

HR INTELLIGENCE: DA VARIABILE ORGANIZZATIVA A RISORSA STRATEGICA

Da circa un ventennio si assiste, in Italia, a una dinamica – seppure non sempre ordinata - espansione del PM in tutte le organizzazioni. I dati incoraggianti non devono indurre a facili trionfalismi sulla modernizzazione dei tradizionali (burocratici) sistemi di gestione delle risorse disponibili, in particolare di quelle umane. Una minaccia allo sviluppo e al consolidamento del PM è rappresentata dall'adozione di questa disciplina nel contesto delle HR più come una moda culturale che come un nuovo efficace modo di operare per il successo dell'impresa, qualunque ne sia la natura, in un contesto

di economia avanzata e in un'ottica di competizione internazionale. Su questi temi, CBR Italy ha intervistato **WALTER LANZANI, DIRETTORE MARKETING DI SAS ITALIA.**

Br *Quali sono, secondo lei, gli elementi che caratterizzano una concezione - e quindi una gestione - strategica delle risorse umane?*

I responsabili HR hanno il ruolo cruciale di salvaguardare i “valori intangibili” aziendali, cioè il patrimonio di esperienze, competenze e capacità racchiuso nelle persone. E' necessario qualcosa di più sofisticato di un pannello di controllo che,

basandosi sul consuntivo di semplici report, sintetizzi le informazioni. Le aziende pubbliche e private sentono l'esigenza di simulare scenari, come l'accorpamento di business unit o lo spostamento di una risorsa, verificandone la fattibilità economica e gli impatti sulle risorse umane.

Br *Qual è la situazione attuale del mercato italiano dei sistemi di HR intelligence? Quali sono i settori nei quali è maggiormente sentita l'esigenza di questi sistemi?*

I settori che sentono maggiormente l'esigenza di queste soluzioni sono PA, Sanità e Finance. Diventa

importante per le aziende considerare il fattore economico/salariale ma anche il coinvolgimento dei dipendenti, la condivisione di strategie e la crescita professionale. Le aziende necessitano di funzioni di analisi e simulazioni riorganizzative di strutture e di processi, oltre che della previsione di possibili casi di abbandono da parte di collaboratori, per poter attivare rapidamente politiche di employee retention.

Br *In quali contesti e con quali modalità gli strumenti di BI e le Balanced Scorecard possono essere utilizzate per potenziare la gestione delle risorse umane?*

In tutti i contesti. Le aziende devo-

no disporre di soluzioni capaci di raccogliere tutti i dati informativi aziendali e integrarli tra loro per sviluppare un modello di organizzazione ottimizzato e adeguato agli obiettivi e alle sfide competitive future, secondo una gestione preventiva e anticipatoria. La nostra soluzione per le risorse umane non si sostituisce ai sistemi gestionali, ma si colloca al di sopra di essi, acquisendone i dati, organizzandoli



Walter Lanzani

e integrandoli tra loro al fine di fornire un sistema di supporto decisionale e di reportistica unificato e certificato.

Br *Quali sono i vantaggi principali offerti dalla suite al cliente?*

SAS HR Intelligence permette di mappare competenze, individuare aree critiche di intervento, delineare percorsi di crescita e di compensazione, massimizzare

l'employee satisfaction e ridurre il turn-over, monitorare gli indicatori prestazionali ed avere un portale delle Risorse Umane condiviso su Web.