

## Digitalizzazione nella Gestione delle Risorse Umane (9 CFU)

PARTE: Prof. Umberto Nanni (6 CFU)

Programma insegnamento – AA 2022-2023

### Aspetti di base: Modelli per la rappresentazione e l'analisi di dati e di processi

- Rappresentazione dell'informazione e concetti di base: introduzione alle Basi di Dati e ai Sistemi Informativi.
- Modellazione dei processi organizzativi: Diagramma degli Stati. Reti di Petri. Esempi di analisi di processi e rappresentazione con editor grafico (yED).
- Valutazione di prestazioni dei processi e sintesi di metriche (Key Performance Indicators): metodo di analisi di problemi, definizione di KPI ed ottimizzazione di processo, con esemplificazioni.
- Tecniche avanzate di analisi dei dati per il Supporto alle Decisioni: Elementi basilari ed esempi di Machine Learning.
- Modelli per l'interpretazione di dati transazionali: Grafi, Reti Sociali, Reti Associate.

### Gestione Digitale delle Risorse Umane (e-HRM)

- Introduzione alla digitalizzazione nella Gestione delle Risorse Umane (HRM) [T18 - Premessa, cap 1 (tutto)]  
Evoluzione del mondo digitale; lavoro digitale e impatto sulla forza lavoro; caratterizzazione di HRM digitale ed utilizzo nelle diverse funzioni HR; impatto sulle relazioni e sull'engagement.
- HRM Strategica abilitata dalla tecnologia [T18 - cap 2 (tutto)]  
Trasformazione delle attività lavorative; nuove modalità di lavoro e "gig economy"; HR ed obiettivi aziendali; approccio strategico alla e-HRM; vantaggio competitivo.
- Big data ed e-HRM [T18 - cap 5:tutto]  
Big data nella vita quotidiana e nel mondo del lavoro; alfabetizzazione sui big data; big data nella HRM e nelle sue diverse funzioni; costruzione di conoscenze dai big data.
- Analisi di prestazioni di HR e relativi KPI [T18 - cap 6 (tutto)]  
Motivazione all'analisi di HR; KPI (metriche) per l'analisi delle HR e per il supporto alle decisioni; cruscotti per HR; sfide per la funzione HR.
- Cloud Computing ed e-HRM [T18 - cap 7 (tutto)]  
Importanza del cloud computing nell'e-HRM; Incremento di efficienza ed efficacia per le funzioni HR; intensificazione delle relazioni con HR e sviluppo dei servizi; Outsourcing di servizi basati su cloud; Soluzioni IaaS, PaaS, SaaS.
- Social media ed e-HRM [T18 - cap 8 (tutto)]  
Evoluzione dei Social Media; Opportunità e sfide nell'uso dei Social Media per funzioni HR; Esempi di utilizzo nelle diverse funzioni.
- Gamification ed e-HRM [T18 - cap 9 (tutto)]  
Caratterizzazione della Gamification; Gamification Operativa e Strategica.
- Gestione elettronica dei talenti (eTM) [T18 - cap 10 (tutto)]  
Gestione dei talenti in rapporto alle normali funzioni HRM dedicate a tutti i dipendenti; Diversificazione nell'uso di risorse; Supporto di IT per individuazione, sviluppo e ritenzione di talenti.
- Sicurezza dei dati e Privacy in e-HRM [T18 - cap 15 (prima parte)]  
Introduzione; Importanza crescente della sicurezza delle informazioni; Sistemi di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (ISMS).

---

### Materiale di riferimento

#### Aspetti di base: Modelli per la rappresentazione e l'analisi di dati e di processi

[N23] Umberto Nanni, materiale distribuito (2023): Slide dalle lezioni, Esercizi proposti e svolti.

#### Gestione Digitale delle Risorse Umane (e-HRM)

[T18] Mohan Thite (ed), e-HRM - Digital Approaches, Directions & Applications (Routledge, 2018).