

office automation

Novembre 2020

intelligenceautomation

CAMBIARE LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, MA COME?

Una risposta prova a darla il volume 'HR-Le nuove frontiere' che raccoglie i contributi di numerosi esperti del settore.

Raffaella Citterio

Persone. Risorse. Futuro. Sono parole che, riportate al mondo delle risorse umane, stimolano riflessioni sull'importanza dei ruoli aziendali e delle implicazioni che derivano da una diffusione massiccia di tecnologie sempre più intelligenti. Gli interrogativi sono molteplici: lavoreremo di più da casa? In che modo? Come apprenderemo a distanza? Deciderà l'intelligenza artificiale chi deve fare carriera? Che forme assumeranno i nuovi modelli di remunerazione? Operare in modo sostenibile per le imprese aiuterà il lavoro delle persone? Una risposta prova a darla l'ultimo lavoro proposto per la collana 'HR Innovation-Aidp', edita da Franco Angeli, 'HR-Le nuove frontiere' curato da Umberto Frigelli, coordinatore Nazionale del Centro Ricerche di Aidp, partner marketing e docente presso la facoltà di Psicologia dell'Università Cattolica di Milano. L'emergenza causata dal Covid-19 ha accelerato fenomeni e tendenze già in atto e fortemente connessi alle tecnologie digitali, per cui il tema è sempre più attuale. Da parte nostra abbiamo voluto ascoltare l'opinione di alcune aziende attive nel mondo HR, a cui abbiamo posto le seguenti domande. (R.C.)

1

Nel 2020 lo smart working è diventato mainstream. Quali complessità comporta?

2

Che supporto possono fornire le tecnologie di IA?

3

Quali soluzioni vostre o di terze parti proponete?

intelligence automation



Marco Bossi, Managing Director di Talentia Software

• **1.** L'emergenza sanitaria ha evidenziato molteplici limiti che caratterizzavano le nostre imprese: dalla necessità di disporre di nuove infrastrutture IT per i collaboratori alle funzionalità per poter svolgere in modo ottimale tutte le attività preposte al direttore del personale anche in modalità di smart working. Nulla sarà più come prima e per tornare alla normalità potrebbe essere necessario riconoscere un nuovo ruolo ai direttori HR. Oggi chi lavora nelle HR è infatti chiamato a dare ulteriore supporto ai dipendenti su ogni aspetto e la sua funzione diventa fondamentale per le organizzazioni, soprattutto per quelle più grandi e strutturate. Gli HR manager dovranno poi assicurare messaggi positivi, indicare la direzione da seguire per preparare il ritorno delle persone in azienda.

• **2.** Anche il team delle Risorse Umane, come tutti i reparti aziendali, oggi viene influenzato dalle tecnologie come l'Intelligenza Artificiale, i chatbot e la robotica, e sta subendo profondi cambiamenti. Si tratta di una rivoluzione che, fortemente accelerata dall'emergenza sanitaria, dovrebbe consentire ai responsabili HR di reinventarsi per rispondere alle sfide che ne derivano quali: gestione programmata dei talenti, personalizzazione dei metodi di formazione, sviluppo della comunicazione interna e dell'impegno dei dipendenti e ottimizzazione dei processi di assunzione. L'IA incoraggia lo smart working, sviluppando la digitalizzazione della funzione HR, amplia il campo d'azione delle azioni HR, permettendo di avvicinarsi ai propri dipendenti e di sviluppare il loro corretto percorso professionale. Il team HR ampliato è quindi in costante movimento, ed è tutto grazie all'AI! Il responsabile HR si sta liberando dai compiti ripetitivi e noiosi per concentrarsi sulle attività chiave e contribuire alla sua trasformazione.

• **3.** Talentia Software da anni accompagna le organizzazioni nella digitalizzazione dei loro processi offrendo la soluzione Talentia Human Capital Management (HCM), che agevola tutti i processi HR e grazie alle funzionalità legate all'IA, dove ci sono grandi quantità di dati da gestire e incrociare (paghe, presenze, ecc.), contribuisce a centralizzarle tutte in un unico database. Talentia HCM è infatti una suite composta dai moduli: Core HR, per la gestione centralizzata dei dati HR; Recruiting & Onboarding, per gestire i processi di selezione in modalità collaborativa; People Development, per la definizione di piani di carriera; Learning, per contenuti formativi con un approccio mobile; Compensation & Benefits, per l'analisi salariale e la pay review; Budgeting & Planning, per sviluppare e condividere il budget HR.