

# Competenze individuali e imprinting organizzativo

Il ruolo delle piattaforme HCM per  
l'evoluzione delle organizzazioni

**talentia**  
*Our commitment. Your solutions.* **Software**

# I sistemi HR: una storia non solo tecnologica

---

- Fine anni 90 - inizio 2000: la guerra dei talenti
  - evoluzione dei sistemi HR dallo stile ERP procedurale a sistemi più flessibili e con minori costi di gestione
- Sino al 2007/2008: maturazione dei processi
  - crescita costante del mercato e automazione dei processi di recruitment e performance appraisal
- Fine anni 2000: offerta specialistica
  - nascita di aziende specializzate e consolidamento aree funzionali nei grandi player; inizio della proposta cloud
- Anni 10: socializzazione
  - affermazione di paradigmi di interazione propri del mondo consumer e nascita embrionale della social enterprise



# Evoluzione del ruolo HR

---

- Dagli adempimenti alla strategia:
  - ottimizzazione dell'efficienza
  - pianificazione dello sviluppo
- Nuovi driver di cambiamento:
  - tecnologia digitale
  - pervasività del feedback
  - ricerca di senso
- Governo della complessità:
  - nuove configurazioni indotte dalla AI
  - necessità di intercettare, misurare, coltivare gli skills "essentially human"



# Principali trend HCM in Italia

---

1. Definizione di nuovi percorsi di carriera:
  - meno gerarchie, più esperienze
2. Introduzione di sistemi di comunicazione istantanea e collaborazione:
  - da vizio a virtù a beneficio della produttività
3. Benessere organizzativo:
  - sempre minore distinzione tra vita privata e vita lavorativa
  - grande richiesta di flessibilità

The rise of the social enterprise - Deloitte Global Human Capital Trends 2018  
Country Report: Italy

# Competenze individuali e imprinting organizzativo

---

Supportare lo sviluppo di nuovi ruoli e la crescita individuale attraverso un sistema HCM

## Ottimizzazione dell'efficienza

- Selezione collaborativa guidata da piattaforme tecnologiche di screening intelligenti
- Pianificazione dei costi attraverso l'analisi dei dati retributivi e il controllo degli interventi discrezionali
- Workforce planning e ristrutturazione organizzativa guidata da piattaforme di business intelligence

## Pianificazione dello sviluppo

- Aggiornamento costante delle competenze e delle capacità
- Adozione di modelli in grado di offrire esperienze di arricchimento attraverso l'esposizione a nuovi ruoli
- Personalizzazione e flessibilità nella progettazione dei sistemi premianti mediante segmentazione e abbinamento alle preferenze individuali

# Approccio integrato e collaborativo

- Professionalità
- Competenze distintive del ruolo
- Potenziale
- Competenze verticali

Competenze



- Analisi delle lacune
- Piano personalizzato
- Attività di sviluppo

Formazione



- Allineamento con l'organizzazione
- Premialità
- Work-Life Balance

Obiettivi



- Valutazione complessiva
- Analisi salariale
- Revisione retributiva

Rewarding



Feedback continuo

# Strumenti più efficaci per supportare l'HR manager

- HR nel ruolo di "partner strategico", conoscitore e "influencer" del cambiamento delle persone
- HR nel ruolo di "sponsor" delle persone, promuovendo un nuovo "engagement" attraverso il disegno di ruoli desiderabili e percorsi di crescita sostenibili
- HR nel ruolo di "champion" del cambiamento, pilota nel governo della complessità e nella migliore valorizzazione del capitale umano





# talentia

*Our commitment. Your solutions.* Software

Silverio Petruzzellis  
HCM Solution Manager  
[spetruzzellis@talentia-software.com](mailto:spetruzzellis@talentia-software.com)

Talentia Software  
[info@talentia-software.com](mailto:info@talentia-software.com)