



TECNOLOGIE

Trattenere i talenti. Per aumentare la competitività

di Chiara Lupi

In uno scenario caratterizzato da ipercompetitività, diventa strategico per le aziende gestire le risorse in modo da poter affrontare al meglio le sfide che il mercato pone ogni giorno. E i responsabili Hr hanno il ruolo cruciale di salvaguardare i "valori intangibili" aziendali, cioè il patrimonio di esperienze, competenze e capacità racchiuso nelle persone. Per questo, sono necessari strumenti sofisticati e cruscotti che, basandosi sul consuntivo di semplici report, sintetizzino le informazioni. Le aziende pubbliche e private sentono l'esigenza di simulare scenari, come l'accorpamento di Lob (Lineas of Business) o lo spostamento di risorse, verificandone la fattibilità economica e gli impatti sulle risorse umane. Ne parliamo con Pietro Betto, Business Developer Manager di Sas.



Pietro Betto

Parliamo di soluzioni di Hr Intelligence. Quali i settori di mercato che più hanno necessità di implementare soluzioni di questo tipo?

I settori che sentono maggiormente l'esigenza di soluzioni di Hr Intelligence sono la Pubblica Amministrazione, la Sanità e il mercato Finance. È importante per questi settori considerare il fattore economico/salariale, ma anche il coinvolgimento dei dipendenti, la condivisione di strategie e la crescita professionale. Soluzioni come SAS Human Capital Management permettono ai manager delle Hr di disporre di funzioni di analisi e simulazioni riorganizzative di strutture e di processi, oltre che prevedere possibili casi di abbandono da parte di collaboratori, per poter attivare politiche di employee retention.

Ci può parlare della soluzione SAS?

La soluzione SAS raccoglie tutti i dati informativi aziendali e li integra tra loro per sviluppare un modello di organizzazione ottimizzato e adeguato agli obiettivi e alle sfide competitive future, secondo una gestione preventiva e anticipatoria. Una soluzione che non si sostituisce ai sistemi gestionali (come SAP), ma si colloca al di sopra di essi, acquisendone i dati, organizzandoli e integrandoli tra loro al fine di fornire un sistema di supporto decisionale e di reportistica unificato e certificato.

Quali i vantaggi per chi gestisce risorse umane?

I principali vantaggi per i professionisti delle Hr sono la possibilità di mappare competenze real-time e 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 delle risorse umane e avere un portale delle risorse umane condivisibile.

La Business Intelligence è un valido strumento per il supporto decisionale di manager e imprenditori. Anche i responsabili delle risorse umane e dei dipartimenti Hr aziendali possono beneficiare di questi strumenti, che permettono di coordinare l'attività quotidiana con la più generale strategia dell'azienda. Il tutto attraverso un cruscotto dire-

