

People Analytics: cos'è e perché dovresti utilizzarla in azienda.

Innovare i propri processi aziendali è il primo passo per ogni azienda che intenda rimanere competitiva sul mercato, ma soprattutto far fronte ai cambiamenti imposti dalla digitalizzazione. È infatti evidente che **l'accelerazione digitale** ha già da tempo coinvolto ed investito tutte le realtà imprenditoriali.

Allo stato attuale però è molto importante sottolineare che esiste uno **spaccato sostanziale** tra le società che hanno accolto la digitalizzazione e quelle che invece, percependola come una minaccia, non hanno intenzione di adeguarsi al cambiamento.

Tuttavia, “adeguarsi al cambiamento” non vuol dire limitarsi ad adottare nuove tecnologie, bensì modificare in modo viscerale il proprio **mindset** e rendersi flessibili e accoglienti nei confronti del cambiamento.

Le aziende che hanno provveduto a farlo hanno ottimizzato le proprie performance, elaborando ed analizzando i dati di business in modo rapido e preciso. La **digital technology** consente infatti di raccogliere tutti i dati più importanti di un business e quindi desumere le informazioni utili e a supporto delle decisioni.

È questo il valore aggiunto dei **Big Data**: generano conoscenza e facilitano l'implementazione di scelte oculate e validate dai dati.

Essere competitivi in tal senso vuol dire saper processare **rispetto ai competitor** i dati utilizzando tecnologie e modelli di analisi specifici e, in estrema sintesi, essere in grado di utilizzare i dati aziendali a proprio vantaggio.

HR & PayRoll e Big Data. In due parole: People Analytics.

Anche **l'area HR & PayRoll**, per sua natura caratterizzata da una mole considerevole di dati ed informazioni, è stata travolta dalla digital transformation.

Quando si parla di **People Analytics** ci si riferisce all'applicazione di modelli e soluzioni di Data intelligence che rendono le informazioni dell'Universo HR utili sul piano quali-quantitativo.

L'analisi dei dati aiuta le aziende a scovare potenzialità ed inefficienze. Ad esempio, grazie alla People Analytics non solo possibile stabilire il tasso di turn over aziendale, ma capire quando un dipendente vorrà lasciare l'azienda.

HR Analytics: quali le informazioni utili a cui avrai accesso.

Qualità del lavoro, quantità del lavoro e rendimento organizzativo.

E non solo. A titolo di esempio:

- stimare il valore economico generato dal singolo dipendente
- definire i costi (es. costi di assunzione)
- stabilire il tasso di turnover
- scovare i talenti aziendali
- ottenere indicatori di qualità legati alle risorse umane
- definire le leve per migliorare le performance del dipendente e per motivarlo
- supportare le attività di budgeting

Per implementare la People Analytics, è fondamentale non solo dotarsi delle giuste tecnologie ma anche di un **team adeguatamente preposto e con competenze multidisciplinari** che siano in grado di governare l'intero processo digitalizzato e automatizzato di modellazione e letture del dato. Un sistema quindi che potrebbe richiedere **importanti investimenti economici** e che, per questo motivo, potrebbe frenare la spinta di quelle aziende (soprattutto di piccole e medie dimensioni) ad evolversi e adottare tali soluzioni tecnologiche.

La **soluzione costo-efficiente** è affidarsi al servizio in **outsourcing HR & PayRoll** che non si limiti soltanto a gestire con competenza e precisione le specifiche attività, ma che abbia le giuste tecnologie per digitalizzare e automatizzare i workflow operativi e amministrativi in modo tale da costruire il tramaglio utile a strutturare adeguati progetti di HR Analytics.

In Compendium, consapevoli delle esigenze dei clienti e del mercato in generale, sono state infatti sviluppate tecnologie di proprio brevetto che vanno dalla gestione digitalizzata, automatizzata e integrata del personale (**tramite l'HR Compendium Platform**) all'**analisi dei dati** grazie ai progetti di **Business Intelligence** verticalizzati (in questo caso) all'Universo People.