

La guida per comprare un Software HR

Una guida per i responsabili delle
risorse umane per un futuro
digitale



“

La sfida decisiva per le aziende di oggi è la digitalizzazione delle funzioni HR, se i leader sanno farlo nel modo giusto. Il ritmo dell'innovazione e la stabilità di soluzioni software per le risorse umane collaudate stanno determinando un cambiamento radicale nel modo in cui viene svolto il lavoro delle risorse umane.

EY

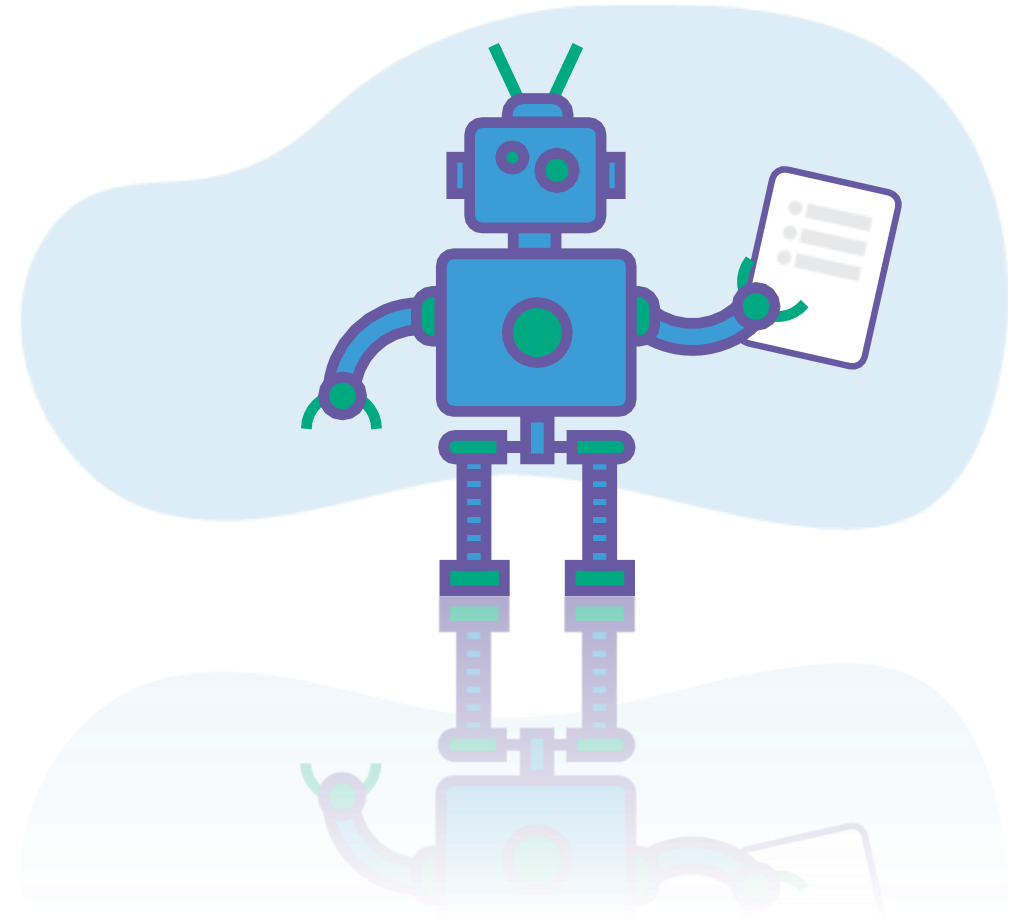
Eight forces driving HR transformation

L'opportunità per gli HR

I professionisti delle risorse umane in tutti i settori e dimensioni aziendali sono sottoposti a una pressione sempre maggiore per destreggiarsi tra le esigenze quotidiane del loro ruolo e le esigenze a più lungo termine dell'azienda.

Cambiamenti politici, sociali, economici e tecnici hanno avuto - e continueranno ad avere - un impatto fondamentale sul posto di lavoro, sollevando domande su come sarà il lavoro in futuro e su come le organizzazioni possano continuare a prosperare.

Le risorse umane sono state spinte ad assumere un ruolo più ampio nell'aiutare le organizzazioni a essere digitali. Il processo inizia con la trasformazione digitale delle risorse umane e grazie a leader che esplorano nuove tecnologie, piattaforme e modi di lavorare.



“

Non è più possibile gestire le risorse umane senza riporre grande attenzione alla tecnologia, ma con tutte le opzioni offerte, può crearsi confusione. Siamo ormai da più di dieci anni all'interno della «rivoluzione Cloud», e il passaggio da sistemi basati sui processi a sistemi di esperienza è stato dirompente.

Josh Bersin

*2020 Predictions: Reinventing Work, Reinventing HR,
Reinventing Ourselves*

Navigando nel futuro digitale

Per affrontare questa sfida, i professionisti delle risorse umane stanno abbandonando sistemi HR obsoleti e fogli di calcolo Excel a favore di soluzioni cloud digitali più convenienti, coinvolgenti e sostenibili.

Tuttavia, con i sistemi software HR che attraversano un periodo di grandi cambiamenti, selezionare il sistema giusto per oggi e domani è tutt'altro che semplice.

Questa guida evidenzia le cinque aree chiave da considerare al fine di garantire che il tuo sistema HR porti te e la tua forza lavoro all'obiettivo fissato.



1. Automazione intelligente



“ 3 su 5 ritengono che la funzione Risorse umane diventerà rapidamente irrilevante se non modernizza il suo approccio alla comprensione ed alla pianificazione delle esigenze future della forza lavoro

KPMG

The Future of HR 2020

Nelle Risorse Umane, è fin troppo facile essere sepolti da attività amministrative. Le ore vengono sprecate a navigare tra i fogli di calcolo per convalidare o aggiornare le informazioni ed a cercare documenti in scadenza. La centralizzazione dei dati e l'automazione dei processi libera immediatamente le risorse umane dall'amministrazione quotidiana e aumenta l'accuratezza e la conformità dei dati.

I sistemi di risorse umane devono essere abbastanza sofisticati per far fronte alle complessità dei processi quotidiani. Ad esempio, un sistema che gestisce automaticamente una richiesta di ferie deve disporre della flessibilità necessaria per gestire una situazione in cui sono coinvolti più approvatori o gli stessi approvatori designati sono in vacanza.

I promemoria su questioni chiave di conformità, come i controlli sul diritto al lavoro o il rinnovo di certificazioni obbligatorie, devono essere sostenuti da regole che attivano notifiche diverse per persone diverse a seconda dei singoli processi e dei livelli di sensibilità o urgenza.

Cosa cercare:

- ✓ *Possibilità di personalizzare facilmente diversi scenari di approvazione, notifiche e promemoria per diversi processi o unità organizzative*
- ✓ *Flessibilità per inserire revisioni e notifiche a più stadi*
- ✓ *Libertà di definire i propri messaggi e-mail*

2. Esperienza dipendente migliorata



“

Il ruolo che le risorse umane svolgeranno nella realizzazione di risultati aziendali significativi sarà vitale. E diffondere un approccio più smart nell'organizzazione richiederà un maggiore sforzo da parte del dipartimento HR per evitare di sprecare risorse, energie e concentrazione dei manager.

Gallup

HR Must Reinvent the Employee Experience

Per molti di noi, la vera opportunità di creare valore a lungo termine dal software per le risorse umane risiede in un approccio che mette al centro le persone.

Utilizzati bene, i sistemi HR possono creare fiducia e coinvolgimento. Utilizzati in modo inadeguato invece, i dipendenti potrebbero ritenere che i propri dati vengano gestiti per esercitare su di loro controllo, e non supporto. Questo perché il modo in cui si utilizza il sistema di risorse umane trasmette un messaggio ai dipendenti.

Invece di pensare a un sistema HR come uno strumento per raccogliere ed elaborare i dati dei dipendenti, pensa a come potrebbe aiutarti a costruire fiducia e impegno, facilitare il cambiamento e la crescita e sostenere la collaborazione.

Cosa cercare:

Onboarding: come coinvolgi i nuovi arrivati prima che inizino?

Empowerment: quali informazioni desiderano dipendenti e manager e in che modo un sistema delle risorse umane può aiutarli a svolgere meglio il proprio lavoro?

Spazi di lavoro: puoi consentire una collaborazione più semplice tra le business unit, le divisioni e i paesi?

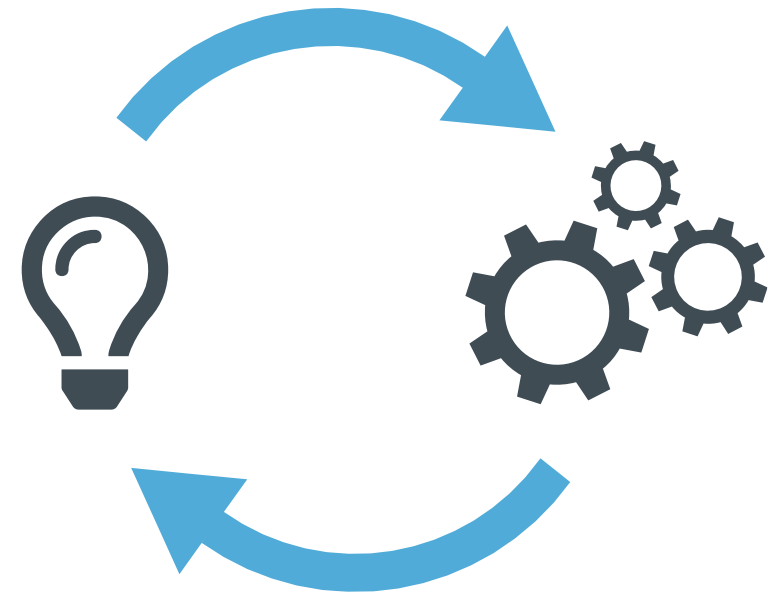
Comunicazione: come vuoi condividere informazioni, sollecitare feedback e avviare conversazioni?

Check-ins: è importante facilitare le conversazioni tra dipendenti e dirigenti?

Sviluppo: come vuoi aiutare i dipendenti a crescere?

Flessibilità/Lavoro da remoto: è importante da dove lavorino i dipendenti?

3. Implementazione agile



Pochissimi team risorse umane possono giustificare il tempo e le spese richiesti da progetti di implementazione di software che durano molti mesi, e sottraggono loro tempo prezioso, costando decine di migliaia di euro prima che si verifichi un ritorno sugli investimenti.

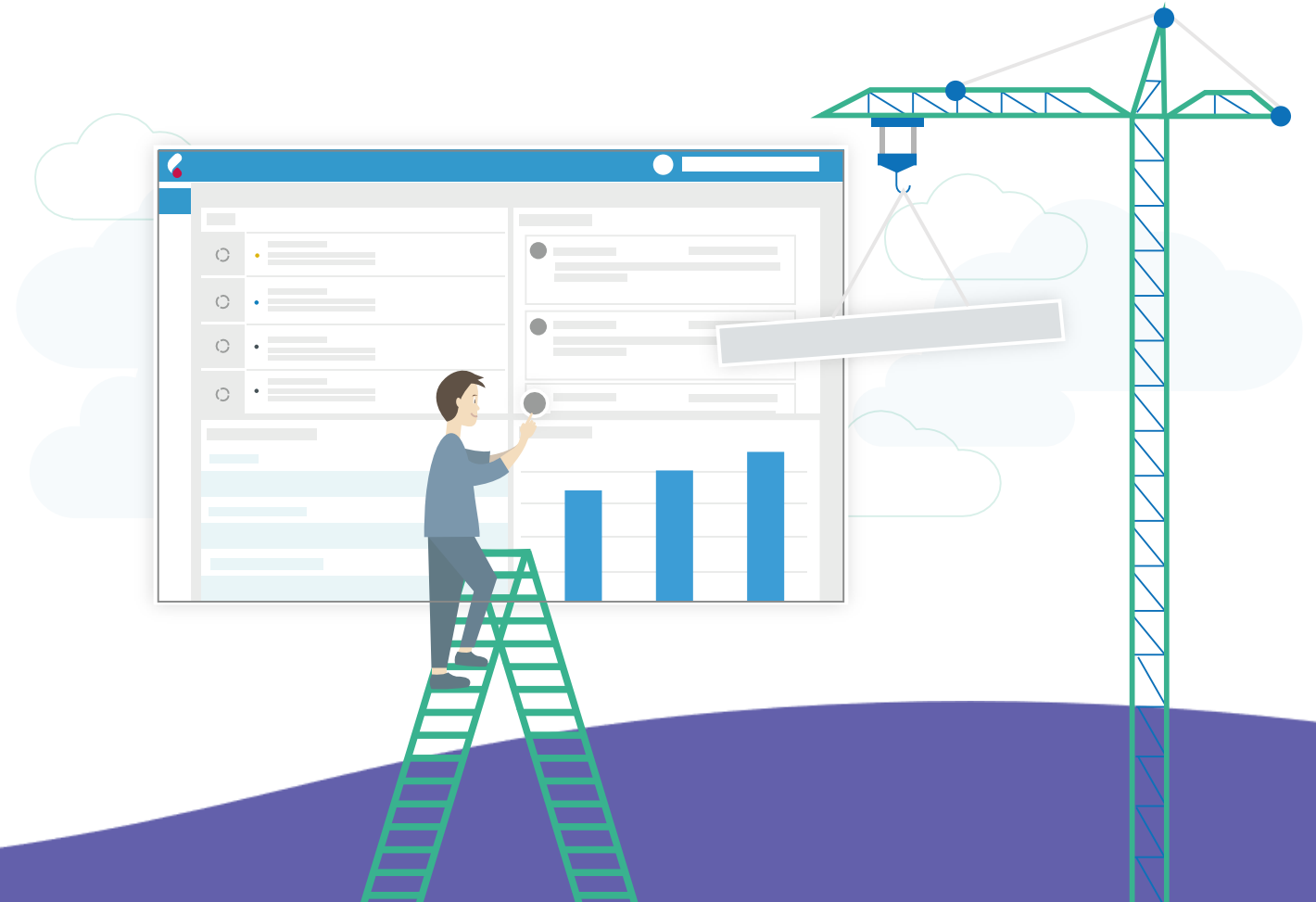
I sistemi più obsoleti, costosi da implementare e aggiornare perché sottoposti per anni a personalizzazioni, stanno dimostrando i loro limiti di fronte a soluzioni più recenti sviluppate dalle basi per funzionare "nel cloud". Progetti di implementazione pesanti e costosi stanno cedendo il passo a un approccio che mira a ridurre costi e grattacapi per il cliente.

Progettati appositamente per dare maggiore potere d'azione ai professionisti delle risorse umane, questi sistemi in genere combinano strumenti di caricamento dati intelligenti con provisioning rapido e configurazione flessibile per riflettere le esigenze dei singoli clienti.

Cosa cercare:

- ✓ *Agili modalità di caricamento dati*
- ✓ *Opzioni di configurazione facili da usare (ruoli di sicurezza, strutture organizzative, nomi dei campi, moduli, flussi di processo, ecc.)*
- ✓ *API aperte (per l'integrazione con soluzioni di terze parti)*

4. HR a prova di futuro



Di fronte ai cambiamenti della legislazione, delle pratiche di lavoro e delle realtà economiche, uno dei motivi principali per modernizzare il tuo sistema di risorse umane è assicurarti di avere una piattaforma flessibile in grado di crescere con te.

La scelta di un sistema agile e adattabile consente di cambiare più velocemente, adottare nuovi modi di lavorare, rimanere più competitivi ed evitare costi inutili. Non c'è niente di peggio che dover andare in consiglio d'amministrazione per chiedere soldi poiché, per riflettere un cambiamento legislativo, sono necessarie grosse modifiche al sistema.

Altri elementi da considerare per scegliere una soluzione risorse umane a prova di futuro è la scalabilità dell'architettura sottostante (quanto sia facile aggiungere nuovi uffici, sedi, impiegati o moduli) e come vengono implementati gli aggiornamenti.

Cerca un sistema che offra:

- ✓ **Scalabilità senza soluzione di continuità**, in modo da poter aggiungere (o rimuovere) dipendenti, manager, dipartimenti, unità aziendali, ruoli di sicurezza ecc., quando lo si desidera senza coinvolgere il fornitore
- ✓ **Strumenti di configurazione accessibili** che consentano di adattare il sistema a diverse pratiche di lavoro senza il coinvolgimento dell'IT o del fornitore
- ✓ **Aggiornamenti automatici gratuiti**, in modo da avere sempre le funzionalità più recenti e non rimanere indietro
- ✓ **Infrastruttura Cloud agile** basata su un'architettura multi-tenant
- ✓ **Funzionalità globali** che ti aiutano ad aderire ai requisiti locali, ovunque siano i tuoi dipendenti nel mondo

5. Certezza dei dati



“

I problemi di protezione dei dati hanno un impatto sulla maggior parte delle attività delle risorse umane, dalla gestione del recruiting alla registrazione dei dati dei dipendenti, al monitoraggio delle prestazioni. È fondamentale che i datori di lavoro comprendano le loro responsabilità ai sensi della legge sulla protezione dei dati. Devono gestire i dati in modo responsabile e tenersi aggiornati con i principi di protezione dei dati e gli sviluppi giuridici.

CIPD

Dati accurati, accessibili e sicuri sono al centro di un'efficace gestione delle risorse umane.

I gestionali HR oggi vanno oltre, semplificando la raccolta e la gestione dei dati. Forniscono la profondità e l'ampiezza informativa necessarie ai team risorse umane e ai responsabili di linea per supportare e gestire meglio i collaboratori aziendali.

Alert e schermate grafiche personalizzate assicurano che i potenziali problemi siano più facili da identificare a tutti i livelli dell'azienda. L'opzione per creare, pianificare e distribuire automaticamente i report consente di risparmiare ore di tempo.

Tuttavia, i dati sulle risorse umane vanno gestiti con responsabilità, quindi è fondamentale che il sistema fornisca la sicurezza avanzata necessaria per garantire la conformità legislativa e proteggere l'azienda dal rischio reputazionale.

Cosa cercare:

- ✓ *Database completo dei dati HR*
- ✓ *Convalida e approvazione integrate per garantire l'accuratezza e l'integrità dei dati*
- ✓ *Immissione e caricamento dei dati self-service facilitato*
- ✓ *Rapporti e analisi integrati*
- ✓ *Sicurezza avanzata, testata e certificata in modo indipendente (ad esempio ISO27001)*
- ✓ *Strumenti per assistervi con la normativa GDPR: ad esempio, per eliminare o rendere anonimi i dati selezionati in momenti specifici*

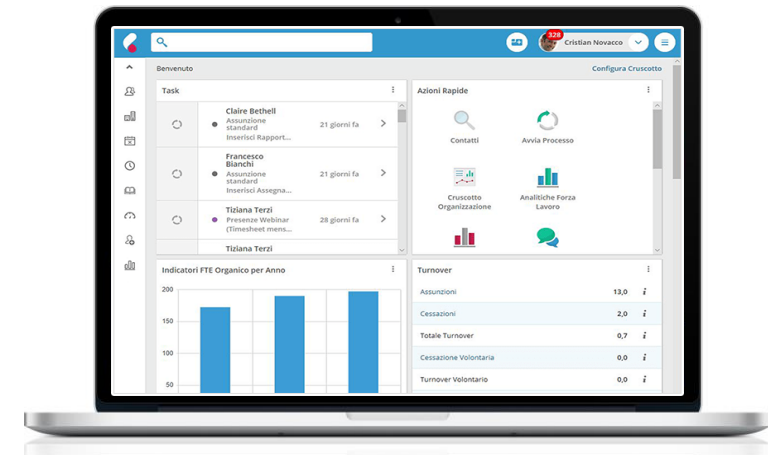
Tempo di cambiamenti

Considerate le richieste che vengono fatte oggi alle risorse umane, rispettare le aspettative senza il supporto di un moderno gestionale HR sarà sempre più difficile, se non impossibile.

Barriere all'acquisto di software per le risorse umane - tipicamente tempo e denaro - non esistono più. Soluzioni sofisticate e configurabili sono disponibili a una frazione del prezzo di vecchie soluzioni e raramente richiedono un impegno contrattuale superiore a sei mesi.

Senza costosi servizi di installazione o manutenzione o contratti a lungo termine, i sistemi HR moderni forniscono un percorso rapido, efficace e a basso rischio per il futuro digitale, liberando te ed i tuoi colleghi da onerose attività burocratiche e aiutando i team risorse umane a motivare e comprendere meglio la loro forza lavoro.

Scopri cosa cercare in un
Sistema HR moderno



Leggi di più



Unisciti ad una comunità

Con migliaia di professionisti delle risorse umane che si affidano ogni giorno al nostro software, Cezanne HR è il sistema scelto da tantissime aziende italiane ed internazionali.



Servizio clienti eccezionale, un ottimo rapporto qualità-prezzo e un utilizzo intuitivo.

Software Advice.



Facile da usare. Ci sono molte opzioni. Mi aiuta nei miei compiti quotidiani.

 **Capterra**



Intuitivo, completo, user friendly, ottimi report.

 **Capterra**



L'intera esperienza è stata davvero buona.

Software Advice.



Software HR per le organizzazioni connesse di oggi

Per scoprire come il software Cezanne HR può aiutarti a raggiungere i tuoi obiettivi, [prenota oggi stesso una demo](#).