

15 febbraio 2007

Firmati Sas gli strumenti per analizzare il capitale umano

di Pino Fondati

Il mercato della forza lavoro è alla ribalta per una serie di questioni che riempiono ogni giorno le pagine dei giornali: riorganizzazioni, ristrutturazioni, fusioni e acquisizioni (si pensi alle banche), leggi ad hoc. Questo vuol dire un raddoppiato impegno per le direzioni del personale delle aziende, che si trovano a trattare, per uno o più motivi suddetti, un'enorme massa di dati non omogenei. Un'operazione delicata, soprattutto in un momento storico in cui si pone particolare enfasi sulla salvaguardia dei cosiddetti "valori intangibili", cioè il patrimonio di esperienze, competenze e capacità racchiuso nelle persone. In questo senso, l'It, in particolare la business intelligence, può fare la sua parte. Uno scenario che vede tra i protagonisti Sas, la società di software per la business intelligence, che propone soluzioni di Hr intelligence alle organizzazioni pubbliche e private. "L'esigenza più sentita – dice Pietro Betto, business development manager di Sas in Italia – è quella di simulare scenari, come l'accorpamento di linee di business o lo spostamento di una risorsa, verificandone la fattibilità economica e gli impatti sulle risorse umane". A detta di Betto, tutto questo le aziende non riescono a farlo con strumenti tradizionali per il semplice fatto che sono tematiche del tutto nuove, in una certa misura "spiazzanti". Con un sistema del genere si può determinare come il dipendente è posizionato sul quadrante retributivo, farne la "job description", come si posiziona in termini di carriera, ecc. Alla fine i dati raccolti vengono aggregati per figure professionali, con l'obiettivo di creare scenari e simulazioni dal punto di vista organizzativo, di M&A, di taglio di costi. O, anche, ridistribuire in termini di mobilità della forza lavoro, oppure, ancora, "vedere" in anticipo cosa accadrà tra qualche settimana o mese. Un esempio calzante di utilizzo del sistema di Hr intelligence è quello relativo al Tfr, di cui tanto si dibatte di questi tempi, la stessa Ias, e la normativa di recente siglata da governo e sindacati per i dipendenti della pubblica amministrazione. Altro tema di attualità è il cosiddetto "workforce aging", ovvero il focus sui dipendenti dai 40-50 anni in su, in cui una soluzione di questo tipo aiuta a valutare le competenze critiche, o la rivitalizzazione e riqualificazione. La soluzione di gestione del capitale umano proposta da Sas permette anche di prevedere possibili casi di abbandono da parte di collaboratori, per poter attivare, quando si ritiene necessario, politiche di "employee retention".