

Il ruolo strategico di HR: data analytics, KPI e dashboard per collegare i processi HR alla strategia aziendale

DURATA CORSO: 16

AMBITO: HR Gestione risorse umane, sicurezza organizzativa e welfare

CODICE COMPETENZA: HR.24.03.02.RA2 Implementare piani di change management

DESCRIZIONE DEL CORSO

Il corso risponde all'esigenza delle organizzazioni di trasformare la funzione Risorse Umane da centro di attività amministrative a partner strategico, capace di accompagnare i processi di cambiamento attraverso l'utilizzo dei dati, degli indicatori di performance (People KPI) e delle dashboard direzionali. Il fabbisogno formativo nasce dalla necessità di gestire le transizioni organizzative sulla base di dati oggettivi, anziché di valutazioni empiriche, monitorando l'avanzamento delle azioni, misurando l'efficacia delle strategie HR e fornendo alla Direzione informazioni utili per orientare le decisioni. L'analisi dei fabbisogni evidenzia la necessità di rafforzare le competenze nell'interpretazione dei dati relativi alle risorse umane, nella scelta di indicatori coerenti con gli obiettivi aziendali e nella realizzazione di report sintetici per individuare tempestivamente criticità e resistenze al cambiamento.

Il percorso fornisce metodologie, tecniche statistiche e strumenti informatici per collegare i dati HR alla pianificazione strategica aziendale e monitorare i processi di trasformazione organizzativa. L'obiettivo è sviluppare la capacità di definire un sistema di People Analytics, individuare le fonti informative, organizzare e verificare i dati e selezionare gli indicatori più significativi per monitorare il cambiamento, come turnover, assenteismo, eNPS, efficacia della formazione e coinvolgimento dei dipendenti. La formazione approfondisce inoltre la progettazione di dashboard HR aggiornabili, la realizzazione di report periodici per la Direzione e l'utilizzo di applicativi per la gestione dei dati e di strumenti di intelligenza artificiale generativa a supporto dell'analisi e della comunicazione dei risultati. Un'ulteriore finalità è rafforzare la capacità dei professionisti HR di dialogare con i vertici aziendali attraverso dati e indicatori orientati all'efficienza e al raggiungimento degli obiettivi d'impresa.

Il corso ha una durata di 16 ore e si sviluppa attraverso un percorso progressivo e operativo. Inizialmente vengono introdotti i principi della People Strategy e della data literacy; si prosegue con i criteri di selezione dei KPI e l'organizzazione dei dati, per poi passare alla costruzione pratica di dashboard per il monitoraggio dei cambiamenti e alla realizzazione di report direzionali. Il percorso si conclude con esercitazioni pratiche, analisi di casi reali e lavori di gruppo basati sull'utilizzo di fogli di calcolo e strumenti di intelligenza artificiale applicati ai dati HR.

DESTINATARI

I destinatari del percorso sono lavoratori occupati di imprese aderenti a Fondimpresa e figure con responsabilità nella gestione del personale, nei servizi generali o nel coordinamento di team.

Il corso si rivolge a chi desidera rafforzare le proprie competenze nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane, nell'analisi dei dati relativi al personale (People Analytics), nella gestione del

cambiamento organizzativo, nelle politiche di diversità, equità e inclusione (DE&I), nel welfare aziendale e nella gestione dei conflitti, per migliorare l'efficacia dei processi organizzativi.

Non è richiesto uno specifico titolo di studio. Prima dell'avvio del percorso saranno organizzati incontri con le imprese interessate per analizzare i fabbisogni formativi e favorire la composizione di gruppi omogenei. Ai partecipanti sarà inoltre proposta una scheda di autovalutazione delle competenze in ingresso, utile a rilevare le esperienze maturate nella gestione dei collaboratori o dei processi HR e a orientare le attività formative.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO

Il corso si sviluppa attraverso sessioni di apprendimento centrate sui processi di lavoro ed analisi operativa d'impresa, erogabili sia in presenza fisica (in spazi idonei e conformi alle norme sulla sicurezza) sia, in tutto o in parte, attraverso la FAD Sincrona, in conformità all'Avviso 4/2026 e alle relative Linee Guida gestionali. L'approccio si basa sul learning by doing e sul lavoro guidato su casi e processi reali aziendali (project work). Il docente opera come facilitatore, guidando i discenti nell'analisi delle criticità e nella definizione di soluzioni applicative. L'iter si apre con un "patto d'aula" iniziale per allineare aspettative e contesti reali.

CERTIFICAZIONE DEGLI ESITI

È previsto il rilascio di un'attestazione rafforzata delle competenze attraverso un processo in coerenza con il D.Lgs. 13/2013, il D.M. 115/2024 e l'Allegato 12 dell'Avviso 4/2026.