

PEOPLE analytics

UNA GUIDA COMPLETA SU PEOPLE ANALYTICS



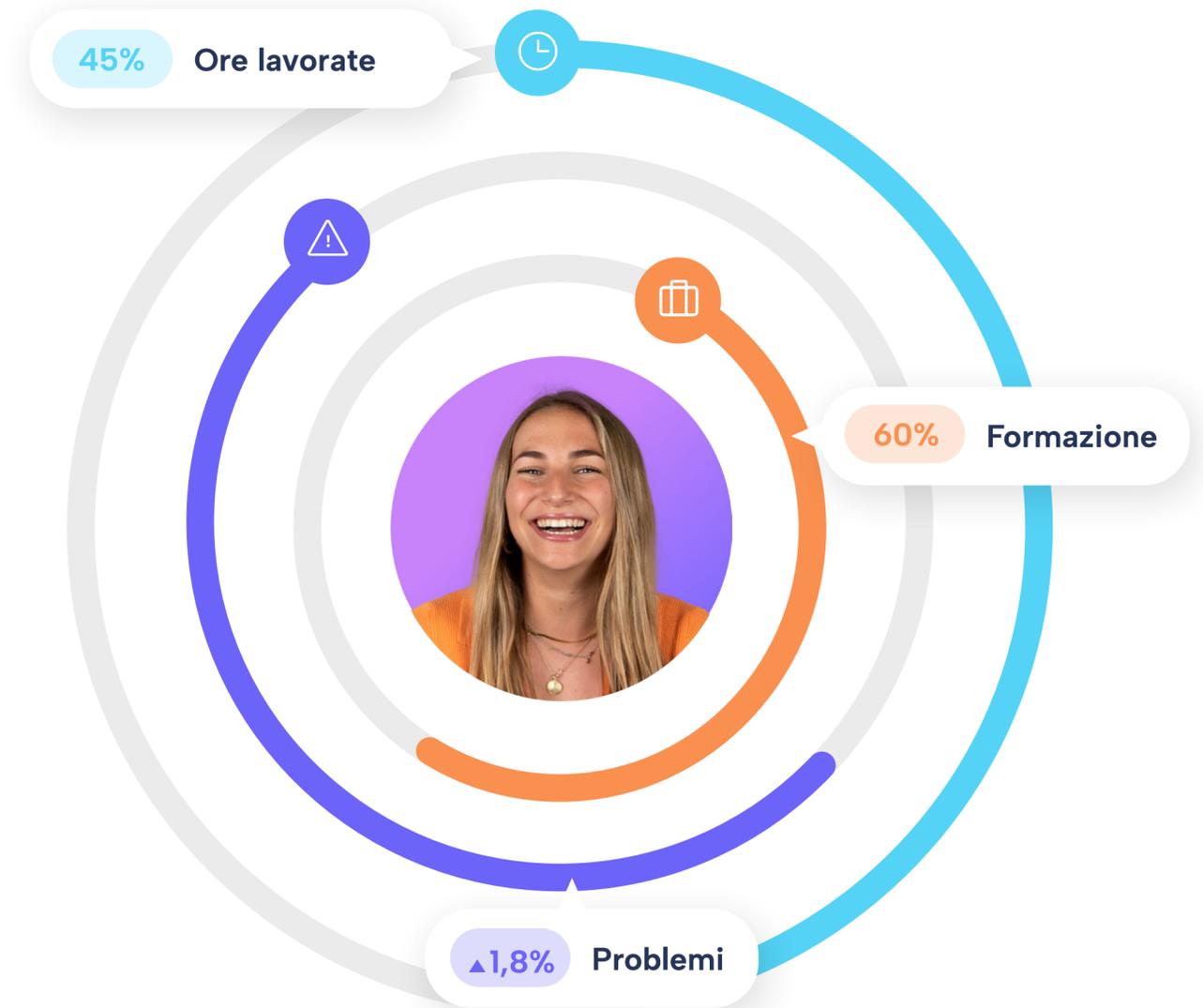
INDICE



- 01** Che cos' è People Analytics?
- 02** Vantaggi
- 03** Ambito di applicazione
- 04** Cosa misura l'HR Analytics?
- 05** Tipi di People Analytics
- 06** Modelli strategici di People Analytics
- 07** Ostacoli di People Analytics
- 08** Fonti di informazioni esterne per People Analytics
- 09** Fonti di informazioni interne per People Analytics
- 10** Strumenti per People Analytics

1. Che cos'è People Analytics?

People Analytics è un **metodo di ricerca basato sui dati**. L'obiettivo è analizzare i dipendenti di un'azienda per trarre conclusioni oggettive, valide e affidabili. È l'**applicazione HR** dei Big Data e della Business Intelligence.



2. Vantaggi dell'utilizzo People Analytics



Migliore gestione delle persone

Quando si gestiscono i talenti, è meglio farlo in base alle reali esigenze dell'organizzazione e ai dati oggettivi forniti da People Analytics.

Maggiore fiducia nella gestione

Disporre di dati oggettivi aiuta a rafforzare la fiducia dei dipendenti nella gestione dell'organizzazione.

Formazione e sviluppo personalizzati

Sulla base dell'analisi delle prestazioni e dei dati raccolti, è possibile identificare i dipendenti dell'azienda con il maggior potenziale, nonché le carenze del team per superarle.

Miglioramento del benessere e della soddisfazione dei dipendenti

Può essere utilizzato per individuare i malfunzionamenti dell'azienda, oltre che per identificare i team o i dipendenti con le migliori prestazioni.

Opportunità di riduzione dei costi

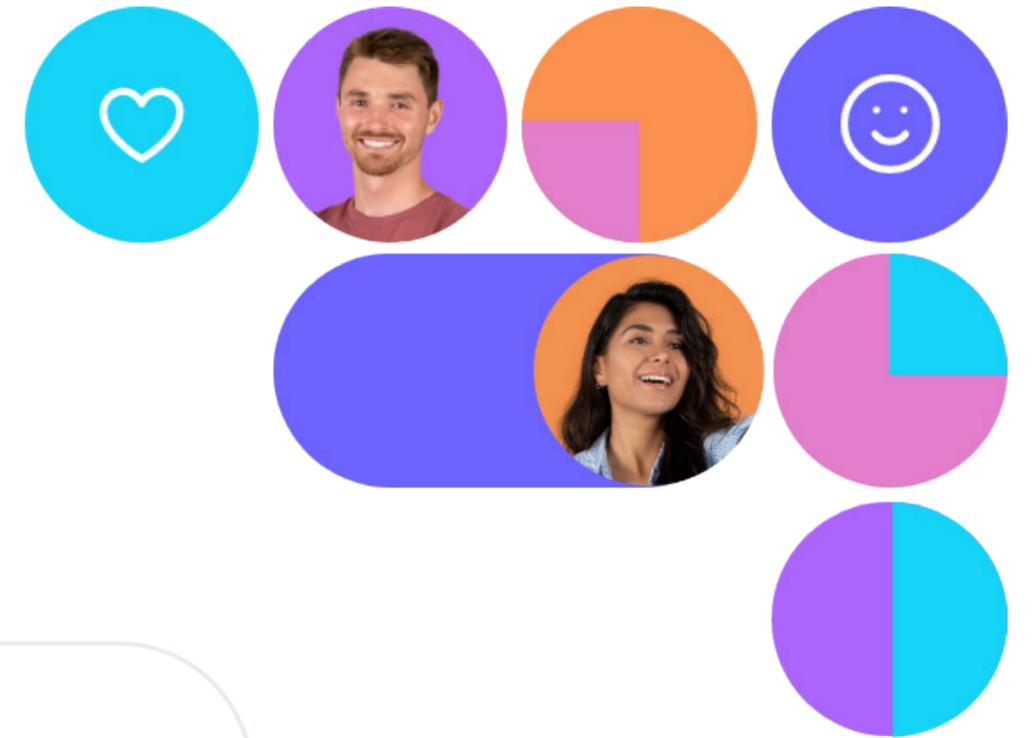
I dati possono mostrare le ragioni di congedi, assenze o carenze di personale. Queste situazioni hanno un costo elevato per l'organizzazione in termini economici e produttivi.

Opportunità di aumento della produttività

Vengono effettuate analisi più approfondite e dettagliate per aiutarci a capire come massimizzare il potenziale dei nostri dipendenti.

3. Ambito di applicazione di People Analytics

Il dipartimento o il team delle risorse umane può utilizzare i dati in quasi tutte le aree del loro lavoro.

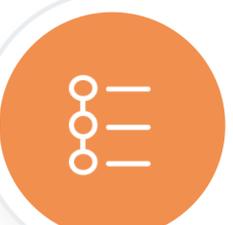


 **Recruitment**
Identificare i candidati che meglio si adattano alla vostra azienda

 **Clima di lavoro e impegno**
Evitare la fuga di talenti

 **Valutazioni delle prestazioni**
Scoprire i talenti con modelli di successo

 **Premi e benefici**
Premiare lo sforzo con i dati

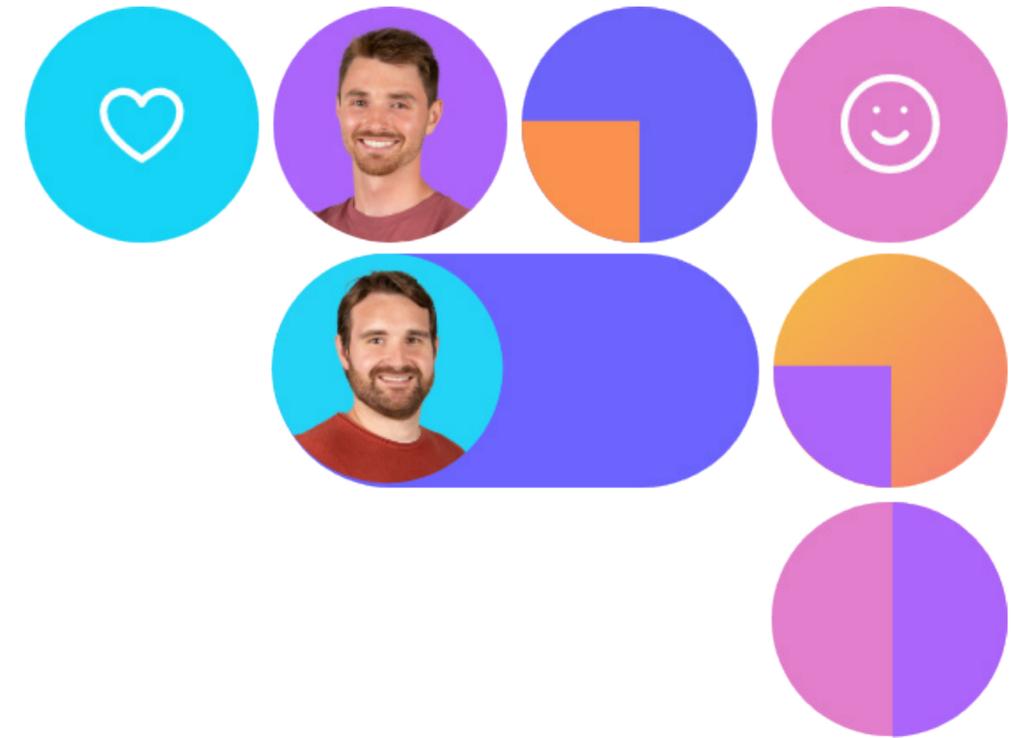
 **Organizzazione**
Prendere decisioni strategiche per l'azienda

 **Formazione**
Individuare la formazione più adatta per ogni persona

4. Cosa misura l'HR Analytics?

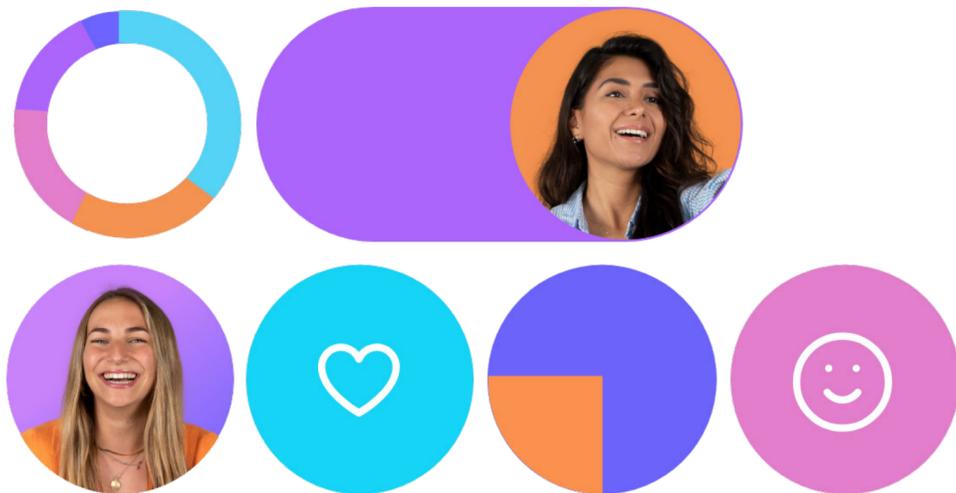
People Analytics ci permette di misurare qualsiasi dato relativo alle prestazioni professionali:

- Attività ed efficienza
- Motivazione e soddisfazione sul lavoro
- Impegno con l'azienda
- Analisi e acquisizione delle competenze
- Analisi della formazione
- Analisi della cultura aziendale
- Analisi dei canali di recruitment
- Analisi dei programmi e delle iniziative HR
- Analisi della forza lavoro
- Mantenimento
- Gestione delle prestazioni



5. Tipi di People Analytics

Esistono tre tipi di People Analytics. Da meno a più complesso. Va notato che tutti e tre forniscono informazioni ugualmente interessanti quando si tratta di gestire un'azienda:



Modalità descrittiva

È l'analisi più elementare. Dalla storia dei dati raccolti, possiamo estrarre informazioni molto utili, ad esempio per misurare l'efficacia di un team di lavoro o di un dipartimento all'interno di un'organizzazione.

Modalità predittiva

L'obiettivo è anticipare le esigenze future di un'azienda e sapere cosa succederà, in modo che l'organizzazione possa affrontare tutti i potenziali scenari.

Modello prescrittivo

Questo modello mira a sapere cosa possiamo fare in futuro. A tal fine, fornisce raccomandazioni basate su queste previsioni future e su quanto accaduto in passato attraverso l'analisi dei rischi.

6. Processi per una strategia di People Analytics



1. Domande

Cosa volete ottenere?
A quale domanda volete rispondere?

2. Metriche

Cosa volete misurare?
Quali indicatori utilizzerete?

3. Procedura

Quali dati raccogliere?
Quale tecnica utilizzare?
Quali scadenze?

4. Dati personali

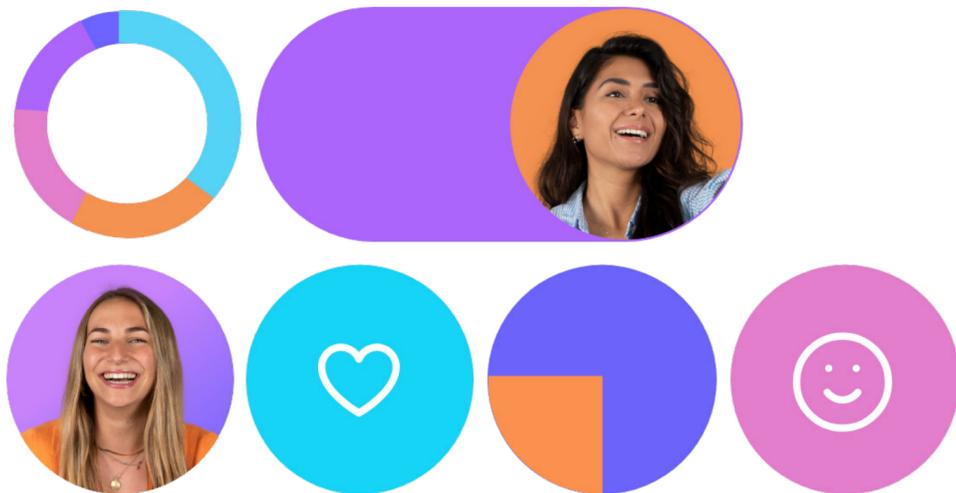
Elaborazione e analisi

5. Risultati

Informazioni agli stakeholder

7. Ostacoli di People Analytics

Come ogni processo messo in atto all'interno della vostra organizzazione, anche People Analytics può essere condizionata da diversi ostacoli che possono impedire qualsiasi analisi.



- **Disponibilità di informazioni.** A volte può essere difficile da trovare. A volte non è disponibile.
- Impegno per **una qualità dei dati** che aggiunga valore.
- **Mancanza di formazione.** Il team HR dell'azienda deve possedere una serie di competenze e conoscenze che gli consentano di gestire e analizzare i dati.
- **Mancanza di tecnologie** adeguate.
- **Concentrarsi più sul software e sull'hardware** che sugli obiettivi. Dobbiamo avere una serie di obiettivi che ci guidino durante tutto il processo.

8. Fonti di informazioni esterne

Quando si parla di fonti di informazioni esterne, ci si riferisce ai dati raccolti grazie al rapporto con i vari dipartimenti dell'organizzazione. In questo caso, la collaborazione delle risorse umane con i dipartimenti come quello finanziario è fondamentale.



Dati finanziari



Dati specifici di ogni organizzazione



Dati passivi



Dati storici

9. Fonti di informazione interna

Quando parliamo di fonti di informazione interne, ci riferiamo ai dati ottenuti dal team HR stesso.



- **Posizione lavorativa.** È essenziale prendere in considerazione la permanenza media dei dipendenti nell'azienda.
- **Compensazione dei dipendenti.** Conoscere le fasce salariali, i bonus di anzianità, i benefici e così via.
- **Valutazione delle prestazioni e dati sul potenziale dei dipendenti** per analizzare in profondità i nostri team di lavoro.
- **Informazioni sulle azioni disciplinari.** Dall'assenteismo agli screzi con i colleghi di lavoro.

- **Organigramma.** Occorre tenere conto della burocrazia e del ruolo di ciascun dipendente all'interno dell'azienda.
- **Sondaggi.** Essi forniscono una visione interessante delle aspettative e delle valutazioni dei nostri dipendenti.
- **Gestione di orari, turni, ferie e straordinari.**
- **Incontri individuali.**

10. Strumenti per People Analytics



Abbiamo bisogno di un solido strumento di HR Analytics per gestire i dati. Ecco alcuni dei migliori:

- **R Tool**

Ideale per l'analisi statistica e la visualizzazione dei dati. Ci permette di esplorare insiemi di dati enormi, analizzando e pulendo insiemi di milioni di dati.

- **Excel**

Quando estraiamo manualmente i dati da tutti i nostri diversi sistemi HR, è comune generare un file CSV con valori separati da virgole per poterli gestire in Excel.

- **Python**

Le sue funzionalità sono un po' più limitate. Tuttavia, è più facile da capire e rappresenta un'ottima soluzione per le HR Analytics.

- **Visier**

Visier è una soluzione basata sul cloud progettata per semplificare l'analisi dei dati. È molto più pratico dei soliti rapporti o fogli di calcolo.

10. Strumenti per People Analytics



- **Power BI**

Uno strumento Microsoft che ci permette di aggiungere dati dai database SQL alle API di apprendimento reciproco. Ci permette di creare tabelle dinamiche che facilitano una rapida visualizzazione.

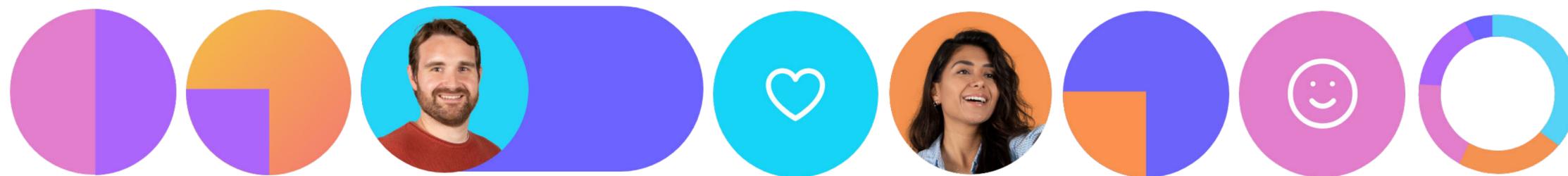
- **ChartHop**

È in grado di riunire dati provenienti da fonti diverse in un'unica piattaforma visiva e pratica. Ciò consente ai responsabili delle risorse umane di concentrarsi sulle azioni strategiche.

- **Sesame HR**

Le varie funzionalità del software HR ci permettono di raccogliere dati per People Analytics. Il task manager, i rapporti automatici, la gestione dei turni o delle ferie e i sondaggi sul lavoro forniscono informazioni per conoscere meglio il nostro personale.





Non rimanete indietro!

People Analytics è la soluzione ideale

Ampliare la visione strategica della vostra azienda con dati e statistiche per fare la differenza.
Sfruttate la magia di People Analytics per valorizzare al meglio i membri del vostro team.

Non esitate! Scoprite tutte le potenzialità di People Analytics e richiedete una demo personalizzata per conoscere questo potente strumento che trasformerà la vostra gestione delle risorse umane.

Iscrivetevi gratuitamente