



Altamira

Digital HR Transformation

Dalla definizione del progetto alla scelta del fornitore.



Introduzione

Le aziende italiane che decidono di intraprendere un percorso di digital HR transformation sono in continuo aumento.

L'individuazione della piattaforma HR da implementare costituisce uno step fondamentale di questo complesso e delicato processo, che deve essere preceduto, accompagnato e seguito da un'attenta attività di pianificazione, formazione e analisi.

Per concludersi con successo, un percorso di digitalizzazione HR dovrebbe comprendere le seguenti attività.

Individuazione di obiettivi e priorità

Un processo di HR transformation è vincente quando ha lo scopo di risolvere non solo i problemi del dipartimento Risorse Umane, ma anche e soprattutto quelli dei dipendenti.

Sono loro, infatti, i veri destinatari di questa trasformazione.

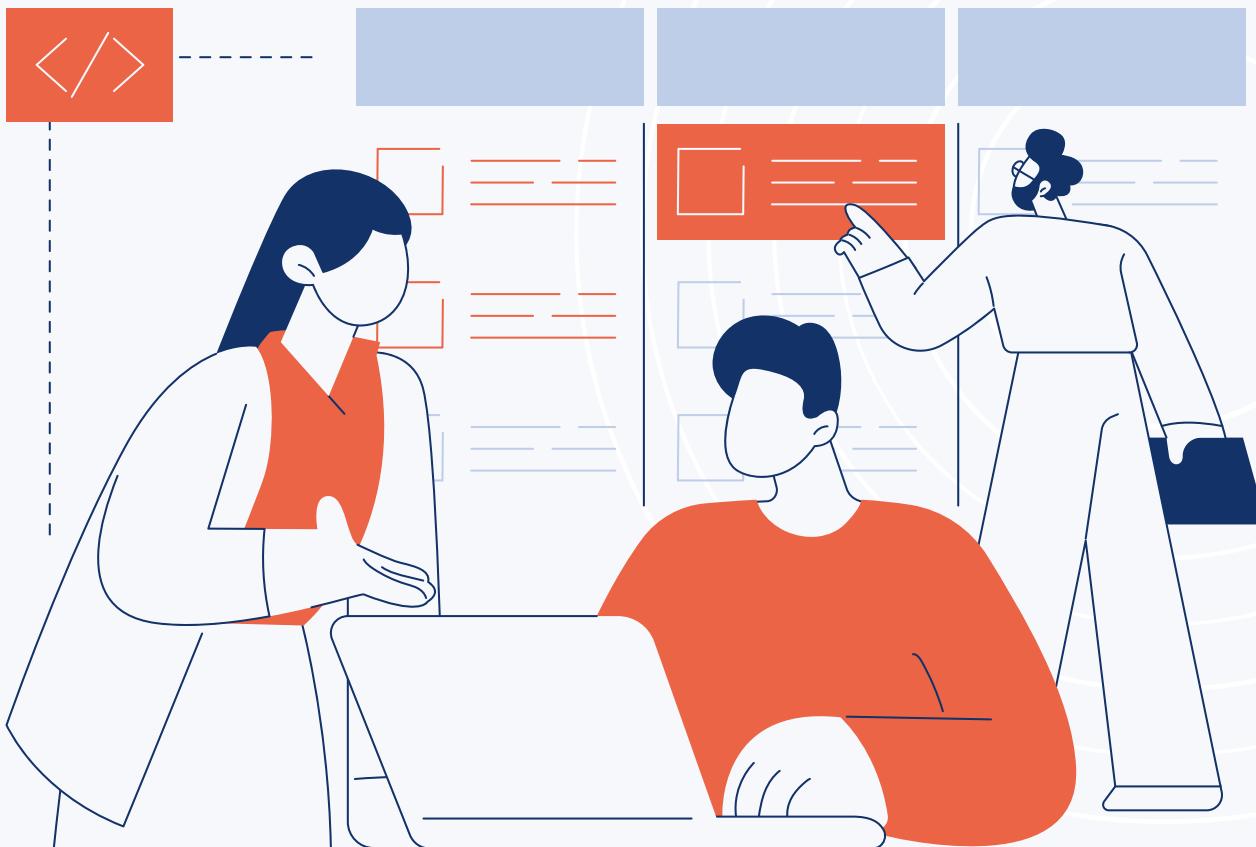
Gli obiettivi del progetto possono essere semplici o complessi, a seconda del livello di dettaglio al quale si vuole arrivare e della situazione di partenza.

Un obiettivo semplice potrebbe essere permettere ai dipendenti di iscriversi in autonomia ai corsi aziendali, mentre uno avanzato permettere a ogni recruiter di sapere se un candidato che sta valutando è già inserito in altri processi di selezione.

Per le aziende alla prima esperienza di digitalizzazione HR è consigliabile partire con **obiettivi semplici**, procedendo per aree (recruiting, organigramma, formazione, valutazione, rilevazione presenze ecc.).

Gli obiettivi dovrebbero essere ordinati per importanza (impatto sui processi) e per difficoltà (in termini di tempo e denaro). In fase di scelta e implementazione di un sistema tecnologico, occorrerà infatti dare priorità a operazioni di grande impatto e sforzo ridotto. Acquistare una piattaforma digitale che risponde al 90% delle necessità è relativamente economico, realizzare costose integrazioni per soddisfare il restante 10% non sarà altrettanto conveniente.





Identificazione delle figure chiave

Come l'Employer Branding richiede la collaborazione tra il dipartimento HR e quello Marketing, così **un progetto di HR transformation non può fare a meno della cooperazione tra Risorse Umane e IT aziendale**.

Oltre a essere coinvolto nella fase progettuale, infatti, l'IT dovrebbe dare il suo contributo anche in fase di scelta del fornitore, intervenendo nel processo per analizzare gli aspetti più tecnici.

Le figure prescelte per seguire il progetto di digitalizzazione HR devono poi disporre di tempo e risorse a sufficienza.

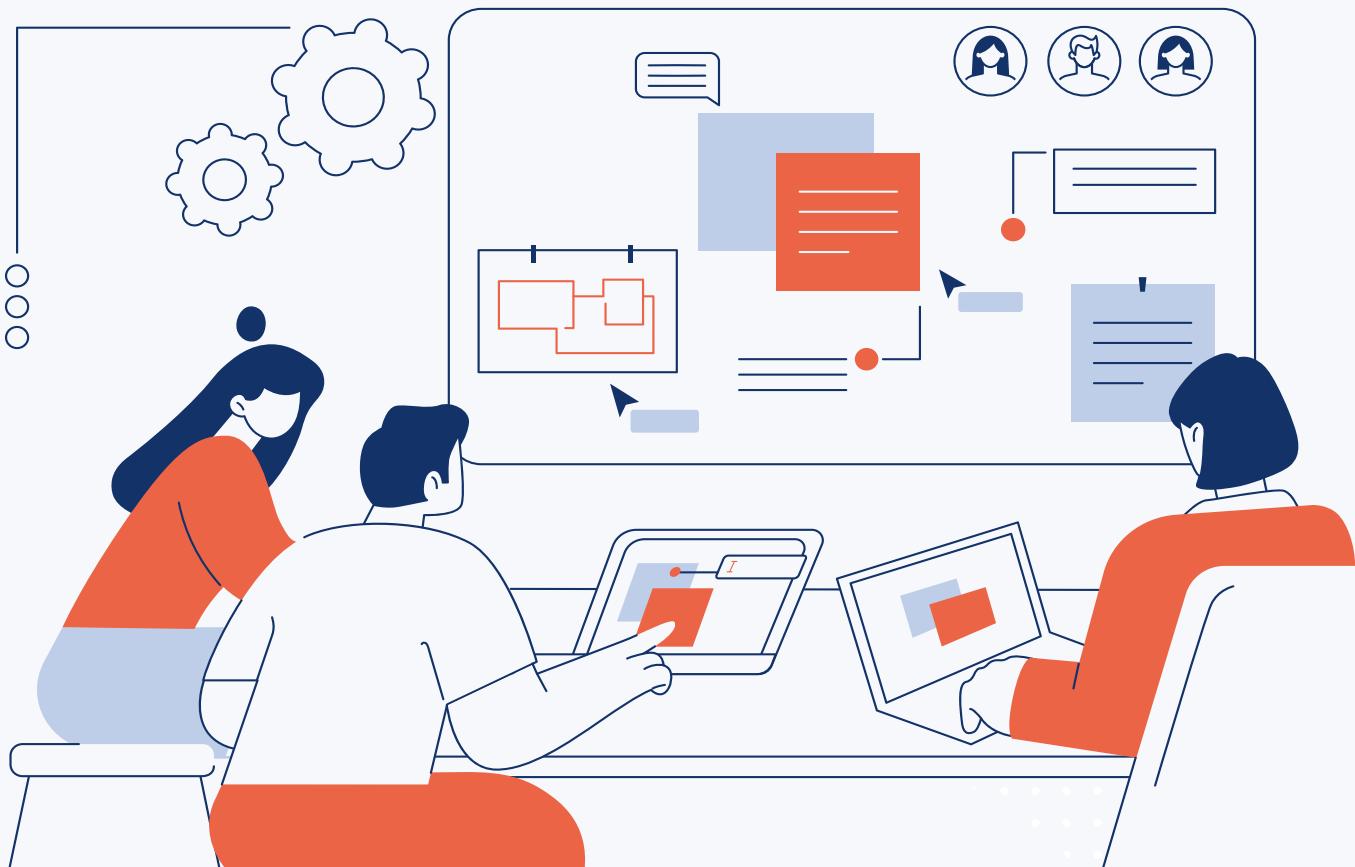
Perché sia ancora più efficiente, infatti, la piattaforma di gestione HR va sempre personalizzata sulle esigenze e sui processi della singola azienda. Non si tratta, quindi, di un processo unidirezionale ma di uno scambio di dati e informazioni che richiedono impegno sia dal fornitore che dall'azienda cliente.

Definizione delle specifiche di progetto

Una volta definiti gli obiettivi e le priorità è importante predisporre delle specifiche tecniche di progetto, cioè **l'elenco dettagliato delle funzionalità che devono essere presenti nello strumento per raggiungere gli obiettivi prefissati**.

Questo aspetto cruciale può a volte essere sottovalutato da chi si occupa di risorse umane e non ha familiarità con la scelta di una soluzione software o la pianificazione di un progetto di digitalizzazione. Il rischio è che la selezione avvenga in modo superficiale, per esempio basandosi su elementi estetici o sulla capacità del commerciale che presenta la soluzione.

Il supporto dell'IT (o di una figura con una formazione da digital HR) in questa fase è fondamentale: sono infatti loro ad avere l'esperienza e il know how tecnico e a conoscere la realtà tecnologica aziendale. Ciò non toglie che il dipartimento HR debba mantenere il controllo assicurandosi che il progetto tecnico sia allineato con gli obiettivi.



Scelta del fornitore giusto

Una volta stilati gli obiettivi e “arruolato” le risorse interne, è ora di scegliere il fornitore giusto in un settore ricco di player validi.

Per prima cosa occorre prendere alcune decisioni di base.

Cloud o on-premise?

Se fino a qualche anno fa la maggior parte delle aziende si poneva ancora questa questione, **oggi è davvero raro che non scelgano il Cloud**.

I vantaggi economici e tecnologici sono infatti ormai assodati: nessun costo di licenza, installazione, manutenzione e backup, aggiornamenti e upgrade continui e gratuiti, utilizzo da ovunque ecc.

Inoltre, la maggiore attenzione per i temi della sicurezza e della compliance, in particolare al GDPR, impongono alle imprese di scegliere provider che su questi temi – grazie alla loro tecnologia, a procedure rodate, al personale qualificato e al supporto di piattaforme IAAS all'avanguardia – vantano standard altissimi.





Centralizzato o self-service?

Alcune aziende preferiscono mantenere una gestione centralizzata delle Risorse Umane, con piattaforme che non danno al dipendente la possibilità di accedere, visualizzare e modificare informazioni e processi che lo riguardano.

Questo approccio è considerato superato.

Il self-service, infatti, comporta una serie di vantaggi per tutti gli attori coinvolti.

- ▶ Il dipartimento HR fa **meno data entry** e può tracciare i risultati del lavoro di ogni addetto.
- ▶ I manager godono di un **migliore controllo sul proprio team**.
- ▶ **I dipendenti sono maggiormente coinvolti** e svolgono in autonomia operazioni per le quali prima dovevano attendere l'intervento dell'ufficio HR.
- ▶ **I dati sono più trasparenti, chiari, accurati e aggiornati**.

Da citare, poi, come archiviare e distribuire documenti in modalità digitale e self-service (cedolini, schede di valutazione dei dipendenti, schede d'intervista ai candidati, piano ferie...) riduca il consumo di carta, con un risparmio per l'azienda e un beneficio per l'ambiente.

A proposito di self-service, la presenza di una **app nativa dedicata ai dipendenti** è ormai quasi irrinunciabile. Lo smartphone è infatti il dispositivo più diffuso anche tra i lavoratori e permette loro di interagire rapidamente con i processi HR che li riguardano.

Integrati o specializzati?

I software di gestione delle risorse umane possono essere classificati in diversi modi. Uno di questi identifica 3 categorie principali:

- ▶ **I software paghe**
- ▶ **I software amministrativi “hard”** (rilevazione presenze e assenze, gestione delle note spese)
- ▶ **I software HR “soft”** (recruiting, formazione, valutazione ecc.)

Alcune soluzioni sul mercato includono tutte e tre le funzioni in un'unica suite di prodotti, altre racchiudono la gestione soft e hard su un'unica piattaforma, mentre altre ancora sono dedicate a singole aree.

Optare per una tipologia di software piuttosto che per un'altra presenta vantaggi e svantaggi.

Da un lato scegliere un'unica piattaforma integrata per più funzioni HR velocizza l'apprendimento degli strumenti, richiede meno data entry, fortifica le sinergie tra le diverse aree con l'aggiornamento dei dati in tempo reale e dà la possibilità di creare report completi.

Dall'altro i software specializzati possono essere scelti e sostituiti indipendentemente, sono più profondi nelle rispettive aree di specializzazione e vengono aggiornati più spesso.

La scelta è spesso dettata dal grado di complessità che si è disposti ad affrontare. Una suite HRM non richiede sforzi di integrazione ed è quindi accessibile per tutti. Dove invece ci sono mezzi più ingenti è possibile scegliere i prodotti best of breed per poi integrarli tra loro.

Altre domande?

Risolte queste questioni e identificati i prodotti che sembrano rispondere alle esigenze e agli obiettivi aziendali, è sempre buona norma informarsi su:

- ▶ **Tempi e modalità d'assistenza e SLA della piattaforma.**

Esperienza con progetti o aziende simili.

Livello di compliance (GDPR, legge 81, sicurezza dei dati ecc.).

Progetto pilota (opzionale)

Scelto il fornitore, **in caso di progetti complessi è consigliabile partire con un progetto pilota, ristretto a un campione** che sia il più possibile rappresentativo della popolazione aziendale. Meglio, quindi, scegliere un singolo team o una funzione aziendale piuttosto che restringere il test ai soli manager.

Portato a termine con successo il progetto pilota, si potrà estendere l'utilizzo della tecnologia HR a tutta l'azienda.

Formazione dei dipendenti

La novità in arrivo deve essere presentata ai dipendenti per tempo e in maniera positiva.

Bisognerà poi procedere a **formare gli utenti più attivi della piattaforma, gli addetti HR e i manager di linea.**

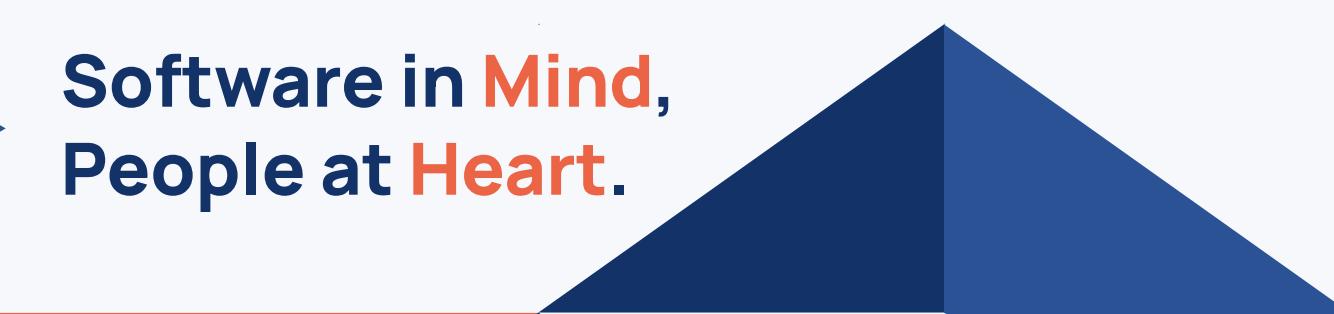
La formazione viene di norma erogata dal provider della soluzione agli utenti amministratori, insieme a materiale di riferimento per l'uso della piattaforma. La formazione di tutto il resto dei dipendenti è invece affidata all'azienda.

Review del progetto

A distanza di tempo andrebbe condotta una **survey** tra i diversi stakeholder per verificare il livello di gradimento per la soluzione implementata e raccogliere feedback su possibili modifiche e miglioramenti.



**Software in Mind,
People at Heart.**



Altamira

www.altamirahrm.com