

## HR Director e responsabile IT: il loro dialogo è alla base del cambiamento culturale in azienda.

La Direzione Risorse Umane ha dovuto affrontare dall'inizio della pandemia da Covid 19 moltissime sfide. Dal promuovere, in modo repentino, “nuove” modalità di lavoro (lavoro agile), all'attenersi scrupolosamente alle copiose indicazioni legislative.

Dall'oggi al domani, molte aziende hanno quindi dovuto aprire le porte al cambiamento strutturale, procedurale e di mentalità. In ambito HR, tale fenomeno esteso sul digitale si rispecchia nell'**HR Digital Transformation**. Si tratta di un percorso evolutivo del settore HR che si è avviato ormai tantissimi anni fa, ma che in Italia stenta ancora a decollare, seppur ha subito una forte accelerata proprio a causa delle recenti contingenze dovute dalla pandemia.

Gli HR Manager si sono infatti resi conto di quanto sia fondamentale, per supportare il business nei periodi di forte crisi, non tanto saper gestire il cambiamento in sé, ma avere un'**attitudine mentale flessibile**. E se è vero che **le aziende vivono e si nutrono di dati** (dalle vendite, dalla contabilità, dall'HR & PayRoll, dal marketing, etc) allora è indispensabile promuovere in azienda **la cultura dei dati**; perché è solo grazie a questi che i vertici aziendali possono prendere decisioni in modo tempestivo e efficace, valutando i rischi e i benefici.

### Qual è quindi il fil rouge che lega le necessità degli HR Director all'analisi dei dati?

La risposta risiede nella digitalizzazione, nell'automazione e nell'integrazione di tutti i processi HR. A partire dalla fase di recruiting, on boarding, gestione del personale fino alla fase di off boarding.

La trasformazione digitale, e rispettiva integrazione, dell'area HR **efficienta in termini di tempo e costi** le attività operative e amministrative dei responsabili delle risorse umane. E non solo, costruisce un'importante **enciclopedia di tutte le informazioni e i dati** più importanti dell'Universo People per fare raffronti temporali, individuare casistiche, monitorare in real time KPIs, cambiare strategie, scovare inefficienze, etc.

## Come è possibile tutto questo?

Promuovendo un **virtuoso dialogo tra gli HR Director e il responsabile IT**: solo così è possibile implementare la digital technology. Il loro connubio, infatti, favorisce un cambiamento culturale in azienda e permette di **sincronizzare competenze e background eterogenei** ad un unico scopo: governare l'intero processo di **modellazione e lettura dei dati**.

Purtroppo, sono ancora tante le realtà imprenditoriali, per lo più PMI, che si affidano ai fogli Excel o a database affini, e che non gestiscono le risorse umane con un vero e proprio sistema digitale. E qualora avessero adottato soluzioni digitali difficilmente si sono posti il problema di integrare i processi. La priorità dovrebbe essere invece data all'**integrazione end-to-end di tutti i sistemi di HR**. Ed è il dialogo tra il reparto IT e quello delle Risorse Umane che permette tutto questo.

Quello esposto è di certo un sistema che potrebbe richiedere **investimenti economici proibitivi**, ed un lasso di tempo veramente importante prima di essere adottato :

1. sviluppo tecnologico delle soluzioni digitali di gestione del personale
2. utilizzo degli applicativi da parte dei responsabili risorse umane
3. sviluppo di progetti di analisi dati digitali e integrati
4. risorse doverosamente preposte per ogni funzione HR e IT

Nel panorama italiano esistono tante opzioni sul mercato che risolvono celermente il primo punto esposto. Non esistono alternative a Compendium per i successivi.

Infatti, Compendium è la prima azienda italiana che si occupa di erogare **servizi in outsourcing di HR & PayRoll** garantendo alle società clienti un **servizio totalmente digitalizzato e integrato** in modo tale da gestire al meglio il database HR, **senza dividere il Payroll da tutte le altre attività del mondo HR**.

Le aziende che si affidano ad un servizio in outsourcing devono poter concentrare le loro energie nella miglior riuscita degli obiettivi di business, le attività non strettamente legate al core business devono invece essere gestite da esperti professionisti di settore.

Ed avendo Compendium **un'anima fortemente tecnologica** sono state sviluppate

soluzioni che **creano workflow automatizzati e integrati di tutti i processi HR** a monte e a valle.

A partire dall'onboarding alla gestione delle numerose attività: la rilevazione presenze, la gestione dei turni, la gestione documentale, etc.

La piattaforma sviluppata, **l'HR Compendium Platform**, si integra inoltre con i software paghe adottati in azienda, evitando così il verificarsi di errori manuali, di inefficienze e di dimenticanze.

Inoltre, gli HR Manager delle società clienti possono avere a loro disposizione dei progetti di **HR Analytics** sempre consultabili, costantemente aggiornati, contenenti tutti gli indicatori più importanti - perfettamente parametrizzabili - utili a supportare il business aziendale perché solo "Se lo puoi misurare, lo puoi migliorare".

Di seguito alcune delle schermate che è possibile consultare grazie alla **BI Suite Compendium** specifica per l'area HR & PayRoll.

