

## HR Access: focus sulle risorse umane

Grazie a soluzioni mirate, la società punta a soddisfare le esigenze dell'area human resource. E a consentirle di essere parte attiva del business aziendale **di Pierangelo Piantanida**

**C**osti da tagliare drasticamente, budget risicati e pressanti obiettivi di business da conseguire. Un quadro difficile e complesso, accentuato dall'attuale crisi economico-finanziaria globale, col quale oggi si trova quotidianamente a fare i conti il management di qualsiasi azienda, primi fra tutti i direttori delle risorse umane.

A venir loro in aiuto, con l'intento di supportarli nelle necessità giornaliere e facendoli diventare protagonisti nel business della propria struttura, è **HR Access** (www.hraccess.it), realtà internazionale produttrice di soluzioni software in ambito human resource e provider di servizi di outsourcing. Presente dal 2006 sul mercato, con una filiale anche in Italia, a Milano, la società conta un migliaio di dipendenti in vari Paesi europei e nordafricani (ambito quest'ultimo in cui è in forte sviluppo), con oltre 950 clienti, aziende medie e grandi (una ventina sul nostro territorio) in 54 nazioni.

Una struttura in decisa ascesa, sia a livello di espansione geografica, sia nell'arricchimento della propria proposta, sia nella crescita economica (+9% nel 2009 e un trend che appare confermato per quest'anno), in grado di fornire prodotti e servizi a 9,9 milioni di dipendenti in tutto il mondo

e che ha ben in mente la sua focalizzazione: l'offerta di soluzioni Hr.

### “LA” SOLUZIONE PER L'HR

HRa Suite, applicazione full Web completamente integrata per la gestione di sviluppo risorse umane, presenze e amministrazione giunta alla versione 7, è il risultato di più di 35 anni di attività nel settore, evidenzia **Luca Vellini, product manager di HR Access**, ma soprattutto «è basata sulle best practice capitalizzate via via attraverso le esperienze sviluppate assieme ai nostri clienti che la usano quotidianamente e quindi possono apportarvi continuamente valore».

In Italia la utilizzano realtà della Pa, come la Regione Lombardia, piuttosto che realtà finanziarie, quali il gruppo Cariparma FriulAdria e il Banco Popolare, o di altri comparti: gruppo Pam, Reale Mutua Assicurazioni, Aci Informatica... Ma non solo. Sono molti gli aspetti grazie ai quali la società promette di fornire un valore aggiunto alla clientela. «In primo luogo l'intuitività della soluzione stessa – spiega l'interlocutore –, poiché la sua interfaccia è stata progettata in modo da soddisfare le esigenze di ogni profilo d'utenza. Con un occhio particolare alla collaborazione, dato che presenta un'area di lavoro stan-

dard, HRa Space, in cui l'utilizzatore può interagire, tramite sistemi di workflow integrati nella soluzione, con diversi attori della realtà aziendale».

Un vero e proprio «punto d'incontro attraverso il quale fornire, a ciascun profilo d'utenza, le funzioni relative al suo ruolo: indicatori di performance, materiale informativo, documenti, manuali, report, regolamenti, ...». Il tutto tramite un'altra delle peculiarità della soluzione, la «gestione contestuale, che consente di fornire automaticamente tutti i materiali e gli accessi necessari a ciascuno degli utenti che stanno operando anche contemporaneamente all'interno del sistema».

E non finisce qui: mutuata dalla logica propria dei siti Internet commerciali, che guidano l'utente passo passo e in modo semplice nelle scelte da compiere per gli acquisti, ecco che la soluzione presenta una «gestione per step successivi dei processi, fornendo a ciascun utilizzatore gli aiuti necessari e le informazioni immediate e chiare sulle operazioni che deve svolgere».

Non mancano caratteristiche derivanti dai sistemi e siti d'uso quotidiano da parte delle nuove generazioni di navigatori, «tendenze con le quali le aziende devono oggi confrontarsi – analizza Vellini –, dato

che molti dei nuovi assunti sono ormai avvezzi a utilizzare per esempio i social network e hanno di conseguenza aspettative molto elevate in tal senso nei confronti delle loro strutture aziendali».

Da qui il fatto che la soluzione si presenta con un'interfaccia opportunamente suddivisa: «La parte sinistra offre l'elenco delle funzionalità utili all'utente, quella centrale lo rende in grado d'interagire con l'azienda, quella destra gli presenta invece i vari indicatori di performance, i motori di ricerca e la reportistica».

Nuovi trend tecnologici e di mercato rispetto ai quali la società è particolarmente vicina, tanto da farne un suo preciso input, «una filosofia che ci spinge per esempio – afferma Vellini – a guardare con attenzione all'ambito del Web 2.0, quale possibile nuova frontiera evolutiva per la nostra suite».

### DAI LUOGHI COMUNI AL BUSINESS

Tutto ciò ha uno scopo preciso, sono sempre le affermazioni del manager, quello di «fornire un plus tangibile per coloro che usano la nostra soluzione: dall'utente finale che può usare un sistema semplice e intuitivo al manager che ha immediatamente disponibili gli strumenti di monitoraggio e performance che gli servono».

«Ma è soprattutto la direzione centrale del personale che ne trae beneficio, non solo perché è in grado, per così dire, di “esternalizzare” molte funzioni così da diminuire il carico di lavoro, ma altresì riesce a dimostrare al top management la propria efficienza e la capacità di ridurre i costi, già solo con la diminuzione del volume di documenti cartacei abitualmente circolanti in azienda, fornendo valore al business aziendale».

Capacità, quest'ultima, che può fa-



Luca Vellini  
product manager di HR Access

**«Il nostro punto di forza è quello di essere una realtà di livello internazionale e al contempo localizzata sul territorio»**

re davvero la differenza, oggi come oggi in particolare, elevando il ruolo e le funzioni dell'area HR all'interno dell'impresa. Questo grazie anche a funzionalità che completano e accrescono le caratteristiche tecnologiche della suite, di per sé conformi ai principi delle architetture e-business e fondata su tecnologia standard e strutture open source.

Tools come gli HRa Channels, contenuti specialistici aggiornati, sviluppati tramite processi guidati, forniti da partner selezionati di HR Access e che vengono inseriti nelle procedure d'uso quotidiana della suite.

«Una suite che così è in grado di aprirsi al mondo esterno – sottolinea Vellini –, per integrare informazioni, esperienze, soluzioni Web presenti sul mercato che possono supportare ulteriormente le attività e le decisioni manageriali».

Questo per dire che «vogliamo essere lontano dai luoghi comuni ma vicini alle risorse umane, in quanto sosteniamo che

con la nostra soluzione si può andare oltre l'operatività abituale, soddisfacendo le necessità dei dipendenti e collaboratori e dando un rilevante contributo all'impresa».

Un'affermazione oltremodo valida se si pensa a una qualità peculiare della stessa HR Access, illustrata dal suo product manager. Nel mercato italiano di settore, afferma, sono presenti alcuni competitor di stampo locale, che offrono soluzioni nate in Italia, ma che non hanno una valenza internazionale, oppure vi si commercializzano soluzioni di livello mondiale, che però non godono di una localizzazione. «Noi invece – conclude Vellini – abbiamo quale punto di forza quello di essere una realtà di livello internazionale e al contempo localizzata sul territorio. Il che si riflette sulle caratteristiche della nostra suite, che pur essendo assai valida in un contesto globale, è allo stesso modo flessibile, modulare, adattabile alle esigenze delle diverse aziende e alle normative specifiche dei vari Paesi».

DM