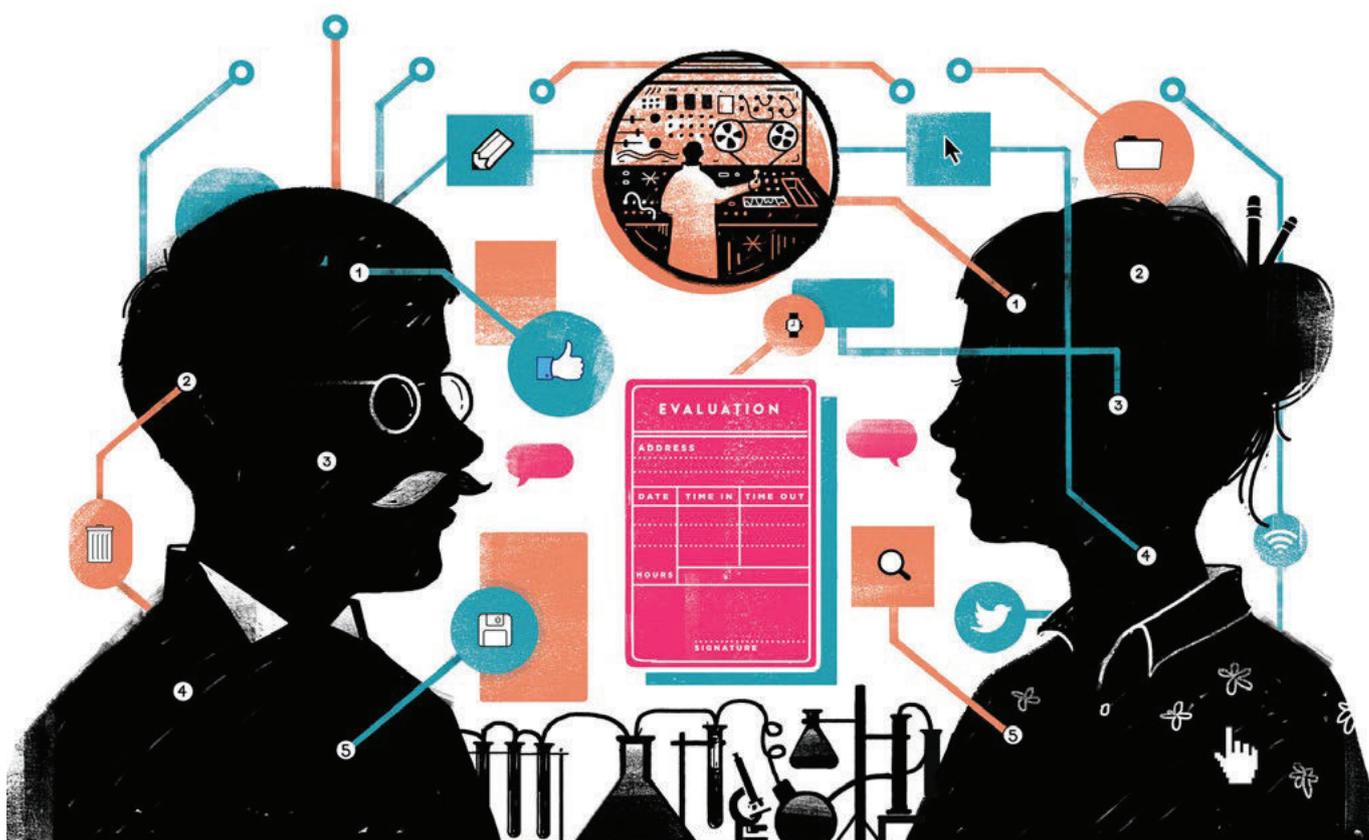


L'ultima sfida

La capacità di mettere a punto un sistema di gestione delle risorse umane efficace, efficiente e capace di produrre personale preparato e motivato è la principale sfida a cui le direzioni HR devono saper rispondere.

Articolo di
Andrea Granelli



Con oltre 3.350 addetti, una rete distributiva che supera i 900 Partner sull'intero territorio nazionale e 200 all'estero e più di 135.000

clienti, il gruppo Zucchetti è una delle più importanti software house a capitale italiano. **Giovanni Mocchi**, vice Presidente di Zucchetti Group, dirige la business unit Consulting & Services. Lo

intervistiamo sul tema dei dati e della loro nuova centralità, con un particolare approfondimento sul mondo HR, uno dei settori in maggiore trasformazione - anche digitale.

Quanto sono importanti i dati che Zucchetti mette a disposizione tramite i suoi applicativi?

In quale ambito pensi che vi sia la maggiore espansione?

La suite Zucchetti copre end to end l'intero perimetro dei processi HR, con un'offerta applicativa modulare e scalabile. L'intera suite è totalmente integrata e poggia su un unico database consultabile attraverso le HR Analytics. Per ogni dipendente ci sono più di 2.000 dati a disposizione e una serie di cruscotti e viste già predefinite capaci di monitorare e rappresentare i fenomeni gestionali più rilevanti: tasso di assenteismo, turnover aziendale, verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal sistema di performance management e così via. Con le HR Analytics Zucchetti è possibile ottenere immediatamente queste informazioni senza dover incrociare dati provenienti da fonti diverse, fare calcoli complessi e perdere un'infinità di tempo. Tra i nostri clienti ci sono aziende di qualsiasi settore perché si tratta di un'esigenza comune a tutti gli uffici risorse umane che devono monitorare i fenomeni relativi al personale. Mi riferisco a imprese di produzione come Bialetti Group e Cartiera Lucchese, a chi opera nel settore media e telecomunicazioni come Fininvest, nel mondo dell'entertainment come The Space Cinema, nel settore bancario come la Federazione BCC Emilia Romagna.

Quanto saranno importanti i dati per il mondo HR?

Le risorse umane in un'azienda rappresentano in media il 60-70% dei costi aziendali necessari al funzionamento d'impresa. Governare al meglio questo asset è quindi fondamentale per ogni impresa. La capacità di mettere a punto un sistema di gestione delle risorse umane efficace, efficiente e capace di produrre personale preparato e motivato è la principale sfida a cui le direzioni HR devono saper rispondere. Le informazioni necessarie per il governo delle HR dovrebbero essere progettate in relazione alle caratteristiche del business e dell'organizzazione. Saper definire dati che rappresentino tali indicazioni richiede una

buona capacità di lettura del business e di caratterizzazione dell'organizzazione e della cultura aziendale. Tali capacità sono prevalenti su quelle prettamente informatiche. In Italia tanti progetti di business intelligence sono falliti perché le aziende hanno pensato che fosse un ambito prettamente IT. In realtà sono i responsabili del business o, come nel caso delle risorse umane, i direttori del personale che devono impostare il processo nel modo corretto per capire quali informazioni devono essere estrapolate dagli applicativi per avere una visione corretta dei trend aziendali.

In sostanza l'IT deve essere a supporto del management per organizzare i dati nel modo più semplice e intuitivo possibile, ma il lavoro di analisi preliminare dei fenomeni, che è fondamentale per il successo del progetto, deve essere fatto direttamente da chi fruirà poi le informazioni generate dal sistema informativo. Per questo motivo abbiamo creato al nostro interno un team di persone specializzate nella business intelligence applicata alle risorse umane, che si interfaccia proprio con le direzioni del personale per realizzare strumenti di analytics su misura che abbiano un effettivo impatto per le organizzazioni.

C'è un tema educativo che può limitare l'uso dei dati?

La cultura italiana è poco incline all'oggettivazione dei fenomeni sulle risorse umane, è un evidente problema qualitativo dei dati prodotti e a tale fenomeno si aggiunge una forte propensione di molti manager e imprenditori a fidarsi del proprio istinto/intuito più che dei dati concreti per prendere decisioni sulle proprie risorse. Un elemento limitante è la insufficienza dei processi utilizzati nella raccolta dei dati che spesso mancano della necessaria qualità. Mancano a volte processi di controllo e validazione e per tale motivo i dati non rappresentano l'effettiva situazione aziendale. Un problema notevole per le aziende risiede nell'incrociare dati provenienti da fonti diverse e da applicativi diversi, che spesso comporta notevoli costi di integrazione di sistemi, con il rischio di duplicazione e/o di perdita di

dati. Il vantaggio di scegliere Zucchetti per l'analisi dei processi relativi alla gestione delle risorse umane consiste anche nel fatto che le HR Analytics sono nativamente integrate nella suite HR Infinity Global Solution, che copre tutti gli aspetti amministrativi e organizzativi di gestione del personale. Ci sono, quindi, cruscotti specifici legati alle retribuzioni, alle presenze, alle promozioni ecc. che forniscono un quadro immediato di questi fenomeni per consentire alla direzione del personale di prendere decisioni sulla base di dati certi e oggettivi. Ovviamente questo sistema permette di intervenire anche in tempo reale, e non solo a consuntivo, per ridurre costi, prevenire anomalie gestionali, pianificare il fabbisogno di personale e così via.

Che cosa ha Zucchetti nel cassetto per potenziare l'uso dei dati da parte degli utenti?

Rendere il dato accessibile in diverse modalità è la vera sfida; con lo sviluppo delle App su dispositivi mobili è possibile permettere al manager e al dipendente di essere sempre in linea e di fruire dei dati ovunque e in qualsiasi momento. Le App Zucchetti per la gestione del personale semplificano i processi HR e consentono di rendere i dipendenti più partecipi alla vita aziendale mediante il proprio tablet o smartphone, ad esempio per la consultazione del cedolino paga o del foglio presenze, la gestione di ferie e permessi, la compilazione e l'invio delle note spese, la pianificazione dei turni e molto altro ancora. La principale preoccupazione emergente nelle direzioni del personale è quella di garantire il confronto continuo e lungimirante tra risorse umane disponibili e necessità organizzative del business in una logica di "Strategic Workforce Analysis", che consenta con il necessario anticipo di intraprendere azioni e interventi di "Change Management" per mantenere o conseguire i fattori distintivi necessari per vincere la competizione. Zucchetti è impegnata a realizzare applicazioni, strumenti e concettualizzazioni per affrontare queste tematiche nelle diverse industry.