

Niveles de madurez en people analytics

Modalidad: curso e-Learning Duración: 12 horas

Categorías: Recursos humanos

OBJETIVOS

1. Conocer el origen, historia y fuentes de las Analíticas de RRHH para saber situar temporal y funcionalmente la disciplina.
2. Identificar el conjunto de skills necesarias para la correcta aplicación de las Analíticas de RRHH para poder conocer cuáles de ellas se poseen y cuáles no de cara a adoptar la metodología en la empresa.
3. Saber situar su empresa en el grado de madurez de Analíticas de RRHH correspondiente para poder fijar un punto de partida concreto.
4. Comprender los distintos pasos que componen el Ciclo de Análisis de Datos de RRHH para poder sistematizar después los conocimientos aprendidos.
5. Conocer y comprender el Business Case como origen de un proceso de Análisis de Datos de RRHH.
6. Conocer los pasos a seguir para la correcta implantación de una metodología de People Analytics para que la adopción de este método sea un éxito.

CONTENIDOS

Unidad 1. Fundamentos.

- 1.Origen y breve historia de las People Analytics.
- 2.Hacia la primera definición de las People Analytics.

Unidad 2. Competencias requeridas.

1.¿Qué conocimientos necesito?

- 1.1 Business.
- 1.2 Recursos Humanos.
- 1.3 Análisis de datos.
- 1.4 IT.

Unidad 3. El punto de partida.

- 1.El punto de partida.
- 2.El test de auditoría.
- 3.Interpretando resultados.

Unidad 4. Ciclo de análisis de datos.

- 1.El ciclo de Análisis de Datos de RRHH.

Unidad 5. Business Case.

- 1.El Business Case.
- 2.El jefe de personal vs el Human Resource Business Partner.
- 3.Respondiendo las preguntas de la jerarquía.
- 4.La presentación del Business Case.
- 4.1Consejos útiles.

Unidad 6. Implantación.

- 1.Implantando un mindset analítico en los Recursos Humanos.
- 2.¿A qué nivel queremos que los datos guíen nuestras decisiones?
- 3.¿Qué hallazgos queremos encontrar?
- 4.¿Quién va a recibir nuestras averiguaciones?
- 5.Planeando pequeñas victorias a corto plazo.