



# K— **HR EPM Platform** —

We believe in a new company  
model based on knowledge:  
collaborative, transparent, smart, and dynamic.

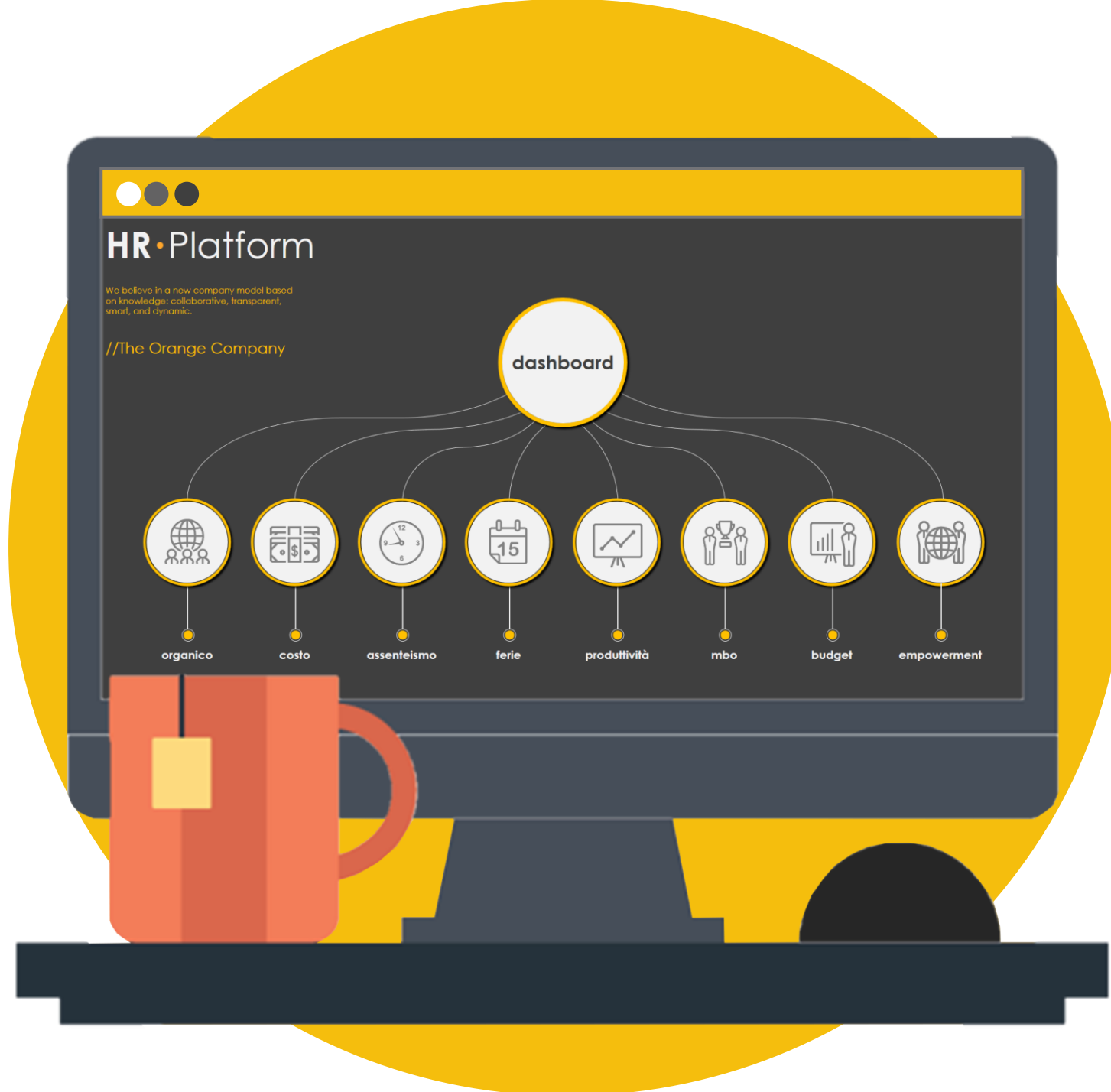
**// The Orange Company**

# K— HR EPM PLATFORM

**K.Group** supporta i processi decisionali dell'area **Human Resources** proponendo un innovativo metodo di gestione delle pratiche di **Business Intelligence**, **Corporate Performance Management** e **Collaborative Business Analytics** attraverso l'utilizzo della tecnologia **BOARD**

Il modello **K.HR EPM Platform** raccoglie le best practices di K.Group per la gestione efficace ed efficiente dei principali processi aziendali dell'area **HR**

La **tecnologia** supporta in maniera **semplice** la possibilità di rivedere il modello, plasmarlo, ripensarlo ed integrarlo in base alle esigenze informative utili al **processo decisionale**



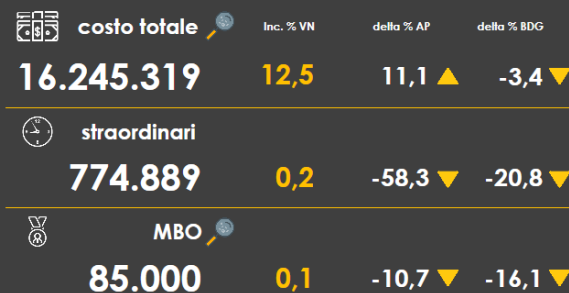
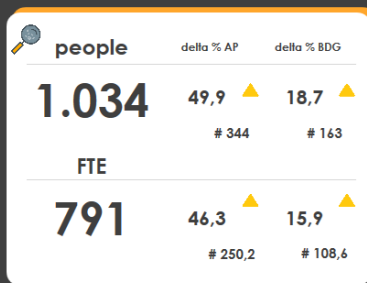
La **K.HR EPM Platform** concentra in un unico ambiente certificato i principali indicatori chiave di performance (KPIs), evidenziandoli nelle principali aree del processo HR, al fine di garantirne una **visione olistica**.

È possibile gestire all'interno dello **stesso ambiente** dati target, scenari di revisione e dati actual, consentendo un notevole beneficio in termini di reporting, legando nativamente l'**azione** alla **strategia**.

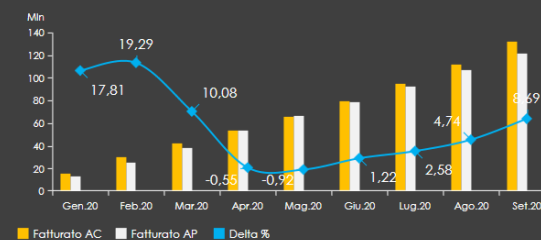
Tutto ciò **senza dover ricorrere** a numerosi e differenti fogli di calcolo, sistemi verticali per area che, normalmente, non comunicano tra di loro.



## DASHBOARD



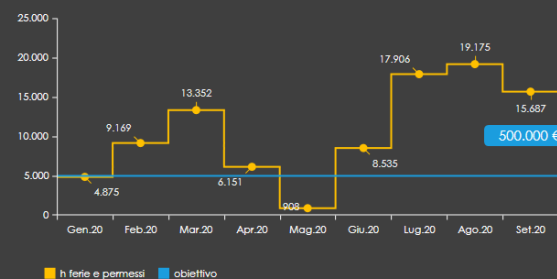
### Andamento mensile del fatturato



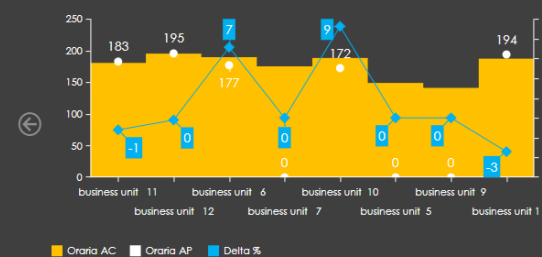
### Assenteismo

|                        | AC     | della AP |
|------------------------|--------|----------|
| <b>ferie (gg)</b>      | 12.277 | 1.085    |
| <b>ferie per FTE</b>   | 16,4   | 1,4      |
| <b>inc. % malattia</b> | 3,2    | 1,1      |

### Programmazione ferie (obiettivo)



### Produttività oraria e pro-capite



**Analizzare** le principali dinamiche legate all'organico dipendenti per le dimensioni di analisi desiderate in differenti slot temporali.

Possibilità di approfondire le informazioni, grazie alla funzione di **drill anywhere**, fino al massimo livello di dettaglio (matricola), senza percorsi predefiniti, dando all'analista un elevato grado di libertà nella navigazione del dato.

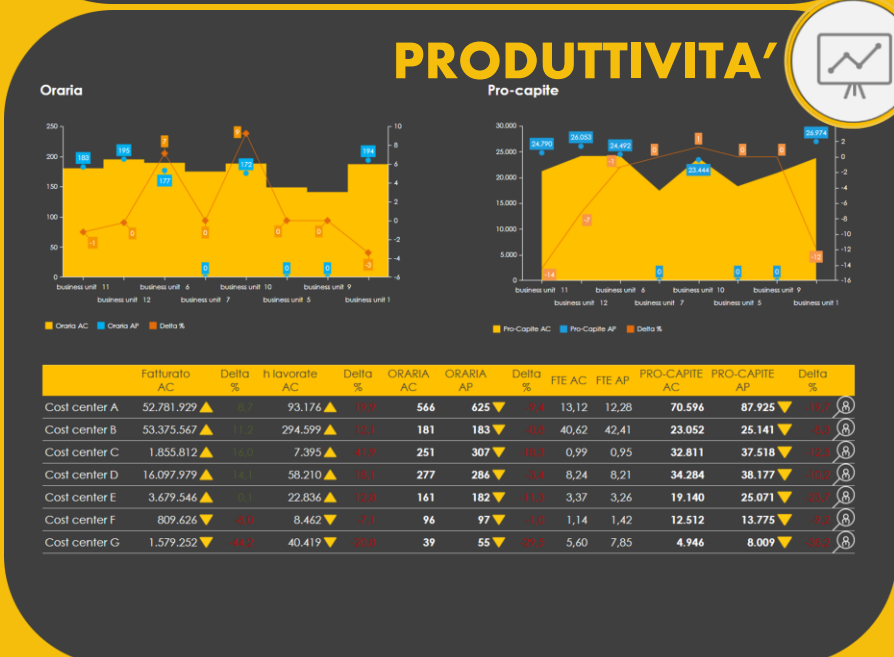


Analisi e controllo dettagliato delle ore (lavorabili, lavorate, ferie, permessi, malattia, infortunio, maternità ...) per le diverse dimensioni di analisi (punto vendita, settore, reparto, centro di costo...) in maniera **semplice** ed **immediata**.

Possibilità di monitorare il raggiungimento di obiettivi legati allo smaltimento di ferie e permessi.



Analizzare il **costo del personale** e la sua determinazione diventa sempre più importante per supportare le organizzazioni e le varie funzioni aziendali nel raggiungimento delle performances desiderate. Un' attenta analisi può essere inoltre un'ottima base per impostare il **Budget** del personale.



Possibilità di monitorare la **produttività** (oraria e pro-capite) per punto vendita, settore, reparto o qualsiasi altra dimensione d'interesse, con l'obiettivo di coniugare **efficienza** - ottimale impiego delle risorse a disposizione - e **qualità del servizio al cliente** consentendo un costante monitoraggio del costo del lavoro.

Scheda per **singola risorsa** che evidenzia la situazione anagrafica ed i principali dati di costo del personale, compresa la premialità.

 premi variabili

85.000 0,1 -10,7 ▼ -16,1 ▼

Anno: 2021

**Scenario: best**



## Scheda personale

● Anno Selezionato: 2020

● **Scenario Selezionato: Scenario 1**

● **Seleziona il dipendente:**

000004\_000014



### Dati anagrafici

|               |                      |
|---------------|----------------------|
| Cognome Nome  | 000004_000014        |
| azienda       | azienda B            |
| sede          | Napoli               |
| business unit | Commerciale Acquisti |

|        |                  |                    |                   |             |
|--------|------------------|--------------------|-------------------|-------------|
| RAL AC | % teorica su RAL | % effettiva su RAL | Premio massima AC | RGA massima |
| 44.797 | 8,00             | 5,00               | 2.240             | 47.037      |

|        |           |                |
|--------|-----------|----------------|
| RAL AP | Premio AP | RGA massima AP |
| 44.478 | 2.168     | 46.646         |

% Realizzo Premio :  0  40  90  100

|                      | KPS AC : 1 | SEN   | KPS BOST | MAX   | Prod %<br>KPS | max per<br>acquisti | per<br>liquidati | raggiung |
|----------------------|------------|-------|----------|-------|---------------|---------------------|------------------|----------|
| = -000004,000014     |            |       |          |       |               |                     |                  |          |
| % EBIT               | 2,54       | 2,00  | 2,50     | 3,00  | 25%           | 560                 | 0                | 0%       |
| % Margine azienda A  | 24,00      | 23,58 | 24,08    | 24,38 | 25%           | 560                 | 0                | 0%       |
| % Margine azienda F  | 10,14      | 11,14 | 11,41    | 12,41 | 25%           | 560                 | 0                | 0%       |
| leadership azienda A | 2,00       | 3,00  | 4,00     | 25%   | 560           | 0                   | 0%               |          |

Premio Effettivo

Premio Erogato

N/A

N/A

Per un'organizzazione è sempre più un vantaggio competitivo monitorare tutto il **percorso di empowerment**, dalla fase di recruitment fino alla strutturazione dei percorsi di carriera.

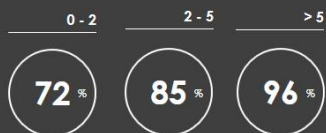
Il **Development Center** è una prassi di sviluppo in ambito HR che aiuta a garantire l'allineamento tra i percorsi di carriera, il sistema di valutazione e quello di definizione degli investimenti in formazione.



## PEOPLE EMPOWERMENT



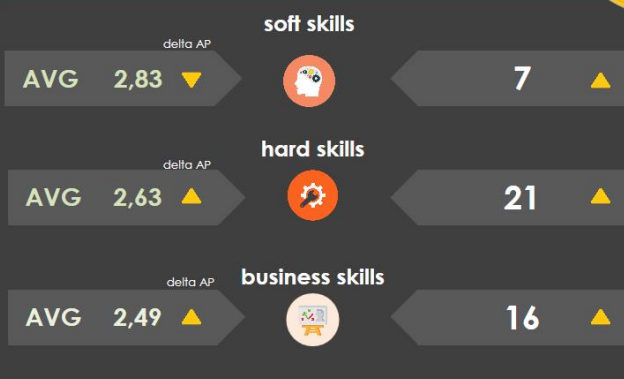
talent retention



### legend

to improve  
 < 1  
 1 < x < 1,5  
 1,5 < x < 2  
 strengths  
 2 < x < 2,5  
 2,5 < x < 3  
 3 < x < 3,5  
 excellence  
 > 3,5

growth



training

recruiting

induction

assessment

development center

|               |     |       |
|---------------|-----|-------|
| CV esaminati  | 355 |       |
| candidati     | 20  | 5,6 % |
| nuove risorse | 7   | 1,9 % |

|                 |    |  |
|-----------------|----|--|
| soft skills     | 3  |  |
| hard skills     | 12 |  |
| business skills | 10 |  |

|                 |     |  |
|-----------------|-----|--|
| soft skills     | 1,9 |  |
| hard skills     | 2,1 |  |
| business skills | 2,0 |  |



**K.Group** supporta i processi decisionali degli **HR Manager** mediante modelli di **planning** e **budgeting**

La pianificazione delle risorse è frutto di un piano pensato e gestito con una visione di medio-lungo termine.

Il budget del personale è linkato con il piano finanziario, perciò alla fine del workflow ogni voce di costo che avremo sviluppato dal punto di vista economico (retribuzioni, contributi, 13esima e 14esima, dipendenti in pensionamento, formazione...) verrà «finanziarizzata» in base alla sua natura.





**K.Group**

[www.orangecompany.biz](http://www.orangecompany.biz)

