


HR data-driven. Il potere dei dati, il valore delle persone



10/09/2025

Valorizzare i talenti e accompagnare il cambiamento. Non si tratta più di ottimizzare i processi esistenti, ma di ricostruire modelli e logiche organizzative alla radice. La funzione HR cambia passo e assume un ruolo strategico nella crescita delle imprese

 alla funzione operativa alla leadership data-driven, l'HR non si limita a gestire processi ma legge scenari complessi, valorizza competenze, accompagna l'organizzazione nel cambiamento. L'intelligenza artificiale accelera questa trasformazione, automatizzando le attività ripetitive e supportando le decisioni che incidono in modo diretto su crescita, engagement e benessere dei dipendenti. I team HR devono imparare a leggere i dati in profondità, metterli in discussione, inserirli nel contesto organizzativo e, soprattutto, saperli usare in modo responsabile. Questa evoluzione richiede equilibrio: tra algoritmi e sensibilità manageriale, tra velocità decisionale e rispetto delle persone.

PERCORSI SU MISURA

L'approccio data-driven sta mostrando il suo potenziale trasformativo anche nella costruzione di percorsi di sviluppo professionale personalizzati e allineati ai bisogni di business. «Abilitare percorsi di sviluppo professionale personalizzati richiede un uso intelligente dei dati» – spiega **Pablo Pellegrini, business unit manager Enterprise Content & Process Management and BPO di SB Italia**. «Analizzare competenze, performance e potenziale consente di costruire un percorso di crescita allineato agli obiettivi aziendali. In quest'ottica, i dati non sono più solo uno strumento di controllo, ma diventano leva strategica per colmare gap, valorizzare talenti e anticipare i bisogni futuri, promuovendo una cultura organizzativa orientata all'evoluzione continua». A supporto di questa visione, la piattaforma *Docsweb Digital HR*, potenziata da *AI-Docs*, abilita un ecosistema di dati integrato: performance, training, feedback e potenziale vengono armonizzati per alimentare percorsi di crescita realmente su misura.

Inoltre, in un approccio HR data-driven, i KPI assumono una funzione strategica fondamentale: «Permettono di misurare con precisione e in modo oggettivo l'efficacia delle iniziative in relazione agli obiettivi di business». Grazie all'integrazione di *AI-Docs* e *Docsweb Digital HR*, diventa possibile arricchire le dashboard HR con KPI altamente dinamici, basati su insights generati in tempo reale dall'intelligenza artificiale. «Indicatori come il tempo medio per l'acquisizione di una competenza, i tassi di completamento della formazione, l'analisi predittiva di performance e retention, l'engagement sentiment estratto da feedback e contenuti testuali diventano tracciabili e interpretabili in modo rapido ed efficace» – spiega Pellegrini. «I KPI non sono più semplici report statici, ma leve operative proattive per guidare le decisioni e ottimizzare le strategie HR in real-time».

#HR I KPI non sono più semplici report statici,
ma leve operative proattive – Pablo Pellegrini
#SBItalia

[CLICK TO TWEET](#) 