ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 4 - number 121 Wednesday 15 july 2020

Come e perché collegare il tuo LMS al gestionale HR

Scopriamo perché collegare il tuo LMS al gestionale HR migliorerà l'efficacia della formazione aziendale e le performance dei dipendenti.

Spesso, quando si fa un bilancio delle attività formative realizzate all'interno di un'azienda, i risultati raggiunti vengono considerati inefficaci. Nella maggior parte dei casi, alla base di questo insuccesso vi è la mancata corrispondenza tra i corsi erogati e i reali fabbisogni formativi dell'azienda e/o dei dipendenti coinvolti.

Affinché la formazione continua possa effettivamente guidare nuove competenze e comportamenti, migliorando la competitività aziendale, risulta dunque cruciale collegare efficacemente l'apprendimento alle performance dei dipendenti. Come? Un punto di partenza irrinunciabile è quello di **collegare i software di gestione delle risorse umane ai sistemi di gestione della formazione**. In questo modo, i reparti HR (Risorse Umane) e Formazione (o Learning & Development) potranno condividere informazioni e dati essenziali e collaborare al fine di prendere decisioni migliori sulle persone.

Vediamo quindi nel dettaglio quali sono i motivi per cui dovresti collegare il tuo LMS al sistema di gestione delle Risorse Umane.

Hai un archivio unico dei dati dei tuoi dipendenti

I sistemi HR raccolgono molti dati che possono essere inseriti automaticamente nel tuo LMS se i due sistemi sono collegati. Ciò consente di **risparmiare tempo e costi amministrativi** considerevoli, poiché impedisce che le stesse informazioni siano immesse due volte ed elimina le discrepanze poiché entrambi i sistemi funzioneranno con gli stessi dati, riducendo i **margini di errore**.

Integrare i due sistemi significa raccogliere tutti i dati relativi ai tuoi dipendenti in un unico posto e avere una **panoramica completa di tutte le tue risorse interne**: inquadramento, buste paga, skills, promozioni, piano ferie, corsi di formazione fruiti o programmati e tanto altro ancora.

Uso strategico dei dati

Integrando il tuo software di gestione HR con il tuo LMS, otterrai **report ottimizzati** e potrai usare strategicamente i dati ottenuti per comprendere gli **effetti della formazione** dal punto di vista del fatturato, dell'impegno, della produttività e della fidelizzazione dei tuoi dipendenti, nonché individuare lacune e necessità formative dei singoli o di interi reparti. Ciò ti aiuterà ad adottare misure che miglioreranno non solo la produttività delle tue risorse interne, ma anche il fatturato della tua azienda.

Miglioramento dell'onboarding e valorizzazione dei talenti

L'integrazione tra HR e LMS rende più semplice l' **onboarding dei neoassunti** e facilita la gestione del loro percorso di inserimento e formazione. Che siano stagisti, apprendisti o manager, avrai un quadro completo delle loro competenze e delle eventuali lacune formative e potrai ottimizzare i loro percorsi di inserimento e formazione interna.

Non solo: questo ti aiuterà a identificare i punti di forza di tutti i tuoi dipendenti e ad **affidare alle giuste persone i diversi ruoli aziendali**, sulla base delle reali competenze e caratteristiche individuali.

Riduci le attività di gestione

Se i due sistemi sono separati, la raccolta, l'aggregazione e l'aggiornamento dei dati è in genere un processo manuale, con un conseguente spreco di ore di lavoro e aumento del margine di errore. Pensa non soltanto al primo inserimento dei dati, ma anche a tutte le modifiche che possono essere necessarie nel tempo (cambi di inquadramento, aggiornamento curriculum vitae, aggiornamenti delle anagrafiche, etc.). Collegando i due software ridurrai le **attività di gestione dei reparti HR e Formazione**,

che potranno fare affidamento ad un unico set di dati precisi su cui lavorare. In questo modo, i due team potranno dedicare più tempo ad analizzare i dati raccolti per prendere **decisioni strategiche** aumentando significativamente la produttività e la competitività della tua azienda.

Come collegare i software di gestione HR e Formazione

Ora che abbiamo analizzato i principali vantaggi di avere due sistemi di gestione collegati tra loro, vediamo di capire come collegarli. In linea di massima, hai due possibilità: integrare i due software o affidarti a un sistema che unisce in sé entrambe le funzioni.

Integrare i sistemi di gestione HR e L&D

In questo caso, avrai **due sistemi distinti che comunicano tra loro**. Dovrai quindi prevedere un dato univoco da usare in entrambi i software da associare a ciascun dipendente (ad esempio, il numero di matricola o il codice fiscale). Poi, dovrai stabilire con quale frequenza i dati dovranno essere sincronizzati (in tempo reale, una volta al giorno, etc.). Infine, dovrai anche individuare la struttura che gestirà eventuali problemi sui dati integrati: mancate corrispondenze, dati non aggiornati, etc. Chi si occuperà di verificare i motivi di tali incongruenze? Chi le correggerà?

Usare un sistema che unisce in sé entrambe le funzioni

Lo sviluppo della tecnologia e la consapevolezza dell'importanza di un uso strategico dei dati che riguardano i dipendenti hanno portato allo sviluppo di sistemi che uniscono in sé entrambe le funzioni.

DynDevice LMS, ad esempio, oltre ad essere un sistema per la gestione della formazione, ha al proprio interno tutta una serie di funzionalità aggiuntive fondamentali per i reparti HR: **gestione di buste paga, mansioni e skill**; gestione delle **visite mediche** obbligatorie; **gestione progetti e commesse lavorative**, etc. con in più il vantaggio di essere una piattaforma multidevice utilizzabile anche in mobilità tramite tablet o smartphone.

I vantaggi di un **software unico** per la gestione delle risorse umane e della formazione aziendale sono molteplici: non dovrai preoccuparti della sincronizzazione dei dati e avrai un archivio centralizzato che soddisfa tutte le esigenze di gestione amministrativa e formativa dei dipendenti.

Qualunque sia l'opzione da te scelta, collegando i due sistemi potrai assegnare obiettivi e capacità specifici di ogni dipendente e analizzare esattamente quali competenze devono essere sviluppate, offrendo la **formazione giusta al momento giusto**, assicurandoti una forza lavoro qualificata e ad alte prestazioni. Innescherai così un processo mirato allo **sviluppo dei talenti** interni all'azienda e ridurrai le perdite economiche legate alle lacune nelle competenze o ad inefficaci attività di formazione, aumentando il ritorno sull'investimento (ROI) dell'azienda.