



WELCOME TO

# PEOPLE ANALYTICS

BY HRCOFFEE

**HRCOFFEE** è una start-up innovativa, facente parte del gruppo **Exprivia**, presente nel programma **IBM per le Startup** e finalista della **World Open Innovation Conference 2018**, promossa dall'Università di Berkeley come **migliore Start-up globale** con forte carica disruptive.

Offre la sua **consulenza strategica** e l'adozione di una **piattaforma HR & APP** flessibili e suddivise in tre aree **Hr Traditional, Hr Social e People Analytics**.

Hrcoffee si occupa di **digitalizzazione e ottimizzazione delle attività manageriali** in maniera smart, sicura e semplice con la garanzia di poter realizzare **progetti multimediali ad hoc** e connettere dati provenienti da procedure diverse. Il suo è un approccio **bottom-up** che pone le persone al centro di ogni decisione.

Grazie all'AI **IBM Watson** e alla sua **Cognitive Intelligence System** riveste un ruolo strategico per piccole e medie imprese, grandi aziende e pubblica amministrazione (Hrcoffee è presente nel registro MEPA) che mirano ad assumere, impiegare e motivare in modo efficiente il personale per il raggiungimento degli obiettivi individuali, di squadra e aziendali.

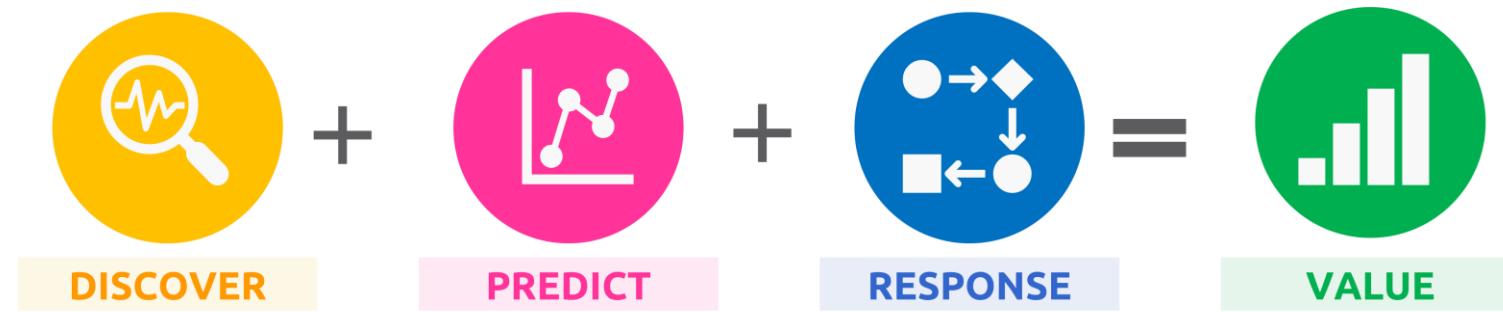
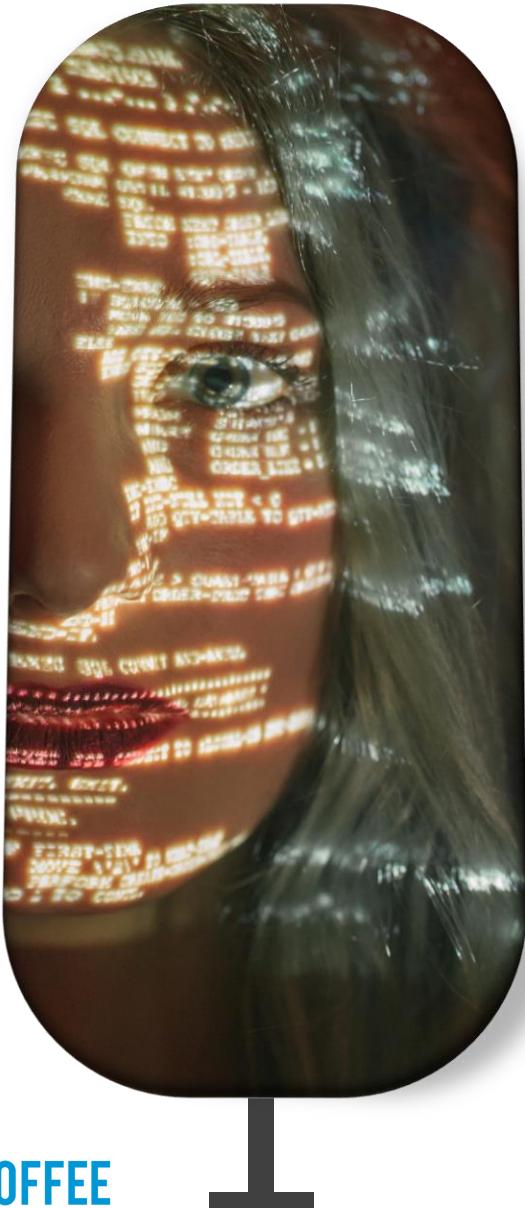
Infine, promuove una **Cultura Agile** guidando le aziende nella digitalizzazione delle loro dinamiche operative - anche se svolte al di fuori degli uffici - in un'ottica di Smart Working ed Home Working.



SCOPRIAMO INSIEME IL PEOPLE ANALYTICS



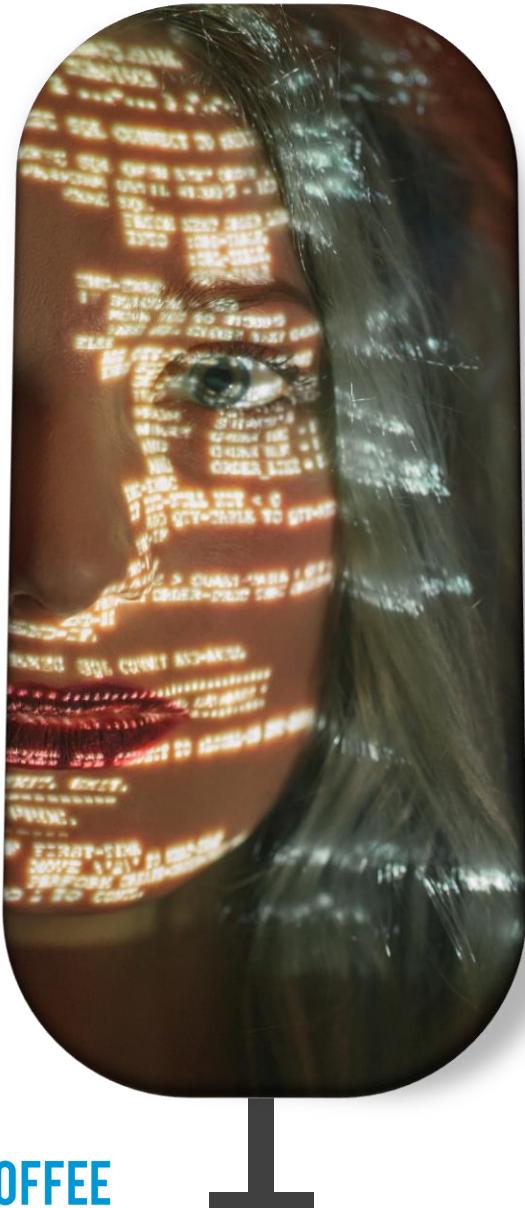
## COSA E' IL PEOPLE ANALYTICS



**Approccio quantitativo data-driven alla gestione del capitale umano**

E' un insieme di metodi quantitativi che eredita il paradigma della data intelligence, che consente una costruzione di una rappresentazione **olistica e multidimensionale** della forza lavoro, nonché lo sviluppo di modelli **matematici** a supporto delle decisioni **strategiche** e di **business**.

## OBIETTIVI DEL PEOPLE ANALYTICS



Il People Analytics può consentire alla Funzione HR di amplificare il proprio ruolo di **Business Partner**.

**Analizzare con rigore i processi organizzativi**

**Definire strategie per la gestione e la valorizzazione del personale**

**Supportare il management nel miglioramento delle performance aziendali**

**Comprendere i bisogni dell'*employee experience***

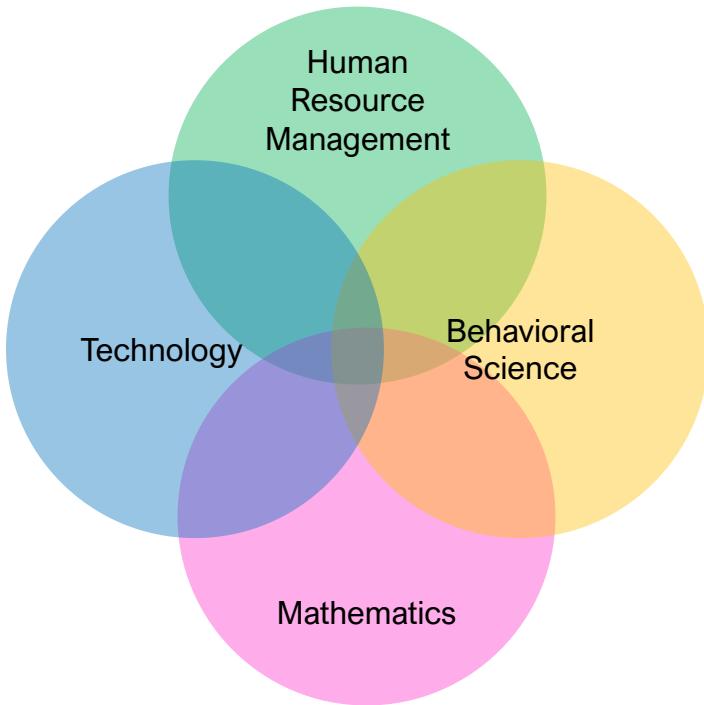


## DEFINIZIONE OPERATIVA

Approccio quantitativo  
data-driven alla gestione  
del capitale umano.

*"People Analytics is the systematic application of statistics and behavioral science to Human Resource Management to achieve probability derived business advantages."*

[1] Mike West, *What is People Analytics?*  
<https://www.linkedin.com/pulse/paga-what-people-analytics-mike-west/>



Fonte: Mike West in [1]

Area multidisciplinare che necessita di tutte le competenze del mondo HR e Tech

**Gestione delle Risorse umane**

Expertise, Dati e Metriche HR

**Scienze comportamentali**

Psicologia, Sociologia, Economia del Lavoro

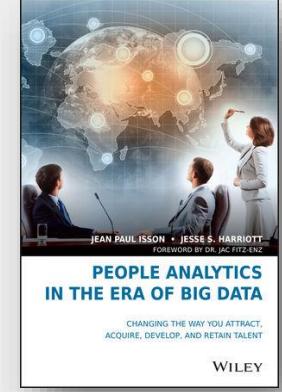
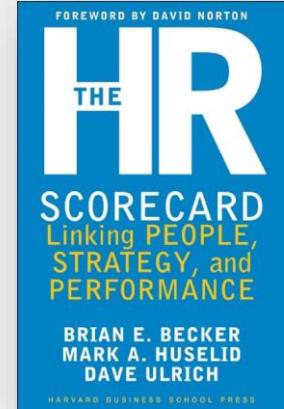
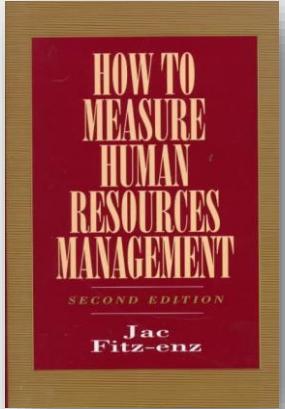
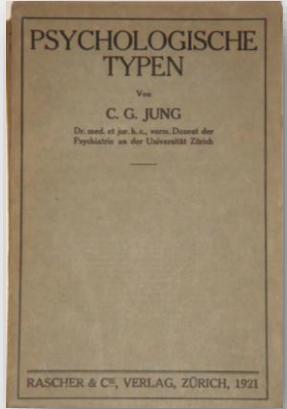
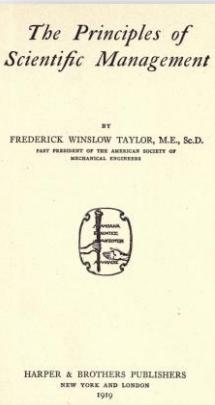
**Matematica applicata**

Statistical learning, Ottimizzazione, Analisi predittive, Time Series

**Tecnologia**

Data management, Reporting, Data Visualization

# ORIGINE DEL PEOPLE ANALYTICS



1911

1921

1984

2001

2007

## Frederick Taylor

Pioniere dell'**organizzazione scientifica** e degli studi sul «tempo» e il «movimento» nella produzione industriale. Introdusse le prime tecniche quantitative per la valutazione dell'efficacia del lavoro dei dipendenti e la determinazione del carico di lavoro più efficiente.

## Carl Gustav Jung

Uno dei padri fondatori della psicologia moderna. Le persone sono innatamente diverse, nel modo di gestire le informazioni e di prendere le decisioni. Evoluzione del concetto di «intelligenza sociale» in una «scienza del lavoro»: non solo le skill individuali ma anche la personalità dei lavoratori contribuiscono a creare produttività.

## Jac Fitz-enz

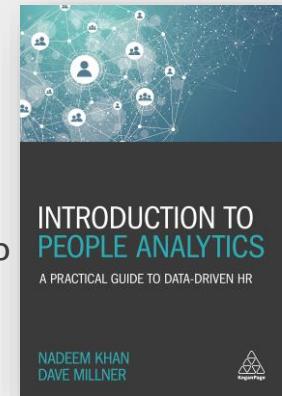
Introduzione di 30 metriche associate alla gestione delle risorse umane. Lavoro svolto in collaborazione con il Saratoga Institute e l'American Society for Personnel Administration.

## Becker *et al.*

Basato sul lavoro di Kaplan & Norton 1996. Le scorecard permettono di dimostrare come una gestione delle risorse umane inserita nella *corporate strategy* rappresenti un valore aggiunto per la profitabilità e gli obiettivi aziendali

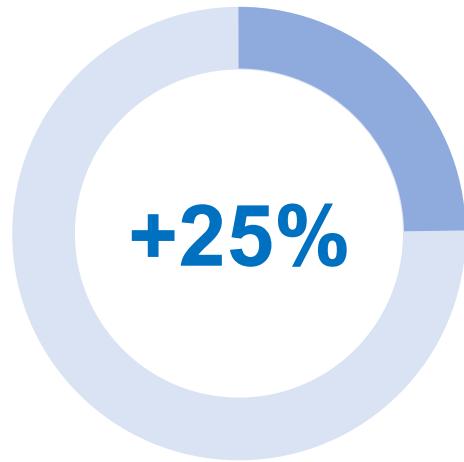
## Google Inc.

Il termine **People Analytics** è stato coniato da Google nel 2007 [2], che creò una funzione aziendale dedicata come supporto analitico alla gestione delle risorse umane (*People Operations*)

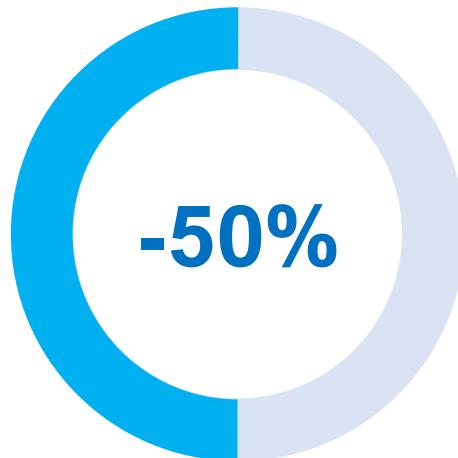


[2] Mike West, What is the History of People Analytics?  
<https://www.linkedin.com/pulse/paqa-what-history-people-analytics-mike-west>

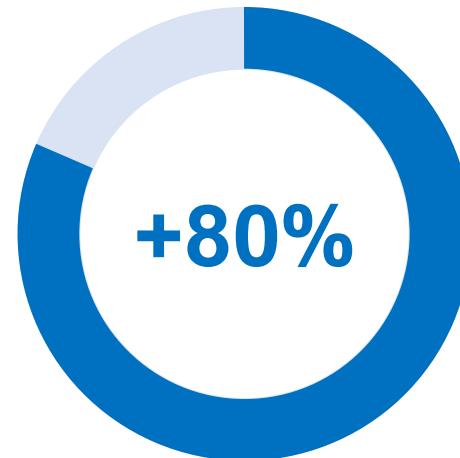
## IMPATTI DEL PEOPLE ANALYTICS



Business  
Productivity



Attrition  
Rates



Recruiting  
Efficiency

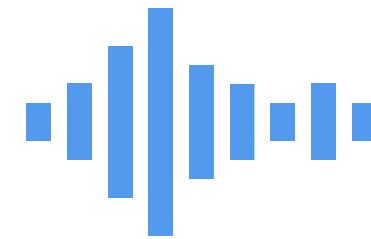
Fonte: McKinsey.com

L'adozione delle tecnologie di People Analytics può produrre impatti tangibili sulle strategie di **hiring**, sulla riduzione del tasso di **abbandono** e sui fattori che influenzano le **performance aziendali** a livello organizzativo.



# HRCOFFEE PEOPLE ANALYTICS

## COGNITIVE DIGITAL TWIN APPLICATA AL MONDO HR



Hrcoffee People Analytics consente di realizzare e gestire una **Hr Digital Twin** creando un «*doppelganger*» della propria organizzazione, ma nella sua **versione evoluta**.

Analizzando la crescita dei collaboratori, la velocità di apprendimento, le attitudini, il sentimento e tanto altro, è possibile creare una **versione “futuristica” della propria azienda**, visibile già nel momento in cui l'HR manager calibra i parametri di indagine delle competenze e delle previsioni strategiche, insiti nella stessa piattaforma.

Questo consente velocità decisionale, management coerente, predizioni realistiche, percorsi di carriera responsive alle reali capacità dei dipendenti.

La metodologia di  
Hrcoffee People Analytics  
muove su **3 Touch**  
**fondamentali**

## 3. PEOPLE ANALYSIS



## 2. ANALYSIS AND MONITORING



## 1. REPORTING



## 4. PREDICTIVE ANALYTICS

## 3. STRATEGIC ANALYTICS

## 2. ADVANCE reporting

## 1. OPERATIONAL reporting



Ogni Touch è collegato a  
**4 aree di analisi:** sono  
le «**Survey Maps**»  
dell'organizzazione che  
verrà analizzata.

- **COMPETENCE MAP**
- **COGNITIVE MAP**
- **LEARNING MAP**
- **PERFORMANCE MAP**

- **COMPETENCE MAP**

Competenze attuali dei collaboratori, livelli e tipologie divisi in Skill - Ability - Knowledge - Technology.

- **COGNITIVE MAP**

Individuazione dei bisogni collettivi e singoli sulla base dei risultati di indagine rilevati dalle survey.

- **LEARNING MAP**

Individuazione delle tipologie e dei livelli di know-how tra personale di reparto/ team / complessività dei collaboratori.

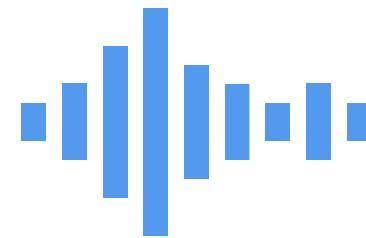
- **PERFORMANCE MAP**

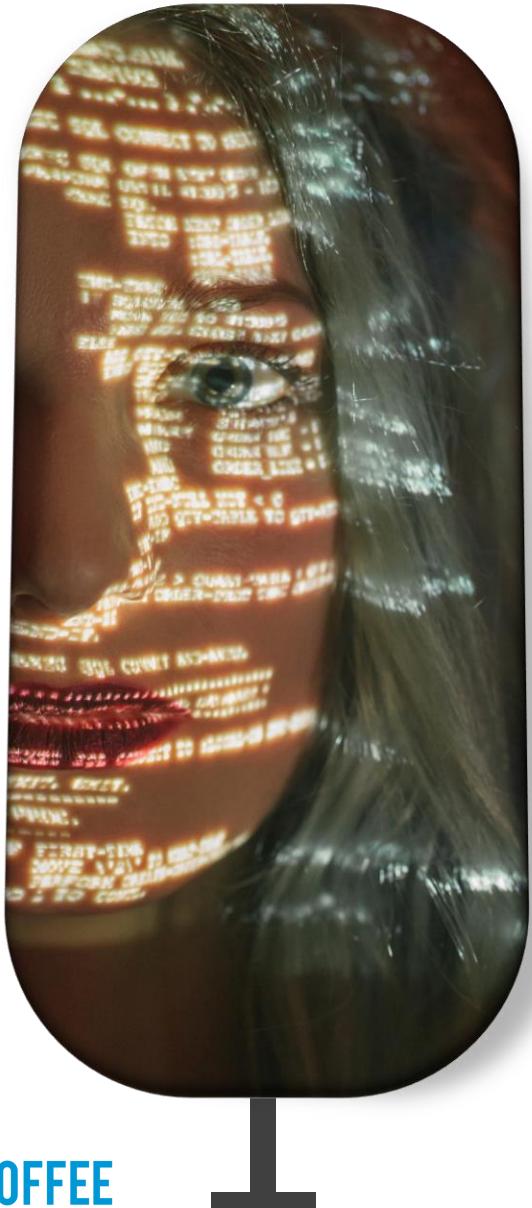
Rilevamento dei livelli di performance per ogni team sulla base dei principali driver agiti all'interno del sistema organizzativo.



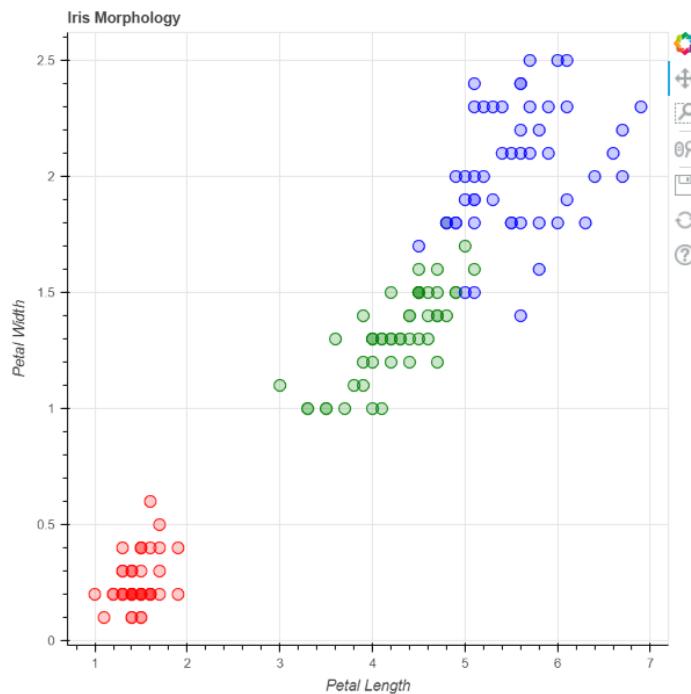
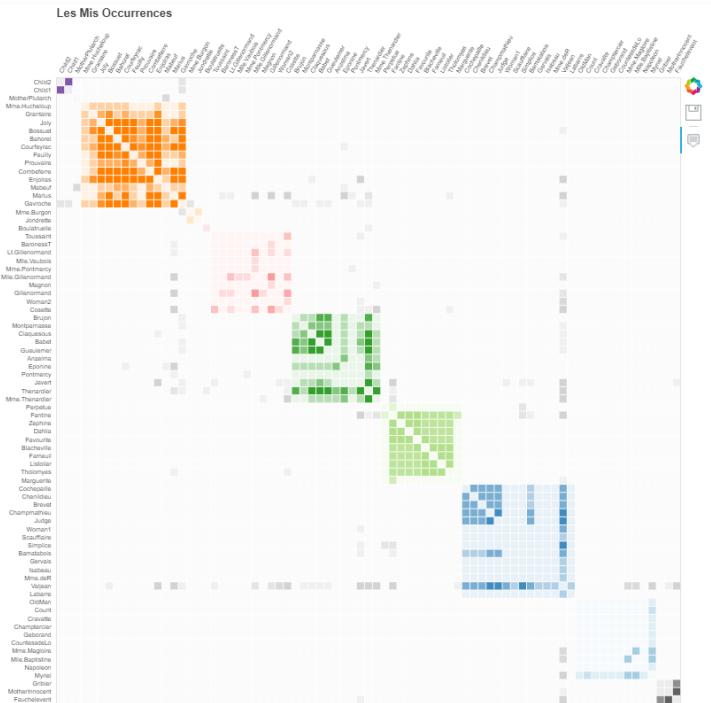


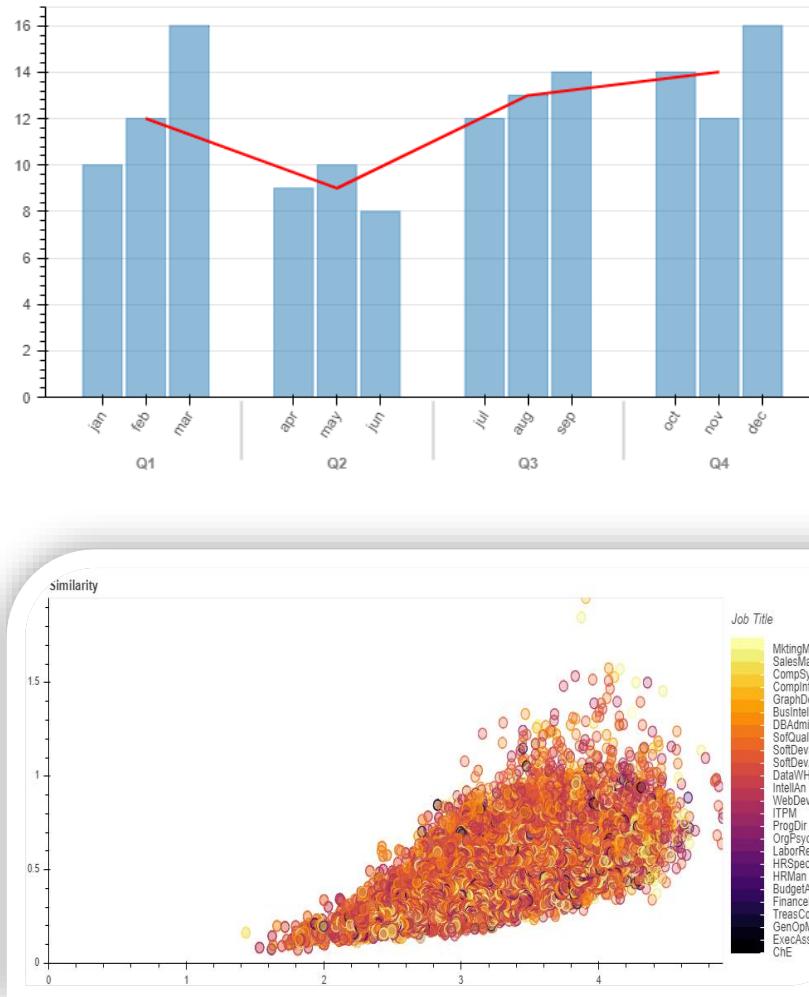
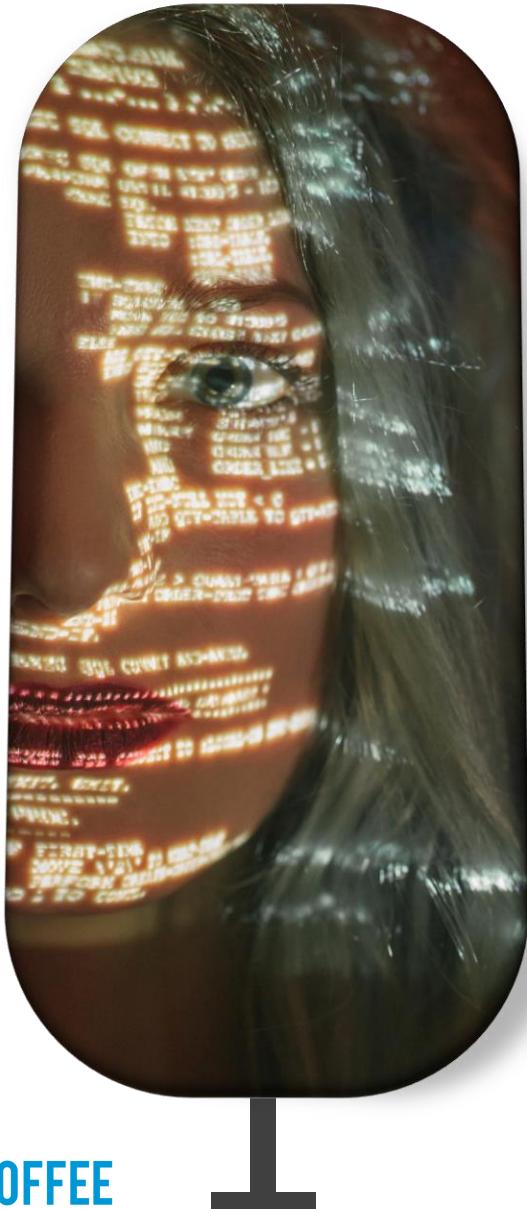
HRCOFFEE PEOPLE ANALYTICS  
RISPONDE ALLE TUE DOMANDE





- Posso conoscere quali sono tutte le job family presenti nella mia azienda e comprendere il sistema di interazione tra loro?
- Posso individuare chi tra i miei collaboratori ha competenze simili e livelli di capacità affini?





- Dato un preciso corso, posso conoscere quanti collaboratori lo hanno seguito e quale sia la densità di interesse di quel preciso corso per reparto?



- Posso conoscere l'andamento delle prestazioni del mio team in un determinato arco temporale?





# HR COFFEE

People Analytics System

**Questo è solo un piccolo esempio delle domande a cui  
Hrcoffee People Analytics può dare una risposta!**



# Mese 1

## Step 1| *Exploration*

Analisi dei bisogni e Costruzione del HR DataSet



# Mese 2

## Step 2| *Start & Gold*

Implementazione delle aree del cruscotto Hr Metrics.

# Mese 3

## Step 3| *Rating - Rilascio*

Rilascio primo cruscotto.

# Mese 5

## Step 5| *GO LIVE: Fase 2*

Entrata nel vivo delle dinamiche consolidate:  
People Analysis Experience

# Mese 4

## Step 4| *GO ON*

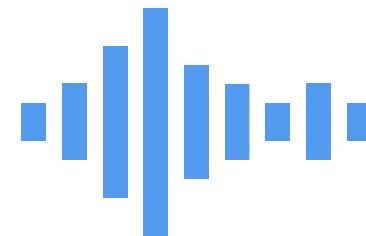
HR Analysis Experience  
Miglioramento cruscotto



HR COFFEE

People Analytics System

E' STATO UN PIACERE ACCOMPAGNARTI IN QUESTA ESPERIENZA!



[www.hrcoffee.it](http://www.hrcoffee.it)

davide.depalma@hrcoffee.it