ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 5 - number 146 Wednesday 17 february 2021

L'impatto della tecnologia nella gestione delle Risorse Umane

Qual è l'impatto della tecnologia sulla gestione HR? Come influisce sui processi decisionali e sulla vita lavorativa dei professionisti HR?

Negli ultimi anni, l'**impatto della tecnologia sulla gestione delle risorse umane** ha cambiato radicalmente il modo di lavorare dei professionisti HR.

Prima delle app mobili e del cloud, le Risorse Umane erano definite da pile di scartoffie e da una lotta costante per stare al passo con le assunzioni e la conformità. Semplificando molti di questi processi e automatizzando le attività ripetitive, la tecnologia ha notevolmente migliorato l'efficienza, la precisione e persino il morale dei **professionisti HR**, consentendo loro di concentrarsi su questioni più strategiche.

Ma quali sono gli ambiti HR in cui la tecnologia ha un impatto maggiore? Scopriamolo insieme.

1. Reclutamento guidato dall'Intelligenza Artificiale

I software abilitati all'intelligenza artificiale hanno un enorme potenziale quando si tratta di **reclutamento**, poiché sono in grado di eliminare molte attività manuali, accelerando il processo di selezione. Dai selezionatori automatici di curriculum ai chatbot che conducono interviste ai candidati: sono tanti gli strumenti che consentono di ridurre, o addirittura rimuovere, attività che richiedono molto tempo.

Allo stesso tempo, tali sistemi avanzati consentono di comprendere i profili delle persone ad un livello senza precedenti, attingendo da fonti sempre più svariate.

2. Risorse umane basate su cloud

Il **lavoro a distanza** sta rapidamente diventando la nuova normalità. In tale contesto, i processi di gestione delle persone si stanno spostando su sistemi basati sul cloud. La **tecnologia cloud**, infatti, migliora la continuità aziendale, fornisce maggiore flessibilità e consente ai team remoti di centralizzare i dati e limitare le perdite. I software HR basati su cloud, inoltre, creano trasparenza: quando un dato viene archiviato nel cloud, chiunque disponga delle credenziali appropriate può accedere ai dati in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo.

3. Apprendimento su misura

La tecnologia sta rapidamente mutando anche la natura del lavoro. Molte professioni scompaiono, altre sono profondamente mutate e altre ancora appariranno all'orizzonte. In tale contesto, risulta fondamentale preparare i lavoratori al cambiamento. È qui che entra in gioco l'importanza di software HR in grado di personalizzare i percorsi di apprendimento e sviluppo delle competenze. Strumenti come gli **LMS** aziendali, il **microlearning** e l'apprendimento adattivo risulteranno cruciali.

4. Benessere dei dipendenti

Le strategie per il **benessere dei dipendenti** stanno ricevendo sempre maggiore attenzione da parte dei datori di lavoro e, anche in questo ambito, la tecnologia si sta rivelando cruciale per facilitare tali iniziative. Ad esempio, la tecnologia può essere impiegata per favorire il lavoro flessibile, per facilitare la comunicazione interna e la collaborazione tra team anche da remoto o per ridurre, automatizzandole, le attività ripetitive delle persone.

Ma non solo: sempre più aziende stanno cercando un approccio integrato in termini di **salute fisica, mentale ed emotiva** dei dipendenti. Basti pensare alle aziende che integrano nei software di gestione delle risorse umane strumenti per il benessere mentale e la salute dei dipendenti.

5. Realtà virtuale

La **realtà virtuale** sta trasformando rapidamente una serie di settori e le risorse umane non fanno eccezione. Processi come colloqui, simulazioni e persino l'onboarding sono tutte aiutati dalla realtà virtuale. Poiché il mondo diventa sempre più remoto e le distanze sociali continuano a essere la norma, questa tecnologia contribuirà sicuramente a colmare la distanza tra le persone. Ma non solo: sempre più spesso, la realtà virtuale viene utilizzata anche nell'ambito della **formazione aziendale**.

6. Analisi dei dati

L'investimento nella tecnologia di **analisi dei dati** consente ai professionisti HR di accedere a dati e reporting più accurati e di conoscere al meglio il funzionamento dei processi produttivi e le performance dei lavoratori, nonché di prevedere i comportamenti futuri (tasso di retention, assenteismo, etc.).

La **tecnologia dei dati in ambito HR** migliora quindi la qualità delle decisioni aziendali e contribuisce a guidare le prestazioni.

Ma non solo: l'uso di strumenti tecnologici per l'analisi dei dati consente di automatizzare certe azioni ripetitive in carico ai professionisti HR, che possono quindi dedicarsi ad attività strategiche e ad alto impatto.