

Il potere dell'AI nella gestione delle Risorse Umane

Ebook

Le persone che usano l'AI sostituiranno quelle che non la usano

A livello globale non è possibile ignorare che l'automazione e la tecnologia rappresentino un'evoluzione inevitabile per le aziende.

Adattarsi al cambiamento tecnologico adottando soluzioni di digitalizzazione costituisce l'unica alternativa possibile per le aziende che vogliono sopravvivere e crescere in modo sostenibile. Le aziende che oppongono resistenza rischiano di rimanere indietro, perdere efficienza e affrontare maggiori difficoltà nell'adattarsi alle richieste del mercato e alle aspettative dei clienti.

Rivolgendo uno sguardo al passato possiamo comprendere che **tutte le rivoluzioni tecnologiche hanno generato più valore, più posti di lavoro e una migliore qualità della vita.** Quindi perché non accogliere l'intelligenza artificiale come l'ultima frontiera possibile di questa evoluzione. Con oltre 250 milioni di aziende che esplorano o utilizzano l'IA, secondo IBM, siamo di fronte a un cambiamento epocale.



C'è solo un modo per sopravvivere a questo cambiamento: adattarsi. Non bisogna pensare che l'utilizzo dell'AI sostituirà la forza lavoro, ma piuttosto la renderà più forte, liberando tempo e risorse per permettere alle aziende di concentrarsi sul loro valore principale: le persone. **Con le tecnologie giuste e una mentalità orientata al futuro, le aziende possono non solo adattarsi, ma prosperare in questo ambiente in continua evoluzione.**

Noi di Factorial ci impegniamo a fornire soluzioni complete e facili da usare che aiutino le aziende ad abbracciare la digitalizzazione. In questa era di trasformazione digitale, l'AI è un alleato indispensabile per trasformare il mondo del lavoro e guidare le aziende **verso un futuro più umano di successo e prosperità.**

Jordi Romero
CEO e Founder di Factorial

Etica, lavoro e innovazione: l'impatto dell'AI nel contesto italiano

Quando e perché hai iniziato a parlare di intelligenza artificiale e come hanno reagito inizialmente le aziende italiane?

Ho iniziato a parlare di intelligenza artificiale il 21 febbraio 2019. In Italia, in quel periodo, l'IA era ancora un argomento poco trattato. Insieme al mio collega Pasquale Viscanti, abbiamo deciso di avviare il podcast "Intelligenza artificiale spiegata semplice".

"La risposta delle aziende italiane era particolare: c'era curiosità ma chiudere un contratto era estremamente difficile"



Giacinto Fiore
CO Founder dell'AI
Week Italia e
divulgatore di AI

L'obiettivo era raggiungere manager e imprenditori che fino ad allora erano rimasti esclusi da questa tecnologia, utilizzando un linguaggio semplice e talvolta ironico. In breve tempo, abbiamo costruito una community di manager sempre più interessati ai nostri contenuti. **La risposta delle aziende italiane era particolare**: c'era curiosità, ma la chiusura dei contratti era estremamente difficile, con un tasso di successo di circa 1 su 100. Mentre le grandi banche e assicurazioni avevano già avviato progetti di AI, le PMI trovavano molte difficoltà ad approcciare questo tema.



“L'Italia inserita nel contesto europeo ha un ruolo significativo”



Quali sono i settori o le aree di applicazione dell'intelligenza artificiale che ritieni più promettenti per il futuro?

Attualmente, ritengo che i settori più promettenti siano due:

- **La sanità**, che beneficia enormemente dell'IA nella **ricerca scientifica**, nello sviluppo di nuovi farmaci e nella ricerca molecolare. **Le capacità computazionali dell'IA permettono di scoprire aspetti nascosti all'occhio umano.**
- **La creatività**, con un'esplosione di tecnologie generative per contenuti testuali, video e fotografici. Prevedo che gli esseri umani diventeranno sempre più abili nel comunicare grazie a queste tecnologie.

Qual è il ruolo dell'Italia nel panorama globale dell'intelligenza artificiale e quali sono le opportunità che il nostro paese potrebbe sfruttare?

L'Italia, inserita nel contesto europeo, ha un ruolo significativo soprattutto nelle attività normative. Siamo molto attenti a leggi e regolamenti, come dimostra il lavoro dell'autorità garante della privacy. Recentemente, diversi imprenditori e manager italiani stanno sviluppando progetti di intelligenza artificiale con dati italiani per il pubblico italiano. Questo approccio può essere vantaggioso, soprattutto per un paese come il nostro, ricco di diversità culturali e linguistiche. Un sistema di AI che comprenda queste differenze può davvero fare la differenza in termini di inclusione e rispetto della diversità.

Quali sono le implicazioni etiche e sociali che l'intelligenza artificiale solleva e come dovremmo affrontarle?

Dobbiamo essere molto attenti, perché **l'AI offre molti strumenti utili, ma nelle mani sbagliate può diventare pericolosa**. Abbiamo visto esempi di reti convoluzionali usate per clonare voci e ingannare persone, specialmente anziani. È essenziale avere norme e controlli rigorosi, come l'AI Office previsto dall'AI Act, per monitorare le applicazioni potenzialmente dannose. Inoltre, dobbiamo evitare che l'intelligenza artificiale ci renda più pigri e isolati socialmente. **È fondamentale controllare gli algoritmi per prevenire bias cognitivi e discriminazioni**. Ripeto sempre che l'AI è uno specchio che riflette chi siamo, e dobbiamo usarla per migliorare noi stessi.

Come sta influenzando l'intelligenza artificiale il mercato del lavoro e quali saranno le prospettive future per i professionisti del settore HR?

L'AI sta trasformando incredibilmente il mercato del lavoro. La capacità di adattarsi rapidamente a nuove tecnologie è diventata essenziale. **Questo continuo cambiamento genera un aumento del turnover aziendale, ma ci rende professionisti migliori**. Nel settore HR, l'AI è presente da tempo, soprattutto nella selezione dei candidati. Algoritmi sofisticati facilitano il lavoro dei recruiter, personalizzando i colloqui e migliorando le possibilità di trovare la persona giusta per il ruolo.

“Oggi con l'AI quel candidato e quell'HR possono finalmente incontrarsi. ”

I responsabili HR solitamente ricevono più curricula di quelli che possono fisicamente leggere e controllare. E questo è un danno perché spesso si perde l'opportunità di assumere la risorsa giusta che si è candidata per la nostra azienda perché non si è avuto il tempo di analizzare attentamente il profilo della persona. **Oggi con l'AI quel profilo e quell'HR possono finalmente incontrarsi**.

Ci sono categorie di lavoratori che devono sentirsi realmente minacciati dall'essere rimpiazzati dall'AI?

Sì, alcuni lavoratori devono riqualificarsi. Ad esempio, gli addetti ai call center devono migliorare la loro professionalità per distinguersi dai servizi automatizzati. Questo non vuol dire che i call center spariranno ma che riusciranno a sopravvivere solo chi si rimetterà in gioco e sarà in grado di offrire un servizio migliore.

Anche chi lavora nella creazione di contenuti per i social media dovrà adattarsi, poiché l'AI sta trasformando questo campo.

Iscriviti alla
newsletter IA
spiegata semplice



Per questo motivo questa categoria di lavoratori dovrà imparare a sfruttare la tecnologia a suo vantaggio e non potranno pensare di continuare a lavorare allo stesso modo in cui hanno lavorato fino ad ora.

Quali sono le tecnologie o le tendenze emergenti nell'ambito dell'intelligenza artificiale che ritieni più interessanti o rivoluzionarie?

Non c'è una singola tecnologia emergente che mi impressiona particolarmente. **Mi aspetto che in futuro l'intelligenza artificiale diventi uno strumento sempre più integrato,** permettendo agli esseri umani di scegliere come interagire con essa. Le piattaforme attuali, come *Chat GPT-4o* e *Gemini*, stanno già mostrando questa tendenza. È fondamentale che questa tecnologia sia accessibile anche alle persone comuni, poiché sono loro che lavorano nelle aziende che vogliamo innovare.

**"Esistono
categorie di
lavoratori che
devono
riqualificarsi"**

Intelligenza Artificiale e gestione HR: come lavorano le startup del futuro

Quali sono le principali tendenze nel panorama delle startup che operano nel settore dell'AI applicata all'HR?

Ad oggi nel mondo startup si stanno facendo grandi passi in avanti nella risoluzione dei processi più ripetitivi e time consuming come onboarding, selezione dei candidati, processi amministrativi sui dipendenti e molto altro...

“Noto ovunque una grande curiosità e ambizione per capire come integrare l'AI e renderla un vantaggio competitivo il prima possibile...”



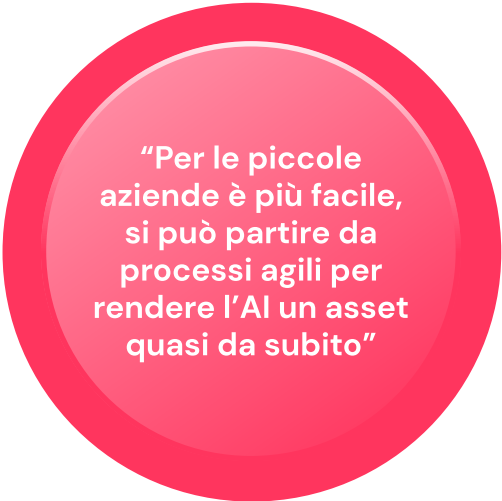
**Matteo
Aliotta**
CEO & Head of
Growth LTV

Nel prossimo futuro invece, vedo già delle grandi opportunità sul predittivo e sulla possibilità di avere insights di alto valore per prendere scelte strategiche sulle risorse umane. Un vantaggio pazzesco che cambierà il nostro modo di pensare il rapporto tra aziende e lavoro.

Quali sono le sfide e le opportunità per le startup che sviluppano soluzioni di AI per l'HR?

La grande sfida oggi a mio avviso riguarda l'adozione. Giro molto nelle aziende e ho una visione d'insieme lavorando dalle startup early stage alle multinazionali. **Nota ovunque una grande curiosità e ambizione per capire come integrare l'AI e renderla un vantaggio competitivo il prima possibile... direi prima che lo facciano i competitor.**

Per le piccole aziende è più facile, si può partire da processi agili per rendere l'AI un asset quasi da subito. Nelle corporate nascono diverse complicazioni, in primis dal punto di vista di compliance e poi di capacità di integrare l'AI in processi più rigidi e complessi. Il mio consiglio è partire proprio da lì, cercare le aree di intervento meno complicate a livello di compliance e di creare un primo – seppur piccolo – business case convincente. Un precedente rende tutto più facile e aumenta la fiducia degli stakeholder, che ti permette di richiedere ulteriori investimenti di tempo e risorse in questa grande rivoluzione.



“Per le piccole aziende è più facile, si può partire da processi agili per rendere l'AI un asset quasi da subito”

Come possono le aziende valutare e selezionare gli strumenti di IA più adatti alle loro esigenze HR?

Faccio anche questo mestiere: aiuto le aziende a valutare strumenti innovativi che possano dare un vantaggio competitivo. Il mio ruolo è proprio quello di “integrator” tra mondo innovazione e aziende strutturate. Due mondi molto complementari, ma anche difficili talvolta da unire, per motivi di linguaggio, cultura e approccio. La mia soluzione è partire sempre dai problemi e dalle ambizioni. L'approccio peggiore è quello “Technology in search for a problem”.

Iscriviti alla
newsletter di Matteo



Cioè l'antitesi dell'innovazione è proprio innamorarsi di una tecnologia a priori e voler forzare dall'alto. Non ci scordiamo dunque di partire dai problemi e dargli una priorità: in aziende molto grandi la priorità si basa anche sulla possibilità di intervento e l'effort. Una volta capito il problema c'è il lavoro di matching della tecnologia. **Oggi a mio avviso siamo in un momento storico fantastico, dove grazie al mondo startup abbiamo a disposizione dei prodotti potentissimi a costi abbordabili.** Un'opportunità che nessun HR dovrebbe farsi sfuggire

Quali sono i casi d'uso più interessanti e concreti di IA in diverse aree HR, come il reclutamento, la formazione, la gestione delle performance e la retention dei talenti?

I migliori casi che ho visto riguardano quelli di AI sulla People Analytics che riguardano la retention di alcune grandi aziende, capaci di utilizzare i dati per avere insights sulle motivazioni delle problematiche lavorative oppure nel riuscire ad individuare i fattori chiave che corrispondono ai migliori talenti. Altri casi interessanti riguardano lo skill mapping oppure gli insights sul gender gap o altre situazioni dove gli HR possono avere delle informazioni chiave a livello di dati per prendere decisioni o anche per scegliere i perfetti prodotti formativi o di engagement aziendale.

" Gli HR possono avere delle informazioni chiave a livello di dati per prendere decisioni o anche per scegliere i perfetti prodotti formativi o di engagement aziendale. "

La formazione come fattore di successo per accogliere l'AI in azienda

Le aziende italiane stanno dimostrando un interesse sempre crescente e variegato verso le opportunità di business legate all'intelligenza artificiale. Questo interesse si traduce in **diverse iniziative e strategie volte a integrare l'AI nei processi aziendali**, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza operativa e sviluppare nuovi prodotti e servizi.

“Le aziende italiane stanno diventando sempre più consapevoli dell'importanza delle competenze nell'ambito dell'AI”



Andrea Galimberti
Head of
Partnerships
Factorial Italia



Un aspetto chiave di questa tendenza è l'automatizzazione dei processi. Molte aziende italiane stanno investendo in tecnologie AI per automatizzare operazioni ripetitive e migliorare la precisione delle attività. Settori come il manifatturiero, l'automotive e il fashion stanno adottando soluzioni di machine learning e robotica per ottimizzare la produzione, ridurre i costi e migliorare la qualità dei prodotti.

Inoltre, **l'Italia vanta un vivace ecosistema di startup nel settore dell'AI**, che sta contribuendo all'innovazione e alla ricerca. Queste startup stanno sviluppando soluzioni innovative che spaziano dalla computer vision all'elaborazione del linguaggio naturale, dalla predictive analytics alla cybersecurity. Le collaborazioni tra grandi aziende e startup sono sempre più frequenti, accelerando l'adozione di queste tecnologie emergenti.

È interessante notare che **le aziende italiane stanno diventando sempre più consapevoli dell'importanza delle competenze nell'ambito dell'AI** e hanno iniziato ad investire anche nella formazione dei propri dipendenti per colmare il gap tecnologico collaborando con università e centri di ricerca per sviluppare programmi formativi specifici e percorsi di aggiornamento continuo. **Evidenziando, quindi, una vera e propria esigenza di formazione e sviluppo per poter utilizzare gli strumenti di AI in maniera consapevole.**

Possiamo dire che **l'utilizzo dell'AI si sta configurando come un alleato strategico nella promozione della sostenibilità**. Le aziende italiane stanno esplorando l'uso dell'AI per monitorare e ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività per ottimizzare la gestione delle risorse energetiche e promuovere pratiche di economia circolare.

Cercando di capire in quali settori all'interno dell'azienda viene applicata l'intelligenza artificiale possiamo affermare che **molte aziende italiane vedono l'AI come un'opportunità per migliorare ogni aspetto della gestione del personale**, dalla ricerca dei talenti all'ottimizzazione della formazione e della crescita professionale dei dipendenti.

In primo luogo, molte aziende italiane stanno sfruttando l'AI per **automatizzare e migliorare l'efficienza dei processi di reclutamento**. Utilizzando strumenti avanzati di analisi dei CV, selezione dei candidati e gestione delle interviste, le aziende possono ridurre significativamente i tempi di assunzione e migliorare la qualità delle selezioni. **Questi strumenti non solo velocizzano il processo, ma aiutano anche a ridurre i bias umani, garantendo una selezione più equa e meritocratica.**

Un altro ambito di grande interesse è **l'uso dell'AI per l'analisi predittiva**. Le aziende italiane stanno adottando queste tecnologie per analizzare grandi quantità di dati relativi ai dipendenti e ottenere insight preziosi. Questo permette di identificare i talenti ad alto potenziale, prevedere le necessità di formazione e sviluppo, e anticipare i rischi di turnover.

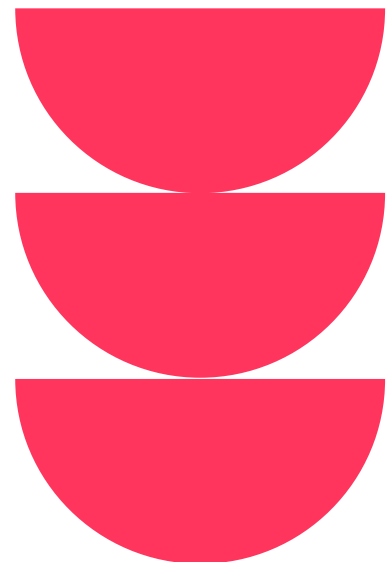
Grazie a questo approccio data-driven, la gestione del capitale umano diventa più strategica e mirata, permettendo decisioni basate su dati concreti.

La **personalizzazione della formazione** è un altro settore in cui l'AI sta facendo la differenza. Le piattaforme di e-learning basate su AI possono creare percorsi formativi su misura per ciascun dipendente, adattandosi ai loro progressi e suggerendo contenuti specifici. Questo non solo migliora le competenze necessarie per il ruolo attuale, ma prepara anche i dipendenti per posizioni future, aumentando il loro valore all'interno dell'azienda.

Infine, l'AI sta trasformando anche la **gestione amministrativa** delle risorse umane. Automazione di processi come la gestione delle buste paga, delle presenze e delle assenze **non solo riduce il margine di errore, ma libera il personale HR da compiti ripetitivi**.

Questo permette al team HR di concentrarsi su attività a maggior valore aggiunto, come la strategia e lo sviluppo del personale.

In sintesi, **l'approccio delle aziende italiane verso l'integrazione dell'AI nelle soluzioni HR è caratterizzato da una visione strategica e innovativa**. L'obiettivo è chiaro: migliorare l'efficienza operativa, prendere decisioni basate sui dati, personalizzare l'esperienza dei dipendenti e garantire una gestione etica e sicura delle informazioni. Questa strategia consente alle aziende di rispondere meglio alle sfide del mercato del lavoro contemporaneo e di attrarre e mantenere i migliori talenti.



Il Futuro è già qui con Factorial AI

Nel panorama lavorativo attuale, la ricerca di talenti qualificati e la gestione efficiente del personale sono diventate sfide sempre più complesse. **Le aziende si trovano ad affrontare una concorrenza sempre più accesa per attrarre e trattenere le persone**, mentre allo stesso tempo devono ottimizzare i processi HR per ridurre i costi e migliorare la produttività.

“Factorial AI offre un'ampia gamma di funzionalità che possono aiutare le aziende a migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi di gestione del personale”



Silvia Bellinghieri

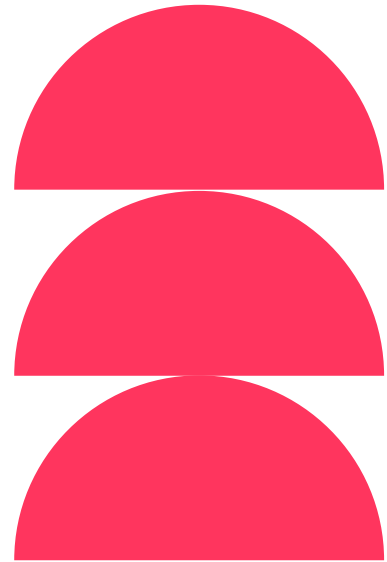
Team Leader
Account Executive
Factorial Italia

In questo contesto, l'intelligenza artificiale si presenta come una soluzione rivoluzionaria in grado di trasformare il modo in cui le aziende gestiscono le risorse umane. Factorial AI, la nostra piattaforma innovativa di HR tech, sfrutta il potere dell'IA per **automatizzare attività manuali ripetitive, fornire informazioni basate sui dati e supportare i professionisti HR e tutti coloro che si occupano delle persone in azienda nel prendere decisioni strategiche.**

Factorial AI offre un'ampia gamma di funzionalità che possono aiutare le aziende a migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi di gestione del personale in diverse aree chiave:

- **Reclutamento e selezione:** AI può ottimizzare il processo di attrazione dei talenti fornendo suggerimenti nella costruzione dell'offerta di lavoro, e riducendo il tempo di screening dei curricula, identificando i candidati più adatti alle posizioni aperte per skills, anni di esperienza, competenze tecniche e trasversali. Questo permette di risparmiare tempo prezioso ai professionisti HR e di **aumentare le possibilità di trovare i candidati ideali.**
- **Valutazione delle performance:** AI può automatizzare la valutazione delle prestazioni, fornire feedback ai dipendenti e identificare le aree di miglioramento. **Questo aiuta i manager a motivare i dipendenti e a farli crescere professionalmente incentivando il feedback circolare per restituire una panoramica generale.**

- **Retention dei talenti:** Factorial con i suoi strumenti offre un ambiente in cui la cultura del feedback viene incentivata, si strutturano processi facili da migliorare sulla base delle insight che derivano da AI, che può puntare il focus sui potenziali rischi di abbandono.
- **Analisi dei dati:** AI può raccogliere e analizzare una grande quantità di dati relativi ai dipendenti, fornendo informazioni preziose per prendere decisioni strategiche basate sui dati. Questo aiuta le aziende a migliorare l'efficienza operativa e a ottimizzare la gestione delle risorse umane.



Attiva

Timeline

Valutazione 360°- Q3

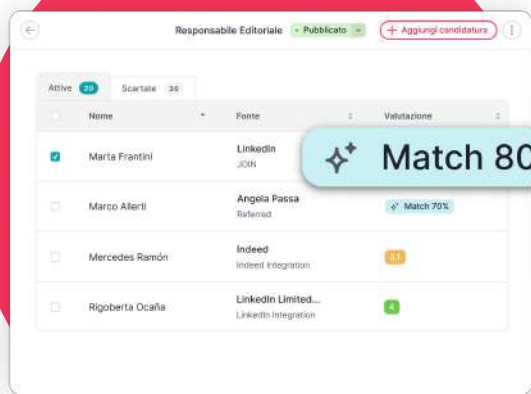
20 Sett 2023 – 20 Ott 2023

✦ AI generated

Riassunto dei risultati

I colleghi e i dipendenti di Anna Munari le hanno dato un feedback positivo sulle sue prestazioni. I suoi colleghi hanno lodato la sua competenza, l'apertura mentale, la motivazione, la capacità di risolvere i problemi e l'impegno nel raggiungere gli obiettivi. Anna ha dato anche a se stessa un feedback positivo sul suo sostegno ai colleghi, sulle aree di crescita e sui grandi successi/raggiungimenti. Non c'è disallineamento con il suo manager.

L'implementazione di Factorial AI può portare numerosi benefici alle aziende, tra cui:



- **Aumento della produttività:** grazie alla restituzione data dalle insights descritte nei precedenti punti, l'aumento della produttività è una conseguenza delle attività di engagement dei dipendenti.
- **Riduzione dei costi:** AI può automatizzare attività manuali ripetitive, liberando tempo prezioso a tutti i dipendenti dell'azienda e consentendo di ridurre i costi operativi, i rischi di errore e la perdita di dati preziosi.
- **Vantaggio competitivo:** L'adozione di tecnologie innovative come Factorial AI può dare alle aziende un vantaggio competitivo nel mercato del lavoro.

- **Miglioramento del processo decisionale:**

AI può fornire informazioni basate sui dati che aiutano i professionisti HR a prendere decisioni migliori in merito al reclutamento, alla formazione, alla gestione delle prestazioni e alla ritenzione dei talenti.

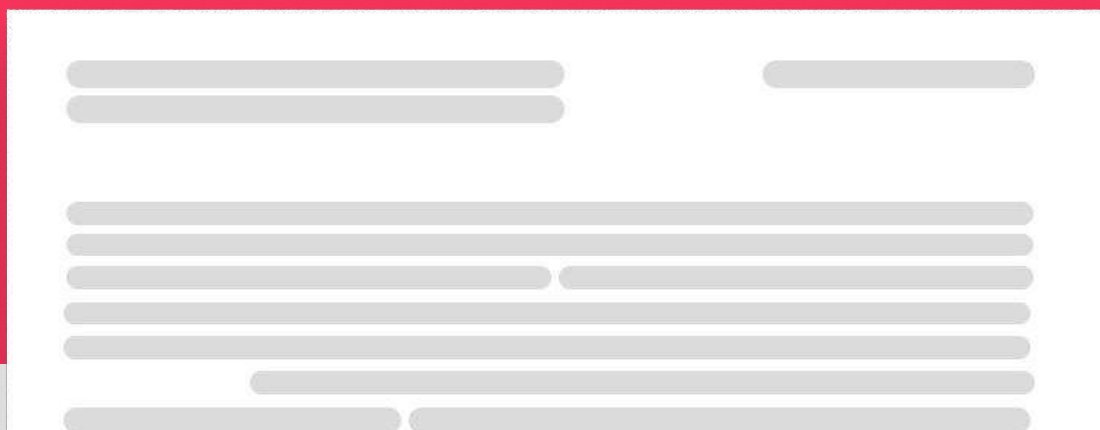
- **Miglioramento dell'engagement del personale:**

AI può aiutare i dipendenti a sentirsi più coinvolti e valorizzati fornendo loro feedback personalizzati e opportunità di crescita professionale.



L'intelligenza artificiale sta trasformando il mondo del lavoro e Factorial AI è all'avanguardia di questa rivoluzione. La nostra piattaforma innovativa offre una serie di soluzioni che possono aiutare le aziende a migliorare l'efficienza, l'efficacia e la redditività dei processi HR. Se siete alla ricerca di un modo per trasformare il vostro dipartimento HR e portare la vostra azienda al livello successivo.

[Scopri Factorial AI](#)



Genera un'offerta di lavoro per ingegnere



