



Checklist di pianificazione predittiva per la forza lavoro

Passaggi

- 03** Passaggio 1: definizione degli obiettivi
- 04** Passaggio 2: raccolta dei dati
- 05** Passaggio 3: preparazione dei dati
- 06** Passaggio 4: identificazione delle variabili chiave
- 07** Passaggio 5: pianificazione dello scenario
- 08** Passaggio 6: valutazione dei gap di competenze attuali e previsti
- 09** Passaggio 7: creazione di una strategia per la talent acquisition
- 10** Passaggio 8: creazione di strategie di fidelizzazione per gli attuali dipendenti
- 11** Passaggio 9: monitoraggio e adeguamento
- 12** Passaggio 10: ritorno al Passaggio 1 e integrazione con la strategia aziendale generale

L'analisi avanzata è uno strumento utile per la gestione del personale. Uno dei suoi vantaggi è la semplificazione e l'ottimizzazione dei processi di pianificazione per la forza lavoro.

Sfrutta l'analisi dei talenti per anticipare le esigenze future di pianificazione del personale della tua organizzazione e prepararti al meglio con la nostra checklist di pianificazione predittiva per la forza lavoro.

Questa checklist di 10 passaggi può aiutarti a capire meglio:

- Quante persone dovrai assumere in futuro.
- Quali competenze dovranno avere le nuove persone da assumere.
- Come fidelizzare e aggiornare i dipendenti già assunti.
- Come modificare questo piano strategico per la forza lavoro in modo da allinearlo ai cambiamenti aziendali.

PASSAGGIO 1

Definizione degli obiettivi

- ✓ Annota i tuoi [obiettivi](#). Possono includere l'onboarding di nuovi validi profili e l'identificazione dei dipendenti attuali che vantano risorse e competenze preziose.
- ✓ Determina gli indicatori KPI rilevanti, come la frequenza della collaborazione e la comunicazione tra dipendenti, oltre all'influenza relativa dei dipendenti sugli altri collaboratori.

Strumento utile: utilizza i [Dati di settore](#) di Indeed per scoprire i dati di mercato relativi alla posizione per la quale stai assumendo, come lo stipendio medio per posizioni simili, il numero di utenti in cerca di un lavoro analogo a quello che offri e altri dati di intelligence.





PASSAGGIO 2

Raccolta dei dati

Per questo passaggio, **consulta il team legale al fine di garantire la conformità con le politiche aziendali e le normative statali e federali sulla raccolta dei dati**, come il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR). Garantisci ai dipendenti la massima trasparenza circa i metodi e gli obiettivi della raccolta dati.

- ✓ I reparti IT e delle Risorse umane devono collaborare per raccogliere i dati da registri delle comunicazioni (email, videoconferenze, piattaforme social interne), strumenti di collaborazione (come le piattaforme per la gestione dei progetti), grafici aziendali, record di prestazioni dei dipendenti e altre risorse rilevanti.
- ✓ Individua gli indicatori in grado di aiutarti a determinare i profili attuali che soddisfano i tuoi obiettivi di crescita e competenze e che ti suggeriscano cosa cercare nei futuri dipendenti.

Letture consigliate: [HR Analytics: cosa sono, come funzionano e i vantaggi](#)

PASSAGGIO 3

Preparazione dei dati

In questa fase si affinano i dati raccolti nel Passaggio 2.

- ✓ "Pulisci" i dati rimuovendo duplicati e incongruenze.
- ✓ Correggi eventuali errori.
- ✓ Utilizza un metodo standardizzato per la formattazione dei dati. Assicurati che i nomi (ad esempio reparto vendite/rep. vendite) e le date (12 ott./12-10-23/12 ottobre 2023) presentino la stessa formattazione.
- ✓ Verifica l'integrità dei dati cercando eventuali discrepanze. Un modo per farlo è eseguire controlli incrociati sui campi dati. Puoi chiedere agli analisti di dati del tuo team di aiutarti o considerare l'idea di assumerne uno per raggiungere l'obiettivo.





PASSAGGIO 4

Identificazione delle variabili chiave

Cerca le variabili chiave all'interno del set di dati che hai pulito e affinato. Per questo passaggio, tieni a mente i risultati e gli obiettivi definiti nel Passaggio 1.

- ✓ Sfrutta l'analisi della rete e gli strumenti di modellazione predittiva per determinare aspetti come i dipendenti potenzialmente adatti ai ruoli di leadership o per riconoscere, nell'ambito della collaborazione tra gli attuali dipendenti, i modelli ricorrenti che potrebbero suggerire la necessità di avviare [iniziative di team building](#).
- ✓ Alcune variabili chiave potrebbero essere i gap di competenze che indicano le caratteristiche da cercare nei profili futuri o da sviluppare per i dipendenti attuali, oppure valutazioni delle performance che potrebbero prevedere la futura produttività o fidelizzazione dei dipendenti.

Letture consigliate: [Skill matrix: cos'è e perché è importante](#)

PASSAGGIO 5

Pianificazione dello scenario

In questo passaggio utilizzerai i dati raccolti e affinati e le variabili chiave identificate per iniziare a pianificare ipotetiche strategie di gestione del personale allineate ai tuoi obiettivi di analisi dei talenti.

- ✓ Tratteggia diversi scenari di pianificazione della forza lavoro in base alle variabili chiave identificate al Passaggio 4. Ad esempio, identifica i programmi di apprendimento e sviluppo o le strategie di [talent acquisition](#) che potrebbero aiutare a colmare i gap di competenze del tuo team, tenendo in considerazione tempo e budget necessari.
- ✓ Nel tratteggiare questi scenari, considera i cambiamenti associati ai dati demografici, gli avanzamenti tecnologici, le modifiche normative o altri eventuali fattori diversi che potrebbero influenzare le esigenze della tua azienda in termini di forza lavoro.
- ✓ Per ogni scenario ipotetico, sviluppa delle strategie per contenere i rischi per la tua organizzazione.

Letture consigliate: [Capitale umano: cos'è e come valorizzarlo in azienda](#)





PASSAGGIO 6

Valutazione dei gap di competenze attuali e previsti

Utilizzando i dati raccolti e le informazioni ricavate da Indeed o da strumenti interni, affronta il problema dei gap di competenze.

- ✓ Identifica e valuta le competenze che i profili dovranno avere per supportare gli obiettivi della tua organizzazione.
- ✓ Effettua controlli incrociati tra queste competenze e i dati raccolti dall'analisi del personale.
- ✓ Per i gap di competenze, crea un piano per assumere persone che abbiano le competenze necessarie e/o per identificare i dipendenti attuali potenzialmente adatti ad apprenderle e svilupparle.

Consiglio: usa [Indeed Assessments](#) per valutare competenze e abilità dei candidati.

PASSAGGIO 7

Creazione di una strategia per la talent acquisition

Basandoti sui gap di competenze identificati e sui dati accumulati nei precedenti passaggi, crea un piano per la [talent acquisition](#) per accelerare la crescita della tua azienda.

- ✓ Utilizza gli strumenti di analisi della rete per individuare i pool di talenti chiave sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. Prendi nota delle aziende per cui lavorano i migliori profili e di come sono connessi. Puoi considerare l'uso delle reti di referral.
- ✓ Utilizzando i dati raccolti, prendi in considerazione l'avvio di iniziative di assunzione mirate. Potresti ad esempio affidarti a uno specialista del recruiting, organizzare eventi di networking o pubblicare annunci di lavoro in luoghi specifici, come università o bacheche di lavoro specializzate.
- ✓ Utilizza uno [strumento per lo screening basato sull'AI](#) per selezionare i CV e identificare tendenze all'interno di quelli dei candidati qualificati (come competenze, grado di istruzione o esperienza simili).

Consiglio: utilizza la ricerca booleana per concentrarti su competenze specifiche e massimizzare i tuoi sforzi per la ricerca di candidati.





PASSAGGIO 8

Creazione di strategie di fidelizzazione per gli attuali dipendenti

Utilizza le informazioni raccolte dall'analisi della rete per identificare i dipendenti che potrebbero voler lasciare l'azienda e quelli potenzialmente idonei a vagliare opportunità di leadership. Applica queste informazioni alla creazione di una strategia di [fidelizzazione dei dipendenti](#).

- ✓ Utilizza software e strumenti di elaborazione del linguaggio naturale (NLP) e di analisi del sentiment per valutare i feedback dei dipendenti e classificarli in positivi, neutri o negativi. Utilizza queste informazioni per identificare il potenziale malcontento di un dipendente.
- ✓ **Puoi sfruttare l'analisi predittiva per analizzare i dati storici relativi a coinvolgimento, retention rate e indicatori di performance.** Applica queste tecniche ai dati raccolti per identificare la necessità di iniziative di team building e opportunità di formazione.
- ✓ Crea strategie di fidelizzazione basandoti sulle informazioni raccolte. Alcuni esempi sono i programmi di riconoscimento e di incentivi, le opportunità di aggiornamento personalizzate in base agli interessi del dipendente e così via.

PASSAGGIO 9

Monitoraggio e adeguamento

In questo passaggio si monitora l'implementazione delle strategie, si individuano i margini di miglioramento e si procede agli adeguamenti in base alle esigenze o ai cambiamenti aziendali.

- ✓ Puoi sfruttare gli algoritmi di machine learning per monitorare grandi volumi di dati e identificare correlazioni, modelli e anomalie che potrebbero indicare il successo di una strategia o le aree che necessitano di miglioramenti.
- ✓ Per fare un esempio nell'ambito delle strategie di fidelizzazione, individua eventuali cambiamenti nelle interazioni dei dipendenti, nella collaborazione e nei tassi di turnover per identificare le iniziative che stanno avendo successo e quelle che non funzionano.
- ✓ Per fare un altro esempio, nell'ambito delle strategie di talent acquisition puoi sfruttare Dati di Settore come supporto per scoprire come attirare i candidati ideali e come differenziarti dalla concorrenza.
- ✓ Adegua le strategie per la gestione dei talenti basandoti sulle informazioni raccolte durante la fase di monitoraggio.

Consiglio: con [Indeed Analitiche](#) puoi visualizzare in tempo reale l'andamento dei tuoi annunci di lavoro e delle tue iniziative di recruiting.





PASSAGGIO 10

Ritorno al Passaggio 1 e integrazione con la strategia aziendale generale

In questo passaggio si fa ritorno al Passaggio 1.

- ✓ Riesamina la mission e gli obiettivi della tua azienda per identificare priorità, problematiche e opportunità.
- ✓ In base alle esigenze identificate, sviluppa obiettivi e scopi (Passaggio 1). Ad esempio, verifica se le strategie di gestione dei talenti adottate hanno aiutato l'azienda ad assumere nuovi profili e a identificare e sviluppare quelli degli attuali dipendenti.

Consiglio: parallelamente all'uso dei metodi interni di recensione sull'azienda, accedi alla tua [Pagina Aziendale Indeed](#) per valutare recensioni e feedback dei dipendenti.

Conclusione

Seguendo questa checklist, il tuo team di gestione dei talenti può **sfruttare l'analisi avanzata per valutare e implementare strategie in grado di semplificare la pianificazione della forza lavoro**. Quando sarà il momento di avviare una nuova pianificazione del personale, fai riferimento a questa checklist per supportare la tua azienda nel raggiungimento degli obiettivi.

indeed

* I collegamenti ipertestuali portano a pagine web con contenuti in lingua inglese.

