిన ఉద్యోగులను ఎంచుకోవాలన్నారు. వారికి సరైన ప్రోత్సాహకాలు ఇవ్వడం తదితర అంశాలపై వివరించారు. అదేవిధంగా ప్రతిభ కలిగిన ఉద్యోగులను మారకుండా ఏ విధంగా వారి సేవలను కొనసాగించాలనే అంశాలపై సవివరంగా వివరించారు. విశ్వవిద్యాలయం కాలేజీ ప్రిన్సిపల్ ఆచార్య సూర్యచంద్రరావు మాట్లాడుతూ సరళీకృత ఆర్థిక విధానాల నేపథ్యంలో ప్రపంచ వ్యాపితంగా వ్యాపార కార్యకలాపాలు విస్తరిస్తున్న నేపథ్యంలో నిర్వహణ రంగంలో అనేక నూతన పొకడలు ముందుకు వస్తున్నాయన్నారు. అనేక నూతన నిర్వహణాపద్ధతులు అందుబాటులోకి వస్తున్నాయన్నారు. ఆక్రమంలోనే ఇటీవల ప్రతిభనిర్వహణ చాలా కీలకమైన అంశంగా మారిందన్నారు. ఈ కార్యక్రమంలో విశ్వవిద్యాలయం రిజిస్ట్రార్ ఆచార్య వైకే సుందరకృష్ణ వెబ్ నాన్ కన్వీనర్ డాక్టర్ సీహెచ్ జయశంకరప్రసాద్, కేబీఎస్ కళాశాల ప్రిన్సిపల్ ఈ.వరప్రసాద్ తదితరులు ప్రసంగించారు.



విశ్లేషణలతోనే విజయావకాశాలు

కృష్ణా యూనివర్సిటీ వీసీ ఆచార్య చంద్రశేఖర్

వనటౌన్ (విజయవాడ పశ్చిమ): విశ్లేషణతోనే విజయవకాశాలు అందిస్తున్నారని కృష్ణా విశ్వవిద్యాలయం ఉప కులపతి ఆచార్య కేవీ చంద్రశేఖర్ అన్నారు. కృష్ణా విశ్వవిద్యాలయం కామర్స్ అండ్ బిజినెస్ మేనేజ్మెంట్ విభాగం, కేవీఎస్ కళాశాల బిజినెస్ మేనేజ్మెంట్ విభాగం సంయుక్త ఆధ్వర్యంలో ప్రతిభ నిర్వహణలో విశ్లేషణ పాత్ర అంశంపై జాతీయ వెబినార్ శనివారం నిర్వహించారు. ముఖ్యఅతిథిగా ఆన్లైన్లో హాజరైన ఆచార్య చంద్రశేఖర్ మాట్లాడుతూ నూతన సాంకేతిక విప్లవం, విస్తరిస్తున్న వ్యాపార అవకాశాల నేపథ్యంలో విశ్లేషణ చాలా కీలకమైన పాత్ర పోషిస్తోందన్నారు. నిర్వహణ రంగంలోని వ్యక్తులు సరైన విశ్లేషణతో అనేక అంశాల్లో విజయాలు సాధించవచ్చని చెప్పారు. ఐటీసీ మానవ వనరుల విభాగం పూర్వ జనరల్ మేనేజర్ స్వరూప్ మాట్లాడుతూ ప్రతిభ కలిగిన ఉద్యోగులు, విశ్లేషణాత్మక నిర్ణయాలు, నిర్వహణలో నూతన మెలకువలు వ్యాపార రంగంలో చాలా కీలకమైన అంశాలన్నారు. విశ్లేషణలపై అందరూ దృష్టి సారించటమే

కాకుండా దాని ద్వారా చాలా అంశాలను విజయవంతంగా ముందుకు తీసుకువెళుతున్నారని చెప్పారు. ప్రముఖ కంపెనీలు విశ్లేషణపై ప్రత్యేక విభాగాలను సైతం ఏర్పాటు చేస్తున్నాయన్నారు. వెల్లూరు విట్ బిజినెస్ స్కూల్ మానవ వనరుల విభాగాధిపతి ఆచార్య ఎస్.గోమతి మాట్లాడుతూ ప్రతిభ నిర్వహణ సంక్లిష్టమైన అంశమన్నారు. కంపెనీలు ప్రతిభ కలిగిన ఉద్యోగులను ఎంచుకోవాలని చెప్పారు. వారికి సరైన ప్రోత్సాహకాలు ఇవ్వడం, తదితర అంశాలను వివరించారు. విశ్వవిద్యాలయం కాలేజ్ ప్రీన్సిపాల్ ఆచార్య సూర్యచంద్రాపు మాట్లాడుతూ సరళీకృత ఆర్థిక విధానాలతో ప్రపంచ వ్యాపితంగా వ్యాపార కార్యకలాపాలు విస్తరిస్తున్న నేపథ్యంలో నిర్వహణ రంగంలో అనేక నూతన పోకడలు ముందుకు వస్తున్నాయన్నారు. నిర్వహణ రంగంలోనూ అనేక నూతన పద్ధతులు అందుబాటులోకి వస్తున్నాయని చెప్పారు. ఈ క్రమంలోనే ఇటీవల ప్రతిభ నిర్వహణ చాలా కీలకమైన అంశంగా మారిందన్నారు. విశ్వవిద్యాలయం రిజిస్ట్రార్ ఆచార్య వైకే సుందరకృష్ణ, వెబినార్ కన్వీనర్ డాక్టర్ సీహెచ్ జయశంకర్ ప్రసాద్, కేవీఎస్ కళాశాల ప్రీన్సిపాల్ ఈ.వరప్రసాద్ తదితరులు ప్రసంగించారు.

సాక్షి Sun, 04 July 2021 <https://epaper.sakshi.com/c/61569261>

నిర్వహణ రంగంలో విశ్లేషణ అత్యంత కీలకం

● **కృష్ణా విశ్వవిద్యాలయం ఉపకులపతి ఆచార్య చంద్రశేఖర్**

వనటౌన్, జూలై 3: నిర్వహణ రంగంలో విశ్లేషణ అత్యంత కీలకమైన భూమికను పోషిస్తుందని కృష్ణా విశ్వవిద్యాలయం ఉపకులపతి ఆచార్య కేవీ చంద్రశేఖర్ అన్నారు. కృష్ణా విశ్వవిద్యాలయం కామర్స్ అండ్ బిజినెస్ మేనేజ్మెంట్ విభాగం, కేవీఎస్ కళాశాల బిజినెస్ మేనేజ్మెంట్ విభాగం సంయుక్త ఆధ్వర్యంలో ప్రతిభ నిర్వహణలో విశ్లేషణ పాత్ర అంశంపై జాతీయ వెబినార్ను శనివారం నిర్వహించారు. ముఖ్య అతిథిగా ఆన్లైన్లో హాజరైన ఆచార్య చంద్రశేఖర్ మాట్లాడుతూ మారుతున్న సాంకేతిక పరిజ్ఞానం, విస్తరిస్తున్న వ్యాపార అవకాశాల నేపథ్యంలో విశ్లేషణ చాలా కీలకమైన పాత్ర పోషిస్తుందన్నారు. నిర్వహణ రంగంలోని వ్యక్తులు సరైన విశ్లేషణతో అనేక అంశాల్లో విజయాలను సాధించవచ్చన్నారు.

ఆయా సంస్థలను విజయవంతంగా ముందుకు తీసుకు వెళ్లవచ్చని చెప్పారు. ఐటీసీ మానవ వనరుల విభాగం పూర్వ జనరల్ మేనేజర్ స్వరూప్ మాట్లాడుతూ ప్రతిభ కలిగిన ఉద్యోగులు, విశ్లేషణాత్మక నిర్ణయాలు, నిర్వహణలో నూతన మెలకువలు వ్యాపార రంగంలో చాలా కీలకమైన అంశాలన్నారు. కంపెనీలు ప్రతిభ కలిగిన ఉద్యోగులను ఎంచుకోవాలన్నారు. వారికి సరైన ప్రోత్సాహకాలు ఇవ్వడం తదితర అంశాలపై వివరించారు. ఈ కార్యక్రమంలో విశ్వవిద్యాలయం కాలేజ్ ప్రీన్సిపాల్ ఆచార్య సూర్యచంద్రాపు, రిజిస్ట్రార్ ఆచార్య వైకే సుందరకృష్ణ, వెబినార్ కన్వీనర్ సీహెచ్ జయశంకర్ ప్రసాద్, కేవీఎస్ కళాశాల ప్రీన్సిపాల్ ఈ.వరప్రసాద్ తదితరులు పాల్గొన్నారు.





One-Day National Webinar on
"Role of Analytics in Talent Management"
3rd July, 2021



Organized by
Department of Commerce and Business Management
Krishna University::Machilipatnam

In association with
K.B.N. College (Autonomous):: Vijayawada

About the Webinar:

In today's digital world, the role and importance of "Analytics" in Talent Management is obvious and imperative. Companies are engaged in war for talent and the use of analytics would give the cutting competitive edge to those corporates who extensively use it in their core HR processes.

Talent Analytics is the analysis of employee data, facilitated by the use of statistics and tech, with the purpose of making better business decisions. It typically involves the use of software that gathers insights into a company's current workforce and potential employees, allowing talent acquisition teams to understand what motivates their workers and potential hires. That's in addition to getting a better understanding of their strengths and weaknesses. All of this info is essential for adopting strategies that improve performance and productivity. It will also enhance the company's capability to retain their critical employees. This webinar will focus on the importance and role of Analytics in Talent Management and will also showcase a few tools of Analytics employed in attrition data.

The following topics covered in the webinar:

- ⇒ What is Analytics ?
- ⇒ The role of Big Data in Analytics Revolution
- ⇒ Distinction between Metrics and Analytics
- ⇒ Critical metrics for Talent Management
- ⇒ Introduction to Tableau–An analytical tool
- ⇒ Case Study on "Attrition" using Tableau
- ⇒ How to use Analytics effectively

Important Dates:

Last Date for Registration: 01.07.2021

Date of Webinar: 03.07.2021

Webinar Timings: 2pm - 5pm

Registration Fee: No Registration Fee

Requirements for the webinar:

- ⇒ Desktop/laptop/smart phone with good internet speed and sufficient data pack.
- ⇒ Functional webcam, micro phone & head phones are compulsory.

Mode of Delivery:

Live web session through Microsoft Teams App

Certificate Criteria:

E-certificate will be awarded to only those who successfully attend the webinar.

Registration Link: Please click the Registration link for submission form Registration Form

<https://forms.gle/o6pakdhgjEqQnH8C6>

E-mail: kbnwebinar@gmail.com

Chief Patron



Prof. K. B. Chandra Sekhar
Vice-Chancellor, Krishna University

Patrons



Prof. Y.K. Sundara Krishna
Registrar, Krishna University



Prof. D. Surya Chandra Rao
Principal, University College of Arts & Sciences, Krishna University



Sri Tunuguntla Srinivasu
Secretary & Correspondent,
KBN College (Autonomous)

Resource Persons



Sri Swaroop
Former General Manager, HR ITC Limited



Dr. S. Gomathi
Senior Professor, OB &HR Division,
VIT Business School, Vellore

ORGANIZING COMMITTEE

WEBINAR DIRECTOR:

Prof. D. Surya Chandra Rao
Dept. of Commerce & Business Management, KRU

CONVENOR:

Dr. Ch. Jaya Sankara Prasad
Dept. of Commerce & Business Management, KRU

CO-CONVENORS:

Dr. R. Padmaja
HoD, Dept. of Commerce & Business Management, KRU

Dr. M. Sravani
Dept. of Commerce & Business Management, KRU

Sri E. Vara Prasad
Principal, KBN College, Vijayawada

ORGANIZING TEAM:

Sri K. Sankara Siddhartha
Dept. of Commerce & Business Management, KRU

Mrs. K. Gnaneswari
Dept. of Commerce & Business Management, KRU

Dr. A. Jagadeesh
Dept. of Commerce & Business Management, KRU

CO-ORDINATORS:

Dr. G.V.S.R.N.S.A. Sastry
Head, Dept. of Commerce & Management, KBN College

Dr. M. Venkateswara Rao
Sr. Faculty, Dept. of Commerce & Management, KBN College