

La nuova Kenexa Talent Suite di IBM sfrutta i Big Data per migliorare la gestione del personale

Il software basato su cloud computing combinerà funzionalità di Social Business, Watson Foundations e la Workforce Science per migliorare la gestione del capitale umano (HCM)

Milano - 29 gen 2014: IBM (NYSE: IBM) ha annunciato oggi Kenexa Talent Suite, in modalità Software-as-a-Service (SaaS), che consentirà ai direttori delle risorse umane (CHRO) e ai dirigenti del top management di estrarre informazioni immediatamente utilizzabili dalla enorme quantità di dati condivisi ogni giorno dai loro dipendenti. Le organizzazioni potranno così snellire, modernizzare e aumentare la precisione delle prassi di selezione del personale, aumentare la produttività dei dipendenti e metterli in contatto tra loro in modo da migliorare i risultati aziendali.

Le organizzazioni di tutto il mondo si prefiggono di individuare e reclutare i talenti migliori. Assumendo i dipendenti giusti, e dotandoli di strumenti social, le imprese possono gestire con più efficacia i loro dipendenti e professionisti e metterli nelle condizioni di avere successo.

Con IBM Kenexa Talent Suite, i professionisti delle risorse umane possono analizzare grandi volumi di dati dei dipendenti - come esperienza lavorativa, impegno sociale, sviluppo delle competenze e interessi individuali - per identificare le qualità che determinano il successo dei top performer. Le organizzazioni e i team possono poi utilizzare tali modelli per cercare i collaboratori attraverso un social marketing mirato su siti di social recruiting, dove i potenziali candidati che corrispondono al profilo ricercato vengono automaticamente messi in contatto con le opportunità adatte alle loro competenze.

I clienti possono accelerare l'inserimento e l'integrazione dei nuovi assunti grazie alle funzionalità di IBM Connections. IBM Connections aiuta i dipendenti a condividere le informazioni e a trovare gli esperti giusti per velocizzare la formazione e aumentare produttività e coinvolgimento, fornendo al contempo ai responsabili un modo per gestire più efficacemente i rispettivi team. Grazie all'analytics e al reporting, i responsabili delle linee di business possono comprendere meglio i trend emergenti tra i dipendenti e gestire con più efficacia ogni singolo percorso di carriera, in aree quali conseguimento delle competenze, valutazione delle performance, retribuzione, pianificazione dei cambi di ruolo, ecc.

“Sappiamo che i collaboratori sono la linfa vitale di un'organizzazione e che il successo aziendale nello scenario attuale richiede non solo talento, ma anche capacità sociali in grado di stimolare, responsabilizzare e coltivare ogni componente del team, per consentirgli di esprimere il suo pieno potenziale”, spiega Craig Hayman, General Manager, Industry Cloud Solutions, IBM. *“Grazie alla combinazione di social networking, scienze del comportamento e analytics nel cloud, offriamo alle aziende un percorso chiaro per conferire autonomia e responsabilità alla loro risorsa più preziosa: i dipendenti”.*

I clienti interessati possono integrare la Suite con Watson Foundations, una serie completa e integrata di funzionalità di Big Data e analytics, che permette di scoprire e sfruttare insights di immediata utilità. Watson Foundations fornisce gli strumenti e le funzionalità per utilizzare i dati rilevanti - indipendentemente dall'origine o dalla tipologia - e applicare l'intera gamma di analytics per acquisire informazioni nuove in tempo reale e in modo sicuro in tutta l'azienda.

Con Watson Foundations i clienti potranno condurre un'analisi più approfondita sui dati chiave relativi ai dipendenti, individuare i trend attuali e predire quelli futuri e intervenire in modo proattivo. I dirigenti possono esaminare inoltre i profili e le prestazioni lavorative dei migliori dipendenti e stabilire il giusto tipo di

ricompensa per continuare a motivarli.

Secondo uno studio di prossima pubblicazione condotto da IBM tra i vertici aziendali, che ha coinvolto 342 direttori delle risorse umane in rappresentanza di 18 settori, molte imprese non sfruttano appieno gli insights forniti dai Big Data e dall'analytics relativi al capitale umano. Lo studio ha riscontrato che solo poco più di metà delle organizzazioni utilizza l'analytics relativa al personale e che una percentuale di gran lunga inferiore applica la predictive analytics per ottimizzare il processo decisionale e i risultati, in aree quali ricerca e selezione del personale (7 per cento), coinvolgimento e impegno dei dipendenti (9 per cento), sviluppo del talento (10 per cento) e fidelizzazione (13 per cento).

Lo studio sui CHRO ha rilevato inoltre che i direttori delle risorse umane stanno ancora muovendo i primi passi nell'applicazione degli approcci social all'interno delle organizzazioni. Attualmente, il 66 per cento utilizza regolarmente i social media per la selezione del personale, ma solo il 31 per cento li utilizza per la condivisione della conoscenza e il 41 per cento per la formazione.

Le imprese leader di oggi, come AMC, traggono vantaggio dal software di gestione dei talenti di IBM. AMC, una delle più importanti società nel campo dell'intrattenimento a livello mondiale, usa le tecnologie di selezione del personale di IBM per comprendere più approfonditamente, grazie all'analisi dei dati, quali sono gli elementi necessari per avere successo nell'organizzazione. AMC sfrutta poi questa conoscenza per attirare i candidati che hanno maggiore probabilità di successo una volta assunti.

“Sfruttando la potenza dei dati abbiamo un quadro più accurato dei migliori talenti nel nostro settore. Le soluzioni IBM per la gestione del talento ci consentono di utilizzare i dati in modo nuovo, per prendere decisioni consapevoli che hanno un maggiore impatto sul nostro business”, spiega Heather Jacox, Director, Diversity, Recruitment & Development alla AMC.

IBM Kenexa Talent Suite comprende:

- Talent Acquisition: comprende reclutamento, valutazione basata sulle competenze e sulle scienze del comportamento e inserimento in azienda. Queste funzioni integrate sono concepite per fornire un'approfondita comprensione di come si configurano i talenti migliori e di come attirarli, assumerli e coinvolgerli.
- Talent Optimization: comprende gestione delle performance, pianificazione del processo di avvicendamento e pianificazione della retribuzione per responsabilizzare e trarre il meglio dai collaboratori.
- Social Networking: aumenta la produttività con l'identificazione delle competenze e la scoperta della conoscenza (knowledge discovery) - collegando i dipendenti tra loro e accelerando il tempo per arrivare alla piena produttività.

Per ulteriori informazioni sull'iniziativa di social business IBM: <http://www.ibm.com/press/socialbusiness> oppure seguite #IBMSocialBiz e #IBMConnect su Twitter.
