

Trasformare la Pubblica amministrazione È partita l'HR work revolution



Luca Maria Scanu
Consigliere Delegato di Data Management,
società del Gruppo Zucchetti



Un periodo storico unico, di trasformazione, in cui la Pa è chiamata a uno sforzo significativo in termini sia di gestione della situazione emergenziale sia di creazione delle condizioni per la ripartenza, con le Risorse Umane quale elemento chiave per il successo.

Il ruolo dell'HR nella Pa è dunque di fondamentale importanza, poiché è a tutti evidente la necessità di investire sul capitale umano in termini di: selezione, formazione e accrescimento delle competenze, organizzazione del lavoro, focalizzazione sugli obiettivi e responsabilizzazione, valorizzazione dei meritevoli, ricambio generazionale.

Occorre, quindi, un cambio di rotta che sia abilitato da strumenti tecnologici all'avanguardia per una nuova gestione e amministrazione del personale.

Questa è quella che chiamiamo HR work revolution, con Zucchetti e Data Management partner chiave per il percorso di digitalizzazione e innovazione dei processi dell'HR nella Pa.

L'abilitatore dell'HR work revolution

Uno strumento integrato per tutte le esigenze

Nel prossimo futuro il dipendente pubblico diverrà sempre più 'virtuale': avrà una sua identità digitale e lavorerà in modo sempre più flessibile e per lo più da remoto.

In un contesto simile, diventa prioritario gestire al meglio l'organizzazione delle attività e l'assegnazione degli obiettivi, il successivo monitoraggio degli avanzamenti e consuntivazione dei risultati, nonché la conseguente valutazione delle performance e il riconoscimento di quanto ne consegue in termini di *compensation* e avanzamenti di carriera.

Altrettanto importante diventa consolidare il processo di crescita e rinnovamento delle competenze, sia in ottica di miglioramento di quelle esistenti (*upskilling*) sia di acquisizione di nuove (*reskilling*). Questo viene reso maggiormente efficace con l'introduzione di approcci innovativi, basati anche sulla *gamification*, che stimolino il dipendente, tramite un suo maggiore coinvolgimento, a un atteggiamento proattivo rispetto alla sua crescita futura.

Occorre infine ripensare l'organizzazione del lavoro, che non sarà più determinato solo dalla timbratura di inizio-fine della giornata lavorativa, ma dovrà essere considerato in senso più ampio come una redistribuzione delle attività lavorative in modalità e orari diversi. Conseguentemente, anche gli spazi e gli asset aziendali possono essere gestiti in modo nuovo e prenotati da remoto, rispondendo alle necessità di modelli organizzativi più dinamici e flessibili, orientati a ottimizzare la gestione di persone e ambienti di lavoro e a migliorare la collaborazione.

Gli strumenti necessari a realizzare tutto questo devono essere semplici da configurare e utilizzare, composti da moduli specializzati che siano tra loro integrati (un'unica base dati, un unico front-end) anche per permettere una successiva attivazione delle funzionalità, usufruibili in SaaS e cloud e accessibili tramite App per favorire l'esperienza di chi li utilizza. Le suite di soluzioni HR di Data Management per la Pa centrale e le grandi amministrazioni locali e quella di Zucchetti per le Pa locali sono entrambe strumenti avanzati con queste caratteristiche, coprono tutti gli ambiti della gestione e amministrazione del personale e sono customizzabili in base alle singole esigenze.

Raggiungere gli obiettivi e gestire il personale non è mai stato così semplice. Con il Gruppo Zucchetti la rivoluzione è iniziata.

