

REPORT OSSERVATORIO NIEDERDORF ITALIA

EVOLUZIONE DEL RUOLO DELLE RISORSE UMANE

Introduzione

L'Osservatorio sull'Evolutione del Ruolo delle Risorse Umane, svolto tra maggio e giugno 2024, ha coinvolto un centinaio di professionisti del settore HR, tra cui Responsabili Risorse Umane e Direttori del Personale. L'obiettivo principale è stato quello di analizzare le attività, le sfide e le tendenze emergenti nella funzione HR, per comprendere come questa possa promuovere il successo aziendale.

Obiettivo dell'Osservatorio

L'osservatorio ha cercato di raccogliere dati significativi riguardo ai cambiamenti avvenuti nella funzione delle risorse umane, in particolare dopo l'emergenza pandemica. Si è voluto capire come le aziende abbiano adattato le loro pratiche HR per affrontare le nuove sfide e opportunità.

Metodologia

Il campione è stato selezionato attraverso un questionario online distribuito a professionisti HR. Le aziende partecipanti erano di diverse dimensioni e settori, con un numero di dipendenti variabile da meno di dieci a oltre 250.

Focus Principali

I risultati hanno evidenziato i seguenti ambiti di attenzione per gli HR Manager negli ultimi due anni:

1. Evoluzione della Gestione del Talento

Il **78%** degli HR Manager ha identificato la gestione del talento come una priorità cruciale. Questo implica non solo l'attrazione e la retention dei migliori talenti, ma anche l'investimento in programmi di formazione e sviluppo. Le aziende stanno implementando strategie di employer branding per migliorare la loro reputazione e attrarre candidati qualificati.

2. Cultura e Benessere Aziendale

Il **65%** dei partecipanti ha sottolineato l'importanza di creare un ambiente di lavoro positivo e inclusivo. Le iniziative per il benessere dei dipendenti sono diventate fondamentali, con un focus su pratiche che promuovono la salute mentale e fisica. Le aziende stanno adottando politiche di diversità e inclusione per garantire che tutti i dipendenti si sentano valorizzati.

3. Digitalizzazione e Innovazione

La digitalizzazione ha avuto un impatto significativo, con il **70%** degli HR Manager che ha riportato l'implementazione di strumenti digitali per migliorare l'efficienza operativa. Tuttavia, questa transizione ha portato anche a nuove sfide nella gestione delle relazioni con i dipendenti, con il **45%** che segnala difficoltà nel mantenere un'interazione efficace a distanza.

4. Supporto Strategico al Business

Il coinvolgimento degli HR Manager nella definizione delle strategie aziendali è aumentato, con il **60%** che riporta un allineamento crescente tra le pratiche HR e gli obiettivi aziendali. Questo richiede competenze analitiche avanzate e capacità di comunicazione per collaborare efficacemente con i leader aziendali.

5. Sostenibilità e Responsabilità Sociale

C'è una crescente attenzione verso pratiche HR etiche e sostenibili. Gli HR Manager stanno esplorando come le risorse umane possano contribuire a obiettivi più ampi di responsabilità sociale e ambientale, cercando di integrare la sostenibilità nelle politiche aziendali.

6. Sfide da Affrontare

Nonostante i progressi, ci sono sfide significative da affrontare:

- **Competenze Digitali:** Il **52%** degli HR Manager ha segnalato la necessità di sviluppare competenze digitali all'interno dei propri team.
- **Coinvolgimento Strategico:** Solo il 17% si sente pienamente coinvolto nella definizione della strategia aziendale, indicando una necessità di maggiore integrazione.
- **Gestione delle Performance:** Le difficoltà nel monitoraggio delle performance a distanza sono state evidenziate come una preoccupazione principale.

Tecnologie e Impatto

Le tecnologie hanno avuto un impatto significativo sulla gestione delle risorse umane:

- **Miglioramento dell'Efficienza Operativa:** Il 75% degli intervistati ha notato un miglioramento grazie all'uso di strumenti digitali.
- **Nuove Sfide Relazionali:** Tuttavia, il 45% ha segnalato difficoltà nella gestione delle relazioni con i dipendenti a causa della digitalizzazione.

Indicatori KPI Significativi

Gli indicatori considerati più utili per la funzione HR includono:

- **Turnover e Retention:** Ritenuti fondamentali dal 85% dei partecipanti.
- **Soddisfazione dei Dipendenti:** Importante per il 70%.
- **Tempo di Assunzione:** Rilevante per il 60%.

Sintesi dei Cambiamenti nel Ruolo delle Risorse Umane

1. **Gestione del Talento:** Intensificazione degli sforzi per attrarre e sviluppare talenti, con programmi di formazione specifici.
2. **Cultura Aziendale:** Maggiore attenzione alla diversità e all'inclusione, con politiche attive per garantire un ambiente lavorativo equo.
3. **Digitalizzazione:** Accelerazione nell'adozione di tecnologie digitali per migliorare le funzioni HR.
4. **Supporto Strategico:** Gli HR Manager sono sempre più coinvolti nelle strategie aziendali, richiedendo competenze analitiche e capacità comunicative.
5. **Sostenibilità:** Crescente impegno verso pratiche HR etiche e sostenibili, contribuendo a obiettivi più ampi di responsabilità sociale.

Conclusioni

I risultati dell'osservatorio evidenziano come il ruolo delle risorse umane stia evolvendo in risposta alle nuove sfide del mercato. Per affrontare queste sfide e capitalizzare sui cambiamenti positivi, le aziende dovrebbero, investire in formazione continua per sviluppare competenze digitali tra i dipendenti; promuovere una cultura aziendale inclusiva che valorizzi la diversità; adottare strumenti tecnologici che facilitino la comunicazione e la collaborazione tra team remoti e integrare pratiche sostenibili nelle strategie HR per attrarre talenti consapevoli delle questioni ambientali e sociali.

Queste azioni non solo miglioreranno l'efficacia della funzione HR, ma contribuiranno anche a creare un ambiente lavorativo più sano e produttivo, in grado di attrarre e trattenere i migliori talenti nel lungo termine.