

Sistemi avanzati di gestione delle risorse umane

Premessa

La gestione delle risorse umane è sicuramente una delle aree funzionali più importanti all'interno di un'organizzazione: è infatti grazie alla collaborazione delle persone, ovvero le risorse umane, che è possibile raggiungere gli obiettivi e perseguire i fini organizzativi.

Non è dunque esagerato affermare che il successo di un'organizzazione dipende in larga misura dalla gestione delle risorse umane e dalle strategie messe in atto per creare e mantenere un forte senso di stabilità e coinvolgimento in tutto il personale. Viceversa, una non adeguata gestione delle risorse umane facilmente rallenta o addirittura limita il successo e lo sviluppo dell'organizzazione.

1. I compiti e le responsabilità degli uffici direzione del personale

La scelta del personale è tanto importante quanto la gestione del personale medesimo: saper cercare, reclutare, motivare, coinvolgere e valorizzare il personale in forza diventa un elemento di differenziazione rispetto alla concorrenza e determina la riuscita o meno del progetto organizzativo.

La direzione del personale (o direzione delle risorse umane o anche "human resources management") deve avere sempre sotto controllo in tempi minimi tutti i dati delle proprie risorse gestite, i costi, l'organizzazione, la valutazione e lo sviluppo.

Va detto che non tutte le organizzazioni hanno raggiunto questa consapevolezza e sovente interventi quali la formazione del personale e la sua qualificazione, aggiornamenti delle modalità di comunicazione, azioni volte ad incrementare partecipazione e coinvolgimento vengono visti come un puro costo e non come un investimento nel miglioramento delle competenze.

È infatti difficile, se si affronta la questione strettamente sotto il profilo del bilancio annuale e del budget, riuscire a dimostrare i vantaggi in termini organizzativi e decisionali derivanti dall'impiego di sistemi avanzati di gestione delle risorse umane, essendo i risultati visibili solo al termine di ampi progetti che necessitano di tempo di impostazione, avviamento e consolidamento.

2. Organizzazione delle risorse umane

Organizzare le risorse umane significa poter e saper stabilire compiti e responsabilità di ogni funzione, posizione e soggetto all'interno dell'organizzazione, regolando e definendo l'attività in modo da raggiungere più facilmente gli obiettivi pianificati.

Alcune aziende gestiscono i dati del personale con strumenti informatici inadeguati, obsoleti oppure elementari come i fogli di calcolo, senza alcun interesse verso sistemi di gestione ed analisi multidimensionale e soprattutto integrati tra loro; la gestione della totalità delle informazioni del personale con strumenti inadeguati può fornire risultati frammentati, parziali e, a volte, non corretti.

Sono numerose le organizzazioni, anche di grandi dimensioni, che non investono nella gestione informatizzata dei dati delle risorse umane e non applicano tecniche e strumenti di business intelligence per le risorse umane, non utilizzano strumenti di valutazione, di sviluppo e di controllo.

È dunque opportuno, laddove le dimensioni e le risorse economiche a disposizione lo rendono possibile, che la direzione delle risorse umane utilizzi strumenti informatici nelle aree:

- gestione delle presenze e controllo accessi
- gestione dell'amministrazione del personale
- gestione dell'anagrafica e dei dati del personale e loro analisi
- gestione delle attività di formazione e sviluppo del personale
- gestione dei turni e gestione della programmazione del personale
- gestione delle note spese e delle trasferte del personale
- gestione dei sistemi premianti e delle valutazioni del personale
- gestione dei dati dell'organizzazione aziendale
- gestione di salute e sicurezza sul lavoro, in sinergia con il servizio di prevenzione e protezione
- gestione della selezione personale.

I sistemi informatici che supportano la direzione del personale nell'organizzazione delle risorse umane sono, nel corso degli ultimi anni, molto migliorati raggiungendo un ottimo grado di integrazione tra loro. Grazie a essi è possibile monitorare le competenze del personale e gestire la formazione, dai corsi obbligatori per la sicurezza ai percorsi formativi per migliorare le performance dei collaboratori e quindi la competitività dell'azienda. Un altro aspetto fondamentale è la gestione degli infortuni e dei near-miss che, associata ad una corretta analisi dei dati, consente una diminuzione dei rischi e degli infortuni in azienda. Questo porta in primo luogo ad una maggiore sicurezza per i lavoratori e al tempo stesso meno fermi produzione per l'azienda.

3. Il ciclo del valore delle risorse umane

Il ciclo del valore delle risorse umane è un modello analitico descrittivo dei rapporti tra direzione risorse umane e strategie aziendali. Esso si basa su quattro nodi fondamentali:

1. persone
2. relazioni
3. prestazione
4. valorizzazione

Nasce e parte dalle persone, ovvero il capitale umano che viene creato attraverso varie fasi:

- socializzazione: nella famiglia e nella comunità
- scolarizzazione: nell'ambiente della scuola
- professionalizzazione: nell'ambiente di lavoro.

Il contratto che lega le persone all'azienda è di natura tecnico-giuridica, ma occorre tenere in considerazione anche il cosiddetto contratto psicologico, inteso come l'insieme delle reciproche attese tra il lavoratore e l'organizzazione. La valorizzazione delle persone e delle loro prestazioni in azienda è inserita nella catena del valore aziendale che a sua volta si conclude con un ritorno di risorse che rientrano nel ciclo del valore. Le caratteristiche e le competenze sono valori che ciascuna persona apporta nella relazione organizzativa. Quando si parla di "ciclo delle risorse umane", si deve tener presente che la valorizzazione è l'ultimo passo del ciclo stesso e consiste nella verifica dell'aumento di valore al quale il processo produttivo ha condotto.

La valutazione, oltre ad essere un mezzo per ottenere dati oggettivi sui quali basare eventuali ricompense per i lavoratori, può essere anche un mezzo per misurare come comportamenti e competenze degli stessi influiscano sulla crescita del valore aziendale. La valutazione quindi può essere vista non solo come forma di controllo dei lavoratori, ma anche come possibilità di passaggio di informazioni e di scambio.

Bibliografia

- BUAT R., 2007. Le persone nell'impresa. Strumenti e consigli per gestire le risorse umane nell'economia della conoscenza. Franco Angeli (ISBN: 9788846485021)
- COCOZZA A., 2006. Direzione risorse umane. Politiche e strumenti per l'organizzazione e la gestione delle relazioni di lavoro. Franco Angeli (ISBN: 9788846471574)
- COCOZZA A., 2012. Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane. Valorizzare le persone nelle imprese innovative e nelle pubbliche amministrazioni virtuose. Franco Angeli (ISBN: 9788856849479)

- COSTA G., GIANECCHINI M., 2013. Risorse umane. Persone, relazioni e valore. McGraw-Hill Education (ISBN: 8838667802)
- D'ANNA R., 2007. La Gestione programmata delle Risorse Umane. Giappichelli Editore (ISBN: 978-8834873748)
- TOMMASI B.L., CARAMIA M., 2009. Project management e risorse umane. Organizzazione e metodologie produttive per la gestione delle risorse umane nella dinamica dei progetti di servizio. Franco Angeli (ISBN: 9788856806755)

19 aprile 2019

Conoscere il rischio

Nella sezione Conoscere il rischio del portale Inail, la Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione (Contarp) mette a disposizione prodotti e approfondimenti normativi e tecnici sul rischio professionale, come primo passo per la prevenzione di infortuni e malattie professionali e la protezione dei lavoratori. La Contarp è la struttura tecnica dell'Inail dedicata alla valutazione del rischio professionale e alla promozione di interventi di sostegno ad aziende e lavoratori in materia di prevenzione.

Per informazioni

contarp@inail.it