



Il Glossario del'HR Tech

Termini e acronimi che dovresti conoscere.

Introduzione

La tecnologia riveste un ruolo sempre più importante anche negli uffici HR delle piccole aziende.

Nati per gestire processi più amministrativi come la rilevazione delle presenze e la creazione delle buste paga, i software HR hanno poi allargato il loro raggio d'azione su tutta la parte «soft» della gestione delle risorse umane: la talent attraction, l'onboarding, la formazione, la mappatura delle competenze, la valutazione degli obiettivi ecc.

Difficile, quindi, rinunciare ai tanti vantaggi che i software per la gestione delle risorse umane possono portare in termini di efficienza, risparmio ed engagement dei dipendenti.

Anche perché gli uffici risorse umane possono occuparsi autonomamente della scelta degli applicativi HR da utilizzare. Grazie al Cloud, infatti, nuovi sistemi possono essere adottati senza la necessità di coinvolgere il dipartimento IT aziendale.

Un professionista HR dovrebbe quindi possedere un **bagaglio minimo di termini appartenenti all'HR Tech** per sapersi districare in quest'ambito.

In questa breve guida trovi una lista di parole e acronimi particolarmente diffusi.



Termini e acronimi frequenti dell'HR Tech

API

Application Programming Interface. La presenza di una API ben sviluppata in un software HR consente una più facile e profonda integrazione con altre applicazioni aziendali. Un'API rende infatti disponibili i dati e le funzionalità di una applicazione a sviluppatori di terze parti. In questo modo prodotti e servizi possono comunicare tra loro e mettere a frutto i rispettivi dati e le proprie funzionalità attraverso un'interfaccia documentata.

APP nativa

Una APP nativa è un'applicazione in grado di sfruttare tutte le potenzialità del dispositivo – tipicamente su sistema operativo Android o iOS – che lo ospita. Una App nativa può infatti accedere a feature degli smartphone quali – per esempio – la geolocalizzazione, la fotocamera e le notifiche push.

ATS

Applicant Tracking System. Un software per la ricerca e selezione che supporta i recruiter in ogni aspetto del loro lavoro. Tra le sue feature strutturali troviamo: database dei candidati, career site, multiposting, sistema di screening automatico, reportistica. Un esempio è Altamira Recruiting.

Backup

Un sistema HR affidabile deve effettuare una copia automatica dei dati (backup) con una certa frequenza per salvaguardarne l'integrità. Questa ridondanza permette di recuperare rapidamente i dati in caso di eventi malevoli o malfunzionamenti del sistema.

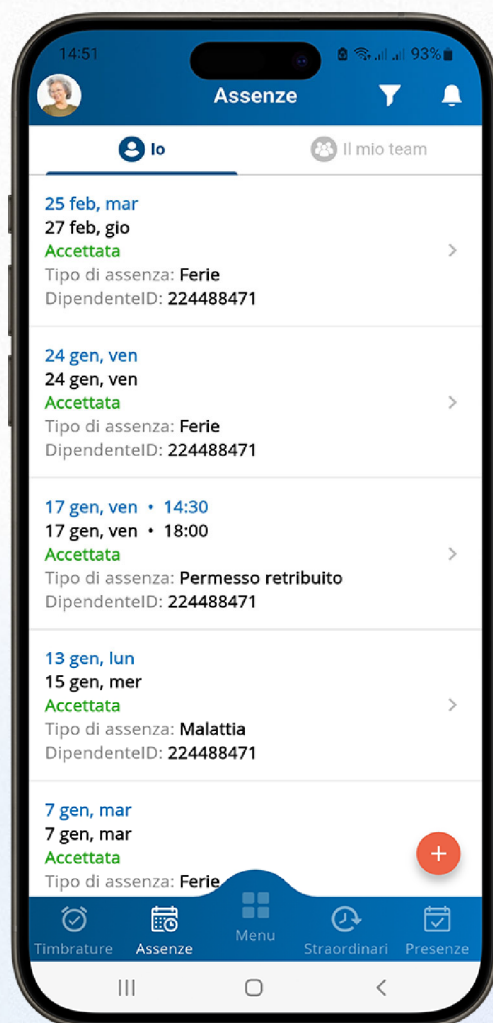
Best of breed

Un sistema HR affidabile deve effettuare una copia automatica dei dati (backup) con una certa

frequenza per salvaguardarne l'integrità. Questa ridondanza permette di recuperare rapidamente i dati in caso di eventi malevoli o malfunzionamenti del sistema.

Biometrico

Un sistema viene definito biometrico quando ha lo scopo di riconoscere una persona sulla base di sue caratteristiche fisiologiche o comportamentali. Nel mondo della rilevazione presenze e del controllo accessi esistono sistemi biometrici per riconoscere il personale sulla base dell'impronta digitale o del riconoscimento facciale. La conformità di tali dispositivi con la normativa privacy e le indicazioni del Garante è ancora oggetto di discussione.



Blockchain

Una tecnologia tipicamente associata alle criptovalute, la blockchain è utilizzata anche da sistemi per la gestione HR. Il suo punto di forza è la capacità di preservare l'integrità dei dati.

BYOD

Bring your own Device. Una policy aziendale che consente ai lavoratori di utilizzare i propri dispositivi personali a fini lavorativi. Richiede grande attenzione da parte del dipartimento IT per evitare di esporre l'azienda ad attacchi informatici.

Chatbot

Un software che simula una conversazione con un altro essere umano. Nel settore HR, è usato tipicamente nei career site per guidare gli utenti nel percorso di candidatura o per rispondere a dubbi e domande frequenti dei dipendenti. I modelli più recenti sono alimentati da algoritmi di intelligenza artificiale.

Cloud computing

Un paradigma di erogazione di servizi informatici che ha rivoluzionato anche il settore HR. I software in cloud stanno ormai soppiantando i sistemi installati localmente.

Company page

Piattaforme come Indeed e LinkedIn consentono alle aziende di creare pagine di rappresentanza da utilizzare per i propri sforzi di employer branding e recruiting.

Core HR

Per Core HR si intendono le funzioni primarie di un dipartimento HR ma anche il software che lo supporta in questi compiti. Una piattaforma Core HR presenta tipicamente un database in cui poter organizzare dati e documenti del personale, un portale del dipendente per l'utilizzo in self-service, un motore di creazione degli organigrammi e report e dashboard per l'analisi dei dati.

CRM

Customer Relationship Management. Un acronimo utilizzato per identificare i software per la gestione delle relazioni con i clienti. Molti sistemi ATS sono dotati di un CRM integrato per rispondere alle esigenze delle società di selezione. Diverse aziende preferiscono integrare il proprio CRM alla piattaforma HRM per condividere i dati.

CV matching

Una tecnologia AI legata al recruiting, mette automaticamente a confronto competenze, esperienze e studi dei candidati con i requisiti di un annuncio, creando una classifica di affinità.

Demo

Prima di acquisire un software HR è tipicamente possibile visionarne una versione "demo", popolata con dati fittizi, in modo da poterne saggiare l'usabilità.

Disaster Recovery

Oltre alla funzionalità di backup, un fornitore HR per essere del tutto affidabile deve mettere in atto una serie di misure tecnologiche e organizzative per poter ripristinare sistemi, dati e infrastrutture a seguito di gravi emergenze.

E-learning

Una modalità di erogazione della formazione totalmente digitale. Per essere definita tale, una piattaforma di e-learning deve rispettare diversi requisiti, tra cui l'utilizzo dello standard SCORM (vedi più avanti).

ERP

Enterprise Resource Planning. Un software gestionale che le aziende utilizzano per integrare tutte le funzioni aziendali di tipo commerciale e gestirne le attività quotidiane. Di frequente integrato ai sistemi HRM.

Firma elettronica

La firma elettronica è una feature sempre più presente o integrata nei software HR. Permette di firmare uno o più documenti in modo rapido e sicuro e dando valore legale all'operazione. Esistono diversi livelli di firma elettronica: con l'aumentare della complessità dell'operazione di firma ne aumenta anche la valenza legale.

Flat file

Una modalità di scambio di informazioni – e quindi di integrazione – tra software. Oggi viene preferito il ricorso all'API.

FTP

File Transfert Protocol. Un protocollo per la trasmissione di dati, utilizzato spesso per la configurazione e raccolta dati dei terminali presenze.

HR Analytics

Per HR Analytics si intende il processo di raccolta, analisi e presentazione di dati che riguardano i processi HR, allo scopo di ottenere statistiche e KPI con cui supportare le decisioni. Si utilizza anche il termine People Analytics.

HRMS/HCM/HRIS

Human Resources Management System/Human Capital Management/Human Resource Information System. Questi acronimi descrivono soluzioni software integrate che accorpano più processi HR in un unico sistema integrato. Le differenze tra i diversi sistemi, inizialmente marcate, sono andate via via assottigliandosi, tanto che gli stessi provider tendono ad utilizzare questi acronimi come sinonimi.

IA

Intelligenza artificiale. La maggior parte dei software HR implementa ormai logiche di intelligenza artificiale generativa, machine learning, deep learning ecc. L'Unione Europea sta cercando di regolamentare l'utilizzo di questi algoritmi tramite l'AI Act.

IA generativa

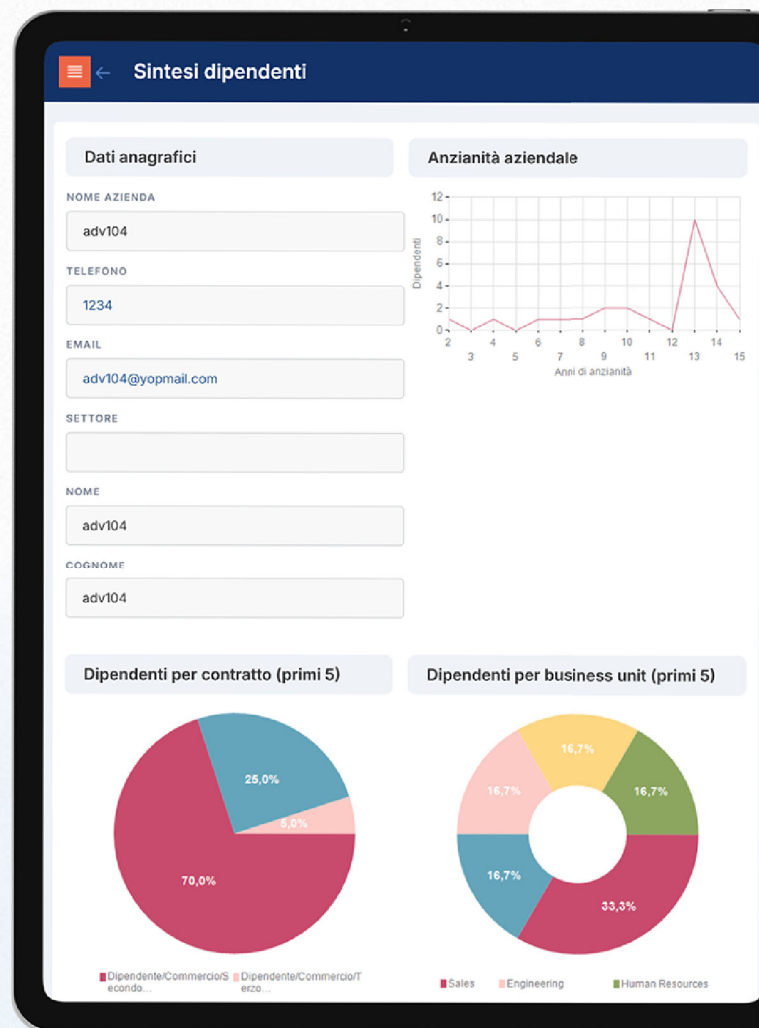
Modelli di intelligenza artificiale in grado di generare contenuti testuali. Applicati all'HR, possono servire a supportare la scrittura di annunci, feedback, descrizioni di ruolo, piani formativi ecc.

IaaS

Infrastructure as a Service. La maggior parte dei software HR in cloud sono ospitati su macchine virtuali di cui è bene verificare l'affidabilità. I due provider più importanti al mondo sono Microsoft Azure e Amazon AWS.

ISO/IEC 27001

a certificazione sulla sicurezza più diffusa a livello internazionale per gli Information Security Management Systems (categoria di cui fanno parte anche i software HR).



Job matching

Simile al CV matching, ma pensato per il candidato. Permette a un utente che visita un career site di caricare il proprio CV così da mostrargli solo gli annunci che più si avvicinano alle sue competenze ed esperienze.

Job slot

Su LinkedIn, i job slot sono una risorsa a cui hanno accesso tutti gli utenti di un contratto LinkedIn Recruiter che consente di pubblicare annunci di lavoro su questo social network.

KPI

Key Performance Indicator. Una statistica fondamentale tracciata nel tempo per valutare l'evoluzione delle performance individuali o aziendali. Alcuni esempi di KPI nelle Risorse Umane sono il turnover e il time to hire.

LMS

Learning Management System. Un software HR dedicato all'organizzazione della formazione aziendale e all'erogazione dei contenuti.

Machine learning

Una branca dell'intelligenza artificiale grazie alla quale sono stati sviluppati molti degli algoritmi di IA oggi sul mercato. L'apprendimento automatico è una variante della programmazione tradizionale in cui la macchina viene predisposta per apprendere dai dati in maniera autonoma, senza bisogno di istruzioni esplicite.

Micro learning

Una modalità formativa che favorisce lo spezzettamento del materiale didattico in brevi corsi da "consumare" in sessioni altrettanto brevi.

Mobile learning

Contenuti formativi pensati per essere fruiti tramite smartphone.

Multiposting

Una delle feature più distintive degli ATS, il multiposting consente di pubblicare gli annunci aziendali su una fitta rete di portali e social network del lavoro.

On premise

Un tempo tutti i software gestionali venivano installati localmente sui server e computer aziendali. Oggi questa categoria di applicativi è stata quasi del tutto sostituita dai software in cloud, più flessibili e sicuri.

Operatori booleani

Molti software HR consentono agli utenti di compiere ricerche mirate all'interno dei database aziendali – per esempio quello dei candidati o quello dei dipendenti – grazie all'utilizzo degli operatori logici. Una ricerca in cui l'operatore O viene inserito tra le parole "ingegnere" e "architetto" darà risultati che contengono l'una o l'altra parola.

Organizzazione skill-based

Le aziende più moderne stanno passando a un approccio skill-based, che mette al centro le competenze nelle decisioni sul talent management. Questo modello richiede il supporto di piattaforme HRM con cui tracciare e misurare le competenze in ambito recruiting, formazione, percorsi di carriera, performance management ecc.

People Analytics

Spesso usato come sinonimo di HR Analytics.

Performance Management System

Un software dedicato alla misurazione delle performance dei dipendenti, partendo dall'assegnazione di obiettivi e/o competenze fino alla loro valutazione e alla definizione di azioni per lo sviluppo.

Pilota

Nei processi di digitalizzazione complessi, la fase pilota consiste in un periodo di sperimentazione nel quale il nuovo software viene utilizzato soltanto da una frazione dell'organico, in modo da affinarne la configurazione.

PoE

Power over Ethernet. Una tecnologia utilizzata anche nei terminali di rilevazione presenze, che consente al dispositivo di essere alimentato tramite cavo di rete. In questo modo si elimina la necessità di installare l'apparecchio nei pressi di una presa elettrica.

Portale del dipendente

In un sistema HR, il portale del dipendente consente ai dipendenti – dotati di credenziali di accesso personali – di ricevere comunicazioni dall'azienda e scambiare documentazione. È uno strumento efficace per la distribuzione dei cedolini.

Predictive Analytics

I sistemi più moderni di HR Analytics sono in grado di utilizzare i dati storici per prevedere eventi futuri. Utili, per esempio, per prevenire dimissioni o anticipare fabbisogni di competenze.

Prompt

Input testuale utilizzato per interagire con un sistema di IA generativa (per esempio ChatGPT). La qualità del prompt utilizzato influenza quella dell'output generato.

Prompt Engineering

L'arte e la scienza di creare istruzioni chiare ed efficaci per guidare i modelli di IA generativa.

Resume parsing

Una tecnologia di recruiting IA che estrae e struttura le informazioni più rilevanti di un CV, come dati di contatto, esperienze lavorative, competenze e studi. Questo permette al

candidato di inviare la propria candidatura semplicemente allegando un CV e al recruiter di utilizzare una serie di strumenti del suo ATS per velocizzare la ricerca e lo screening dei profili sul database. Il resume parsing oggi utilizza algoritmi di intelligenza artificiale.

Responsive

Una tecnica di web design per realizzare siti – e Web App come Altamira HRM – in grado di adattarsi al dispositivo utilizzato dall'utente.

Ricerca semantica

Un sistema di ricerca che va oltre le parole chiave, interpretando il significato della query e prendendo in considerazione anche sinonimi. Molto usata nel recruiting per individuare i candidati più adatti a una posizione aperta.

SaaS

Software as a Service. È il modello di servizio attraverso il quale la maggior parte dei produttori di software HR come Altamira forniscono i propri software in cloud.

SCORM

Shareable Content Object Reference Model. Uno standard utilizzato per i contenuti e-learning che, tra le altre cose, consente di tracciare l'effettiva erogazione di un corso.

Self-service

Per software HR self-service si intende un sistema non centralizzato, in cui ogni dipendente è dotato di un proprio account e può interagire con la piattaforma.

SSO

Single sign-on. Il Single sign-on consente a un utente di sottoporsi a un'unica autenticazione per utilizzare più sistemi. Se il vostro software HR ne è dotato potreste, per esempio, collegarlo all'autenticazione di Microsoft 365.

Timesheet

Alcuni software HR o di rilevazione presenze sono dotati di un modulo timesheet, che consente ai dipendenti di tenere traccia del tempo dedicato a ciascuna attività. Questo aiuta nella rendicontazione e nell'identificare i progetti più redditizi.

TMS

Talent Management System. Un sistema che consente di seguire i processi di selezione, sviluppo e valutazione di un dipendente in un unico ambiente.

UI/UX

User Interface/User Experience. L'interfaccia utente e l'esperienza utente sono due concetti diversi da tenere in mente quando si seleziona un software HR. Il primo fa riferimento alla gradevolezza estetica di una piattaforma, il secondo alla loro qualità è direttamente proporzionale alla facilità con cui il software verrà adottato e utilizzato in azienda.

Webhook

Un meccanismo di comunicazione automatica tra gestionali basato su eventi, che invia dati in tempo reale non appena si verifica un evento specifico. I software HRM più evoluti ne sono dotati.

Workflow

Il "flusso di lavoro" di un sistema informatico consente di scomporre un processo in diverse attività per migliorarne l'efficienza. Queste attività possono anche svolgersi in automatico al raggiungimento di determinate condizioni. Il workflow nel mondo HR viene utilizzato, per esempio, per riprodurre il processo di selezione aziendale o il flusso approvativo di una nota spese.



La scelta giusta per la digital HR transformation

Affidati a un partner che unisce esperienza e innovazione per trasformare la gestione delle Risorse Umane. Con Altamira avrai:

Una suite di software HR in cloud completa e flessibile, modellata sulle esigenze della tua azienda.

Una app nativa per Android e iOS che semplifica i processi e aumenta l'engagement dei dipendenti.

Un servizio chiavi in mano e un team di customer success sempre pronto a supportarti.

Abbiamo digitalizzato i processi HR di...

Allianz 

 Banca Ifis



ZEGNA

GREENPEACE

 Gruppo Veronesi



naturasi 

ONIVERSE

 RANA





TOSHIBA



unicef 

EST.  1830
WOOLRICH