



QUESTIONE DI SINERGIA: IL NUOVO RUOLO DELL'HR PER LA DIGITAL TRANSFORMATION DELLE AZIENDE

Per i reparti HR, l'ultimo anno e mezzo è stato caratterizzato da un continuo sforzo per tenere unito ciò che fisicamente era separato dalle circostanze. Oggi, mentre le aziende stanno pensando a nuove modalità di **lavoro ibrido**, emerge l'importanza delle Risorse Umane come punto di riferimento durante il cambiamento: secondo una ricerca di Cognizant, il 73% dei lavoratori dichiara infatti di fare affidamento ai propri employer per il supporto nella preparazione per il futuro del lavoro.

Sui reparti HR grava il ritardo nella **digitalizzazione delle aziende**, che rende difficile gestire agilmente processi vitali come selection, recruitment, retention e people analytics, ma anche fornire ai lavoratori una mappa delle competenze di cui avranno bisogno in futuro per avere successo. Alcuni danno la colpa alla mancanza di **sistemi avanzati per gestire la collaborazione** e a un HR percepito come "troppo distante" dai lavoratori. Altri a una **cultura aziendale** definita obsoleta, derivata dalle non-decisioni del top management.

[Injenia](#), azienda che guida le più importanti imprese italiane verso la trasformazione digitale con progetti di **work transformation**, **cloud transformation**, **data management** e **machine learning**, indica nella **sinergia tra Risorse Umane, Direzione e reparto IT** la soluzione per un'innovazione che guarda al business e al lavoro delle persone.

L'unione di know how e sensibilità differenti: HR, board e IT

La visione delle Risorse Umane come architetto dell'esperienza dei dipendenti deve essere sostenuta dalle **decisioni del CdA**, in modo da promuovere un reparto HR che si discosti dal solo focus amministrativo e di conformità per intraprendere un ruolo altamente strategico. In questo contesto, i progetti di **digital transformation** necessitano del know how e della conoscenza tecnica che solo il **reparto IT** può portare.

Troppo spesso la situazione che si presenta è quella di silos informativi, in cui l'IT è focalizzato solo sulla tecnologia e non sull'impatto che essa può avere sul business. Allo stesso tempo la leadership aziendale viene portata avanti secondo **modelli tradizionali**, poco flessibili e inadatti a sfruttare al meglio le nuove competenze



necessarie a creare esperienze impattanti per le persone e a rafforzare la fiducia tra i dipendenti e l'organizzazione.

Il confronto, innanzitutto umano, porta con sé vantaggi di consapevolezza e conoscenza del tessuto aziendale per comprendere come impostare processi di digital transformation realmente funzionali al business. Per il futuro si parla anche di **commistioni avanzate tra le Risorse Umane e il reparto di Information Technology** attraverso nuove figure come l'**HR Data Detective**, responsabile della sintesi dei dati provenienti da sondaggi sui dipendenti, academy aziendali e portali sul welfare. In ogni caso la collaborazione tra le Risorse Umane, il board e l'IT per diventare sistematica, non può ridursi a qualche scambio destrutturato ma necessita dei giusti strumenti in grado di abilitarla nel quotidiano.

L'approccio naturale alla collaborazione e comunicazione

La sinergia tra reparti e top management dev'essere messa in pratica soprattutto per la scelta degli **strumenti aziendali con cui gestire processi, collaborazione e comunicazione**. Questi ultimi due fattori in particolare sono quelli che fanno la differenza nei livelli di produttività del personale. Scegliere piattaforme che favoriscano l'**engagement umano** durante le attività quotidiane permette di coinvolgere il dipendente partendo dagli scambi, dal dialogo e dalla condivisione della conoscenza che già avvengono ma che spesso non risultano tracciati.

L'importante, sottolinea [Injenia](#), è superare quel concetto di strumento come ulteriore tecnicismo da aggiungere alla pressione lavorativa dei dipendenti. Anche per questo, uno dei problemi principali che le imprese riscontrano nell'implementazione di nuove soluzioni tecnologiche è proprio il livello di **adoption**. Diventa dunque cruciale investire in **soluzioni che ricalcano la semplicità e immediatezza** con cui le persone comunicano nella vita extra lavorativa: la ricerca di un'**esperienza utente sempre più naturale** è infatti qualcosa che le aziende non possono più ignorare se desiderano rimanere competitive sul mercato attraendo nuovi talenti.