



TALENT & PERFORMANCE MANAGEMENT


powered by



HUMAN CAPITAL NEEDS



Una Strategia che guidi la cultura aziendale ad alto impatto,
la diversità, l'inclusione e l'uguaglianza



Esplorare le potenzialità delle persone nell'ambito di un contesto organizzativo in grande cambiamento alla luce della Digital Transformation: questa la mission della Direzione Human Resources in un'epoca in continua trasformazione.



HR NEW GENERATION

Guardare alle organizzazioni con occhi non convenzionali, utilizzando approcci completamente nuovi: L'HR diventa oggi un *Change Agent* permanente capace di agire su cultura, processi, competenze e tecnologie abilitanti; capace di leggere organigrammi, ruoli, funzioni oltre all'originario concetto di schema di sintesi, ma spingendosi ancora più in là, dove si sprigionano saperi, conoscenze e talenti, dove si producono i più efficaci risultati possibili. Se è vero che il digitale libera la persona, aumentando la sua rete di connessioni ed eliminando le barriere spazio/temporali, l'HR deve necessariamente diventare esploratore e avventuriero in questo nuovo terreno di opportunità per stimolare i dipendenti a esprimersi, incoraggiandoli a sfruttare giorno dopo giorno le potenzialità delle tecnologie di ultima generazione.

DIGITAL TRANSFORMATION: UNA SFIDA CHE PARTE DALLE PERSONE

Cambiare le organizzazioni, liberarne la componente umana e consentirle di esprimere tutto il valore che è in grado di offrire. Il nuovo ruolo dell'HR in un mondo che avanza a ritmi dirompenti, pervaso dalla corsa esponenziale delle tecnologie disruptive di ultima generazione, poggia sulle proprietà di quella natura umana che diventa sempre più risorsa strategica: differenziazione, creatività, empatia, istinto, tenacia, doti di leadership rappresentano in questa nuova era linfa vitale per le imprese che intendono trasformarsi in realtà 4.0

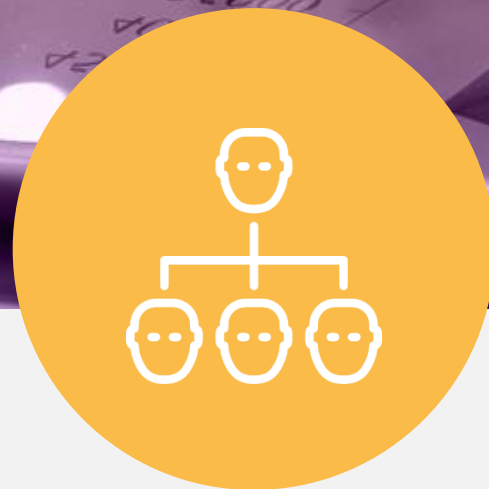


PEOPLE ANALYTICS: I BIG DATA A SUPPORTO DELLE RISORSE UMANE

Oggi come non mai, chi si occupa di HR ha accesso ad una miniera d'oro di dati e informazioni: insight, intelligence, trend e previsioni. Tecnologie, statistiche e analisi supportano il life cycle delle risorse umane in tutte le fasi: pianificazione, reclutamento, selezione, engagement, training, performance management, benessere, retention e job rotation. Questi strumenti consentono di anticipare le competenze strategiche, comprendere e sostenere gli obiettivi di business, soddisfare i fattori chiave di successo e fidelizzare il talento. Tutto ciò rappresenta un nuovo fronte di miglioramento per la maggior parte dei dipartimenti HR, per cercare di guidare il ritorno sugli investimenti fatti sulle persone, esaltandone caratteristiche e peculiarità. L'analisi dei dati qualitativi e quantitativi in ambito HR permette ai direttori risorse umane di dialogare meglio con i decisori aziendali. I People Analytics forniscono dati oggettivi che possono essere meglio compresi dai più alti livelli aziendali.



PRIORITÀ STRATEGICHE PER L'HR



Analizzare il piano strategico industriale dell'azienda e gli ambiti di innovazione che questo introdurrà al fine di allineare il fabbisogno di competenze e ruoli professionali alle necessità dettate dall'avanzare delle nuove tecnologie informatiche.



Affrontare in prima persona l'introduzione dei nuovi strumenti digitali che devono necessariamente accompagnarsi a una profonda trasformazione del ruolo della Direzione HR.



Esercitare una leadership volta alla creazione di una cultura del cambiamento organizzativo per abbracciare con fermezza l'innovazione digitale.

ALLA RICERCA DEI CANDIDATI PERFETTI

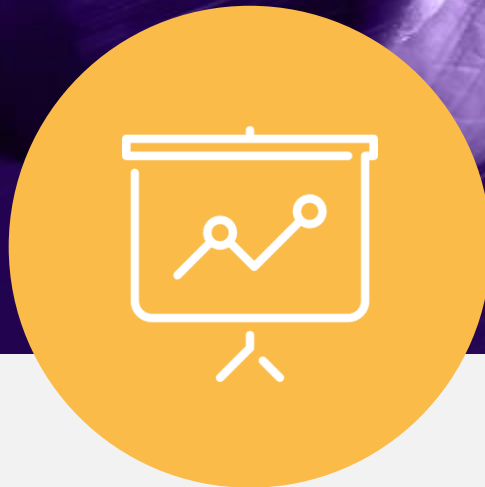
Se l'Analytics Recruiting aiuta a comprendere e identificare i candidati più in linea con la posizione ricercata oppure individuare e monitorare i canali social che forniscono i profili migliori, il Big Data Recruiting indica in maniera predittiva skill e abilità delle aspiranti new entry. L'Analytics Recruiting fornisce importanti correlazioni e suggerimenti che possono essere utilizzati dal Big Data Recruiting nelle fasi di decision making.

BIG DATA RECRUITING

La nuova capacità di analisi, arricchita dai recenti progressi negli studi sulle scienze comportamentali, rappresenta la nuova frontiera per il contributo delle risorse umane ai risultati di business: la possibilità di comprendere come persone e organizzazioni percepiscano gli stimoli, forniscano giudizi e assumano decisioni. Grazie ai big data, si stanno affermando sistemi evoluti in grado di elaborare informazioni infinite e complesse relative alle aziende e ai comportamenti degli utenti. Il recruiting è sempre più una questione di matching tra candidati più in linea con la ricerca sulla base di algoritmi e parole chiave per valutare l'aderenza ai valori aziendali.



LE TRE "V" DEI GRANDI DATI



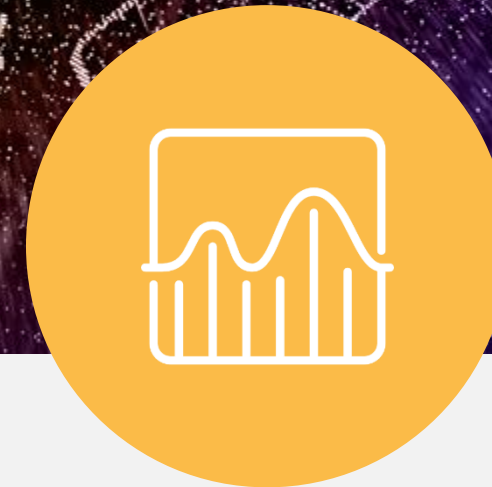
VOLUME

Dai terabytes ai petabytes: molte sono le variabili da tenere in considerazione per selezionare i migliori set di skill. I recruiter hanno così molte variabili a disposizione per verificare il perfetto match tra candidato e posizione ricercata.




VELOCITÀ

La ricerca dei Top Candidate è agevolata dall'immediata e tempestiva fruizione delle informazioni core che consentono ai recruiter di focalizzarsi sui profili più interessanti per la posizione oggetto del processo di selezione.



VARIETÀ

Combinando informazioni derivanti da molteplici fonti, i recruiter hanno la possibilità di esaminare una rosa di candidati potenziali di ampio respiro. Ciò significa anche trovarsi di fronte a un mosaico di immagini, testi, video, suoni da aggregare e rappresentare.



«La trasformazione delle aziende e delle competenze ha bisogno di velocità e potenza, ma anche di immaginazione e creatività».

Andrea Ruscica
Presidente Altea Federation

LA STRATEGIA DI ATTRACTION

Attrarre e fidelizzare persone di talento ottimizzando la qualità del lavoro degli «employees» già presenti in azienda. L'Employer Branding mira a creare un'immagine aziendale coerente con l'identità dell'impresa. Il contesto di lavoro non resta più un concetto fine a se stesso, ma si evolve in un luogo animato, in cui l'aspetto umano, la filosofia aziendale e i valori contribuiscono a definire l'unicità del brand e diventano il valore aggiunto di questo nuovo modo di comunicare. È logico pensare che l'employer branding parte e si sviluppa in primis dai dipendenti: i più potenti brand ambassadors dell'azienda. Diventa quindi molto importante per la reputazione dell'organizzazione partire con attività interne, che in seguito si diramano inevitabilmente anche all'esterno. Ascoltare e migliorare il sentiment interno all'azienda diventa strategico per il business.



La gamification si inserisce negli strumenti di employer branding perché, attraverso un gioco virale con traguardi e riconoscimenti intermedi, l'azienda riesce ad attrarre l'attenzione di numerosi possibili candidati, anche futuri, veri e propri ambasciatori del brand in quanto testimoni diretti e divulgatori di un'esperienza originale. Per quanto riguarda il coinvolgimento delle risorse, il gaming può rivelarsi un prezioso alleato. Il gioco infatti incoraggia i dipendenti a mettersi alla prova e fornisce un ottimo metro di misura delle performance, spronando le risorse a fare sempre meglio per raggiungere di volta in volta gli obiettivi prefissati. Infine, se accompagnato da un adeguato sistema di ricompense, il gioco gratifica i dipendenti e ne aumenta l'autostima, andando ad incidere positivamente sulle performance di business.



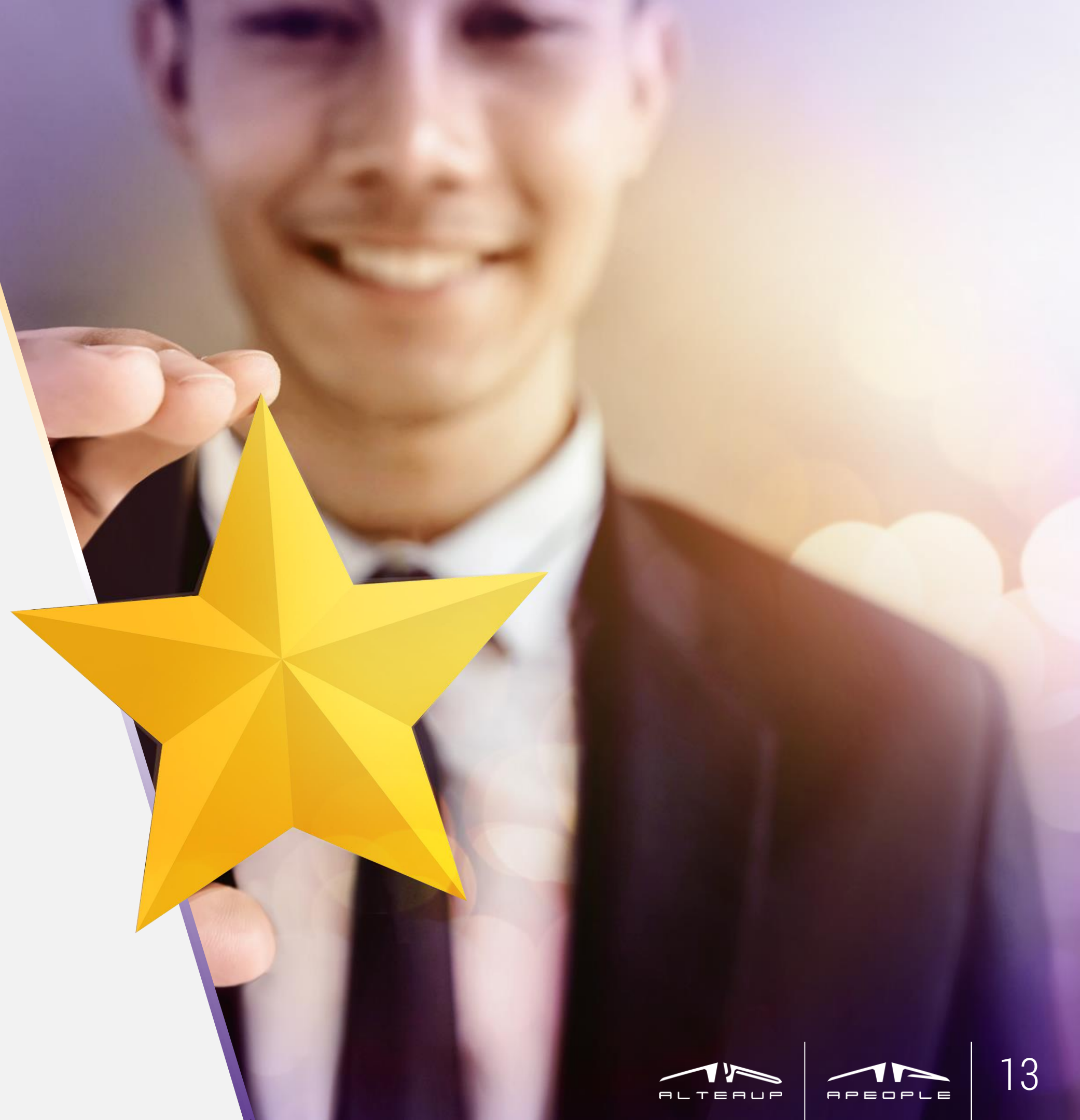
Le nuove tecnologie dedicate al mondo dell'HR elaborano un processo continuo di gestione delle prestazioni per la definizione degli obiettivi, il coaching e la valutazione dei risultati. La tendenza è quella di disporre di un unico tool in grado di misurare in tempo reale il coinvolgimento, attivare la richiesta automatizzata di feedback ai dipendenti e svolgere attività di analisi del sentiment della rete organizzativa (Organizational Network Analysis). Una piattaforma per gestire i talenti e farli lavorare al meglio insieme:

- raccogliere i dati, sull'attività dei singoli, sulla loro capacità di lavorare in team, su skills ancora non valorizzate e sulle modalità di interazione tra colleghi
- inserire i dati in un processo automatizzato consentirà di valorizzare i talenti, di avere informazioni sulle opportunità di nuova formazione per alcuni dipendenti e di pianificare un equilibrio retributivo aperto al merito



EXPERIENCE PLATFORM

Secondo Forrester Research i processi di performance, talent, learning ed engagement management e i sistemi a supporto devono integrarsi in un'unica strategia, alimentandosi tra loro e facendo capo a una sola base dati. In merito alla formazione, i progressi nel campo dell'Intelligenza Artificiale, Machine Learning, Deep Learning, Cloud Computing, Realtà Aumentata e Virtuale stanno creando una nuova generazione di piattaforme di apprendimento. La formazione online è diventata una prassi consolidata sia sottoforma di classi virtuali sia come studio individuale, e soprattutto con l'informal learning, basato sui social media e concentrato sull'apprendimento di pochi elementi pratici di volta in volta: un forum online per i partecipanti a un corso formale o per i componenti di un team di progetto, un wiki per domande e risposte, piccoli video esplicativi sulla intranet aziendale, un motore di ricerca su un database di profili per trovare il collega più esperto su un dato argomento, e ancora l'instant messaging per avere una risposta immediata quando si è impegnati direttamente sul campo.



PIÙ DI UNA SEMPLICE VALUTAZIONE



Misurare costantemente il valore del personale per individuare non solo i punti di forza (e mantenerli), ma anche quelli di debolezza (ed eliminarli).



La valutazione continua impatta positivamente sulla prestazione lavorativa, individuale e aziendale: uno stimolo al consolidamento e allo sviluppo delle proprie competenze.



I feedback periodici sui progetti e i lavori realizzati permettono di essere sempre allineati alle aspettative dell'organizzazione.

TRAVEL MANAGEMENT

I Cloud Services ci portano dinanzi a una vera e propria rivoluzione del viaggiare. I collaboratori prenotano i servizi in modalità fai-da-te, inseriscono le spese e le ricevute con qualche touch su smartphone.

I manager controllano e approvano on the road l'intero ciclo di vita dei viaggi effettuati dal loro team.

Agenzie viaggi e funzioni amministrative lavorano con fluidità grazie a modelli integrati e ben strutturati.

Anche la nota spese si fa smart: sono lontani i tempi in cui veniva richiesto di copiare o allegare le ricevute cartacee.

Con le applicazioni mobile di ultima generazione, i dipendenti possono utilizzare la fotocamera di uno smartphone per acquisire le ricevute e allegarle alla richiesta di rimborso. Il ricorso all'automazione fornisce poi all'azienda un valido strumento statistico. È possibile visualizzare l'ammontare totale delle spese di viaggio per un comparto specifico o avere report su ogni singola voce con un duplice vantaggio: da una parte controllare la reale funzionalità della travel policy, permettendo eventualmente di intervenire con opportune modifiche; dall'altra avere uno strumento per negoziare tariffe e convenzioni con i fornitori.



WE CAN HELP YOU GET STARTED NOW

“ A journey of a thousand miles must begin with a single step ”

- Lao Tzu -



Nessuna singola soluzione può **affrontare** tutti gli aspetti e le complessità del Capitale Umano.



E' importante **garantire** che best practice e linee guida siano alla base di un progetto HR.



Ottimizzare i processi e le tempistiche, armonizzando i flussi di lavoro in soluzioni veloci da attivare.

Implementazione veloce.
Soluzioni basate su Best
Practice. Esperienza
consolidata nei processi
HR.



User experience intuitiva,
navigazione facile,
adozione delle soluzioni
semplice e immediata.



Soluzioni scalabili e
ampliabili nel tempo su
misura per le vostre
esigenze.



Soluzioni replicabili che
crescono di pari passo
con l'evoluzione del
business.



Start «ready made»

Periodo di utilizzo

GAP & FIT Analysis

Personalizzazioni

Soluzioni per la gestione delle risorse umane che migliorano l'efficacia dei talenti e ne ottimizzano le performance, fornendo all'HR un overview completa di tutto il «*People Lifecycle Management*».





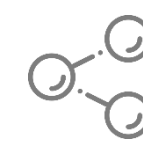
Via Lepetit, 8
20020, Lainate, Milano



www.alteaup.it
www.alteapeople.it



hcmsolutions@alteamet.it



@alteaup
@alteapeople



+39 02 57506490