

HR Analytics

La guida definitiva per sfruttare al meglio le **competenze del tuo personale** e migliorare le **performance aziendali**.



L'espressione "**HR Analytics**", o analisi delle risorse umane, si riferisce all'**uso strategico di dati e tecniche analitiche** per migliorare la gestione del personale e ottimizzare le decisioni organizzative.

**SCOPRI COME RENDERE LA TUA AZIENDA
DAVVERO ALL'AVANGUARDIA**



Sapevi che il capitale umano è sempre più un elemento strategico per la crescita del business in azienda?

L'HR Analytics è oggi fondamentale per trasformare i dati in informazioni utili, che consentano alle aziende di prendere **decisioni più informate** e di **migliorare produttività ed engagement** dei dipendenti.



Saper sfruttare strumenti e tecniche di HR Analytics è una necessità per le aziende che vogliono ottenere un vantaggio competitivo in un mercato in continua evoluzione.

Ma quali sono gli obiettivi principali di questa disciplina?



POTENZIARE IL PROCESSO DI DECISION-MAKING

Le aziende sono in grado di prendere **decisioni più informate** e basate su dati reali, anziché su intuizioni o esperienze pregresse, alla base di **strategie più efficaci** per la gestione del personale e lo **sviluppo dei talenti**.



OTTIMIZZARE LE RISORSE UMANE

Con l'analisi dei dati è possibile **identificare le aree di miglioramento**, **efficientare i processi di assunzione** e sviluppare programmi di formazione mirati, riducendo i costi e migliorando l'**efficienza operativa**.



AUMENTARE LA PRODUTTIVITÀ

Grazie alle analitiche si possono **monitorare le performance dei dipendenti** e identificare i fattori che ne influenzano la produttività, al fine di promuovere **engagement e motivazione**.



RIDURRE I COSTI OPERATIVI

Le aziende possono **individuare inefficienze e aree di spreco**, per ridurre i costi operativi senza compromettere la qualità del lavoro.

COSA, COME, PERCHÈ SKILL-BASED ORGANIZATION

La **SBO** è un nuovo modello organizzativo in cui le **competenze individuali e collettive** diventano il **fulcro delle strategie aziendali**. Invece di concentrarsi esclusivamente su ruoli e titoli formali, questo approccio mette in risalto le abilità specifiche dei dipendenti, promuovendo una maggiore **flessibilità** e **capacità di adattamento** alle esigenze del mercato.

COME IMPLEMENTARE QUESTO MODELLO?

Grazie all'HR Analytics è possibile ...

- **Mappare le competenze**, per allineare le risorse umane agli obiettivi strategici dell'azienda, colmare le lacune e pianificare interventi formativi mirati.
- **Creare piani di sviluppo personalizzati**, allo scopo di migliorare motivazione e retention dei dipendenti.
- **Monitorare continuamente le performance**, per adattare le strategie HR in base ai risultati e ai cambiamenti nelle esigenze dell'azienda.

I BENEFICI: PERCHÉ IMPLEMENTARE LA SBO?

- **Ottimizzazione dei talenti**: compiti e progetti vengono assegnati in base alle competenze specifiche dei dipendenti, massimizzando l'efficienza e l'efficacia operativa.
- **Flessibilità**: l'organizzazione diventa più agile e pronta a rispondere ai cambiamenti del mercato, perché può riorganizzare rapidamente le risorse in base alle esigenze.
- **Crescita e sviluppo continuo**: i dipendenti sono continuamente incoraggiati a sviluppare nuove competenze per affrontare le sfide future.

DISCIPLINE COINVOLTE

MODELLI ANALITICI

ANALISI DESCRITTIVA: raccoglie e riassume i **dati passati** per identificare **trend storici** di assunzioni, tassi di turnover e performance dei dipendenti.

ANALISI DIAGNOSTICA: i dati vengono sfruttati per **determinare le cause** di eventi passati, come un aumento del turnover o un calo nella produttività, al fine di comprendere meglio le tendenze osservate e **individuare strategie per affrontare problemi specifici**.

ANALISI PREDITTIVA: i dati storici diventano la base per **determinare eventi futuri**, come possibili turnover, ma anche per identificare i **dipendenti con maggiore probabilità di successo**. Le aziende possono quindi anticipare problemi e opportunità, migliorando la pianificazione strategica.

ANALISI PRESCRITTIVA: **suggerisce azioni specifiche** basate sui risultati dell'analisi predittiva, come raccomandazioni su programmi di formazione, politiche di retention e strategie di assunzione, al fine di **migliorare le performance aziendali e le operazioni HR**.

BO
OM

powered by **CRIF**



QUALI IMPLEMENTARE TECNOLOGIE DI SUPPORTO

L'adozione di tecnologie avanzate e l'integrazione di sistemi analitici con le piattaforme di gestione delle risorse umane sono oggi fondamentali per garantire processi più agili e reattivi.

Intelligenza Artificiale Generativa: utilizza algoritmi per creare contenuti, simulare scenari e migliorare i processi decisionali, generando previsioni accurate in tempi molto brevi. Può elaborare modelli per il turnover dei dipendenti, analizzarne le competenze e scrivere report automatici.

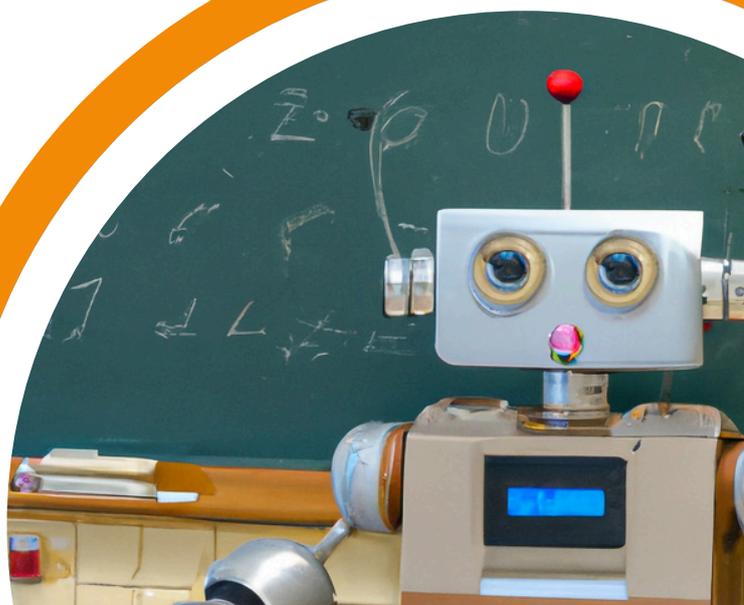
Machine Learning: identifica algoritmi che apprendono dai dati e migliorano le loro prestazioni nel tempo. Possono analizzare le performance dei dipendenti per evidenziare pattern di successo e fallimento nelle assunzioni, e fornire insights dettagliati e personalizzati.

Big Data Analytics: gestisce e analizza grandi volumi di dati complessi provenienti da diverse fonti. È possibile integrare dati HR con dati di mercato, social media e feedback dei dipendenti, per ottenere una comprensione più approfondita e olistica delle dinamiche aziendali.

Blockchain: tecnologia di registro distribuito che assicura trasparenza e sicurezza nelle transazioni. È possibile verificare le credenziali dei candidati, gestire in modo sicuro i dati dei dipendenti e ridurre il rischio di frodi.

Internet of Things (IoT): sono dispositivi connessi che raccolgono e condividono dati in tempo reale. Possono monitorare le condizioni di lavoro o raccogliere dati sugli spazi, per migliorare l'ambiente e la produttività.

BO
OM
powered by **CRIF**



QUALI IMPLEMENTARE COMPETENZE NECESSARIE

ANALISI DATI

- **Data Cleaning:** rimuovere o correggere i dati inaccurati o irrilevanti.
- **Data Analysis:** utilizzare tecniche statistiche per analizzare i dati e identificare pattern o trend.
- **Data Interpretation:** tradurre i risultati analitici in insights azionabili per le decisioni aziendali.

STATISTICA

- **Statistica descrittiva:** riassumere e descrivere le caratteristiche dei dati.
- **Statistica Inferenziale:** fare previsioni o inferenze sui dati di un campione.
- **Modellazione Predittiva:** prevedere risultati futuri basati su dati storici.

DATA SCIENCE

- **Machine Learning:** sviluppare modelli predittivi avanzati.
- **Programmazione:** scrivere script e automatizzare processi analitici.
- **Intelligenza Artificiale:** implementare soluzioni basate sull'AI, come la Generative AI.

BUSINESS ACUMEN

- **Conoscenza dei processi HR:** capire come i dati si applicano alle funzioni HR.
- **Pensiero Strategico:** allineare l'analisi dei dati agli obiettivi aziendali.



QUALI IMPLEMENTARE STRUMENTI SOFTWARE

ANALISI DATI

- **Excel:** analisi di base e gestione dei dati.
- **Python/R:** linguaggi di programmazione potenti per analisi avanzate e machine learning.
- **SQL:** gestione e interrogazione di database.

DATA VISUALIZATION

- **Tableau:** creazione di dashboard interattive.
- **Power BI:** strumento Microsoft per la visualizzazione dei dati che si integra bene con altri prodotti Microsoft.

DATA MANAGEMENT

- **HRIS (Human Resource Information Systems):** Workday o SAP SuccessFactors per gestire i dati delle risorse umane.
- **Data Warehouses:** Amazon Redshift o Google BigQuery per archiviare grandi volumi di dati.

MACHINE LEARNING E AI

- **Scikit-learn:** libreria Python per il machine learning.
- **TensorFlow:** libreria open source per l'implementazione di reti neurali e modelli di deep learning.
- **Generative AI Tools:** OpenAI's GPT per applicazioni di AI generativa.

BO
OM

powered by 



HR Analytics - la guida

BOOM

powered by **ERIF**

FORMAZIONE & SOFTWARE

OFFERTA BOOM

Vuoi implementare competenze specifiche e strumenti di HR Analytics nella tua azienda?

BOOM HA PENSATO A TUTTO!



WORKSHOP E PERCORSI FORMATIVI

La nostra offerta Learning è ricca di corsi dedicati ad HR Analytics, strategie data driven e AI, già programmati per il 24/25. Ma puoi anche contattarci per studiare un percorso ad hoc dedicato alle esigenze della tua azienda!

BOOM ACADEMY

Possiamo progettare per te una struttura interna dedicata alla formazione e allo sviluppo continuo delle competenze dei dipendenti, per rispondere in modo dinamico alle esigenze di una Skill-Based Organization. Contattaci!



PEOPLE ANALYTICS SOFTWARE

BOOM ha già implementato un software che comprende tutte le funzioni di cui hai bisogno per automatizzare i processi di HR Analytics nella tua azienda. Prenota una demo del nostro prodotto PAS per vederlo in azione!



HR Analytics - la guida



INFO E CONTATTI UTILI

VUOI SAPERNE
DI PIÙ?



CONTATTA SUBITO I NOSTRI ESPERTI

info@bo-om.it

[Iscriviti alla newsletter](#)



Seguici sui social

 [boom_knowledgehub](#)

 [BOOM Knowledge Hub](#)

 [BOOM Knowledge Hub](#)

BOOM, Via Piemonte 6-8, Osteria Grande, BOLOGNA