



human
experience
insights

2° EDIZIONE

13 GIUGNO 2019

M I L A N O

THE HUMANIZING ERA

COME CAMBIA IL LAVORO

Il Digitale come supporto alla Gestione HR

Spunti pratici per aziende più efficienti

Interviene: **JOHN MARTELLI**

Chi è Altamira

Azienda italiana che produce una suite di software per la gestione delle Risorse Umane:

- ricerca e selezione
- gestione dipendenti
- formazione
- valutazione del personale
- rilevazione presenze
- approvazione assenze



Digitalizzazione HR

Considerazioni generali

Patti chiari, amicizia lunga

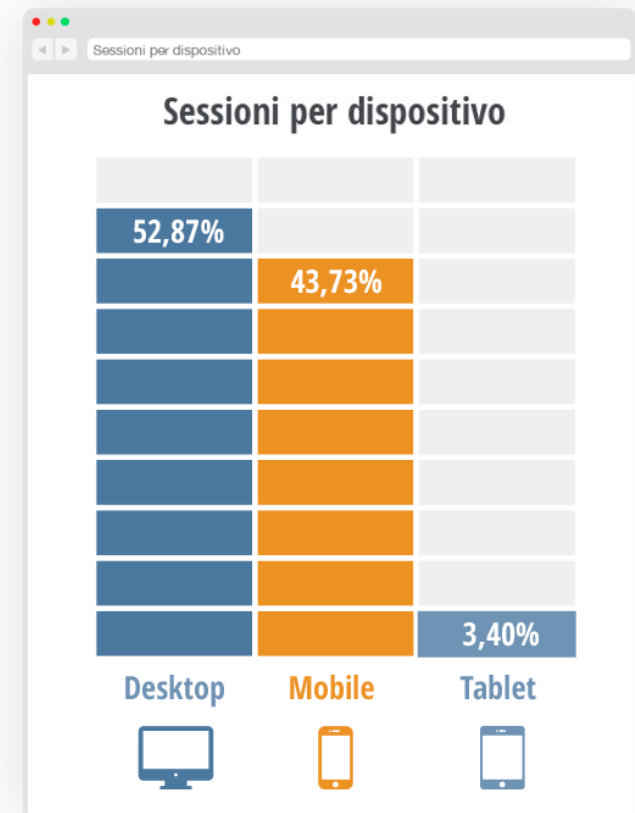
- Definire gli obiettivi del processo di HR transformation
- Coinvolgere il dipartimento IT nella scelta
- Fare un benchmark dettagliato dei fornitori



Recruiting

Il punto di partenza: il Career Site

- Primo punto di contatto e strumento di employer branding
- Deve essere ottimizzato per mobile
- La form di candidatura è la porta di ingresso: chiedere poche informazioni



Recruiting

Le metriche: finalmente ci vedo

L'analisi dei dati archiviati dai software per il recruiting può orientare l'attività di ricerca e selezione. Ecco le più usate:

- Time to hire
- Fonte dei CV
- Segmentazione del database



Fascicolo del dipendente

Il grande inganno del file Excel

Quanto vale il tempo del dipartimento HR?
L'utilizzo di fogli Excel per la gestione dei dipendenti è uno spreco di tempo e di denaro.

Con un software HR:

- Fascicolo del dipendente
- Migliore qualità delle informazioni per HR, manager e dipendenti
- Organigrammi dinamici



Formazione

Non sottovalutare i vantaggi della digitalizzazione nella formazione:

- Mappa completa dell'attività formativa in azienda
- Conformità al Decreto Legislativo sulla sicurezza (81/2008)
- Riduzione dei costi e maggiore efficienza tramite formazione online



Performance Management

1. Chiudere il cerchio

Il processo di valutazione deve avere un seguito evidente e concreto se vogliamo che i dipendenti siano coinvolti.

Secondo i risultati dell'Osservatorio sul Performance Management il 38,7% dei lavoratori lamentano la mancanza di un piano di miglioramento dopo la valutazione.

Come dare seguito:

- Azioni per lo sviluppo
- Premi
- Percorsi di carriera, salary review ecc.

Performance Management

2. Less is more

- Evitare i progetti faraonici, spesso destinati a fallire
- Non gravare eccessivamente sull'attività dei manager e dei collaboratori, sempre molto impegnati



Performance Management

3. Ricorrere a una consulenza

Spesso il dipartimento HR interno non ha le competenze specifiche necessarie per definire un processo di valutazione efficace e mappare correttamente le competenze.



Presenze e Assenze

Chi fa da sé fa per tre

Il self service:

- Trasferisce ai diretti interessati il compito di risolvere le anomalie
- Riduce il carico di lavoro sull'amministrazione
- Dà autonomia ai dipendenti nelle timbrature, richiesta di assenze, approvazione degli straordinari



Conclusioni

Un progetto di HR transformation ha successo quando mette al centro i bisogni delle persone:

- Coccolate i candidati con l'employer branding
- Date autonomia con il self service nei processi amministrativi
- Assicurate lo sviluppo delle risorse nelle valutazioni
- Date ordine all'informazione

