


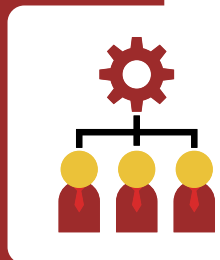
OSSERVATORIO

EVOLUZIONE DEL RUOLO
DELLE RISORSE UMANE

niederdorf
ITALIA



Osservatorio Evoluzione del Ruolo delle Risorse Umane

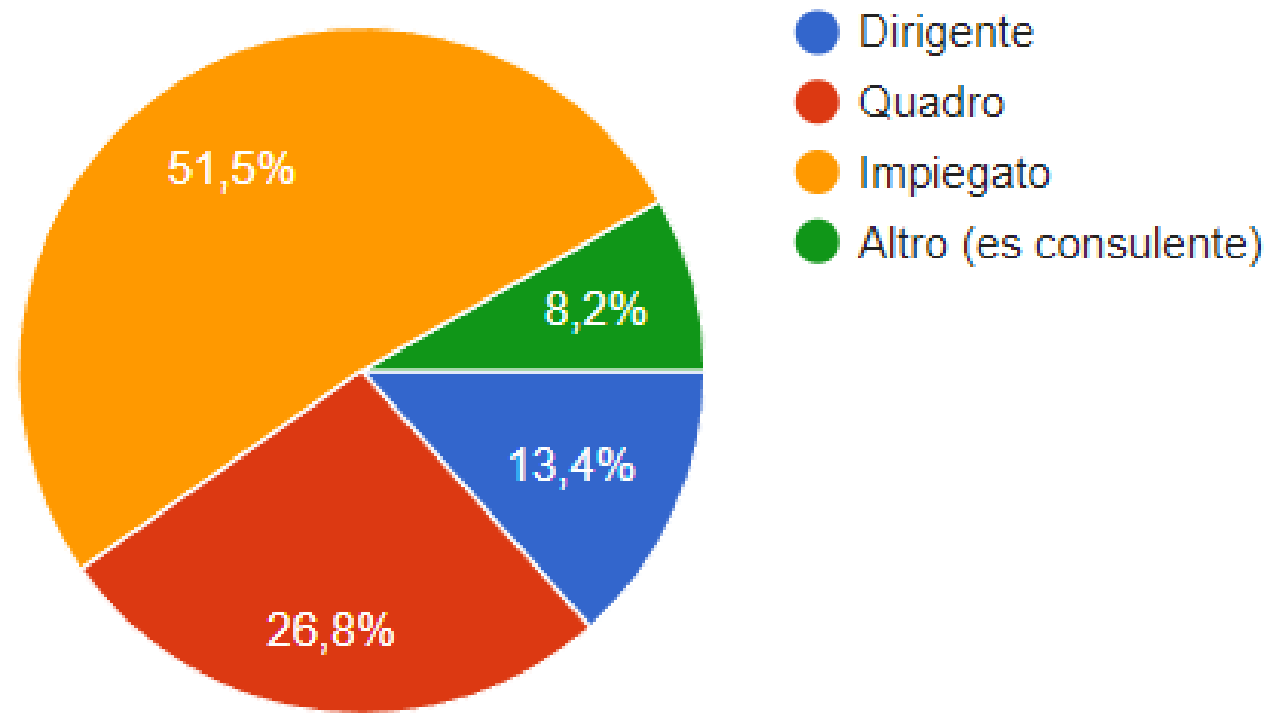


- **SVOLTO A MAGGIO - GIUGNO 2024**
- **QUESTIONARIO ONLINE**
- **PARTECIPANTI:**
 - RESP. RISORSE UMANE
 - Direttori del Personale
 - HR Manager
- **N° DI RISPOSTE RICEVUTE: 97**

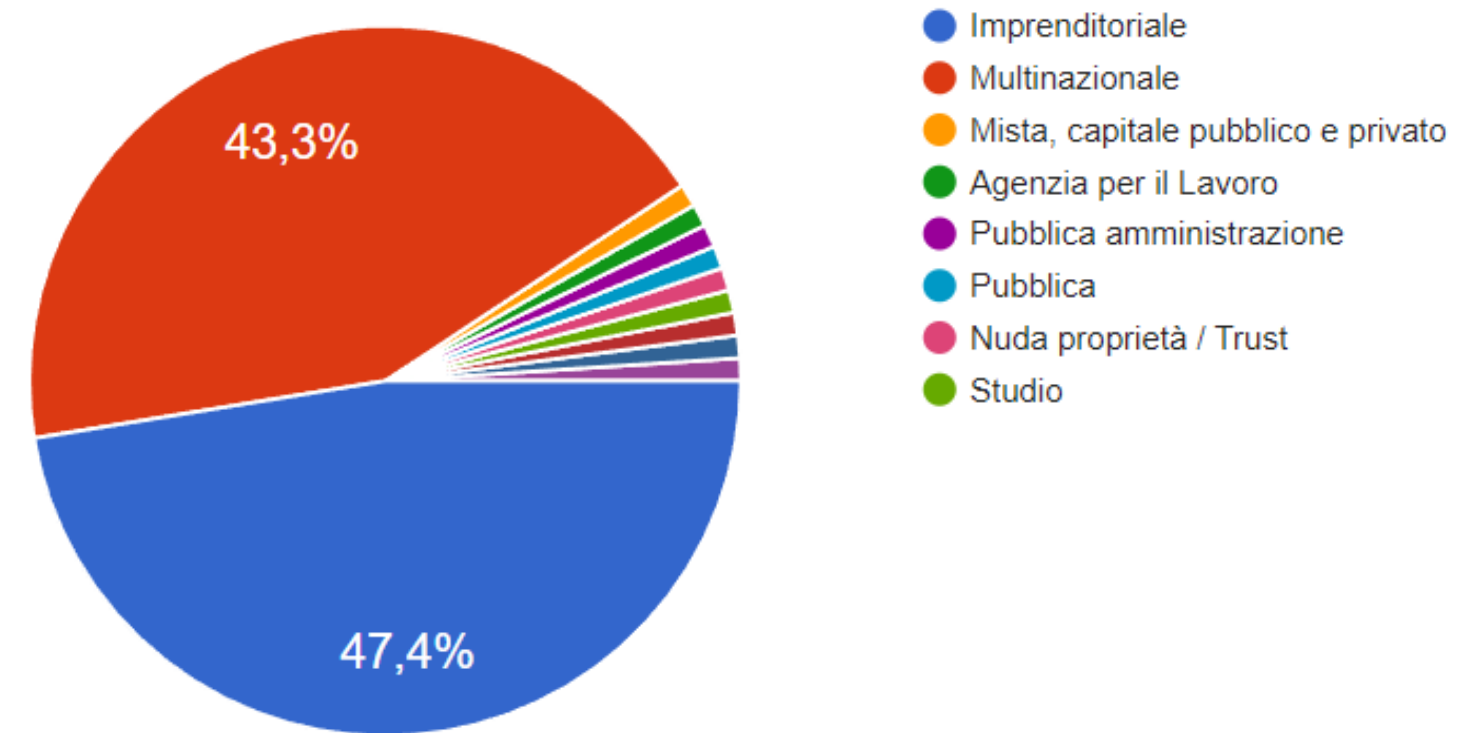
Obiettivo dell'Osservatorio

Ottenere una panoramica completa delle **attività**, delle **sfide** e delle **tendenze** emergenti nel settore delle Risorse Umane. Questo consentirà di comprendere meglio come la funzione HR viene configurata e gestita per promuovere il successo aziendale.

FUNZIONE AZIENDALE

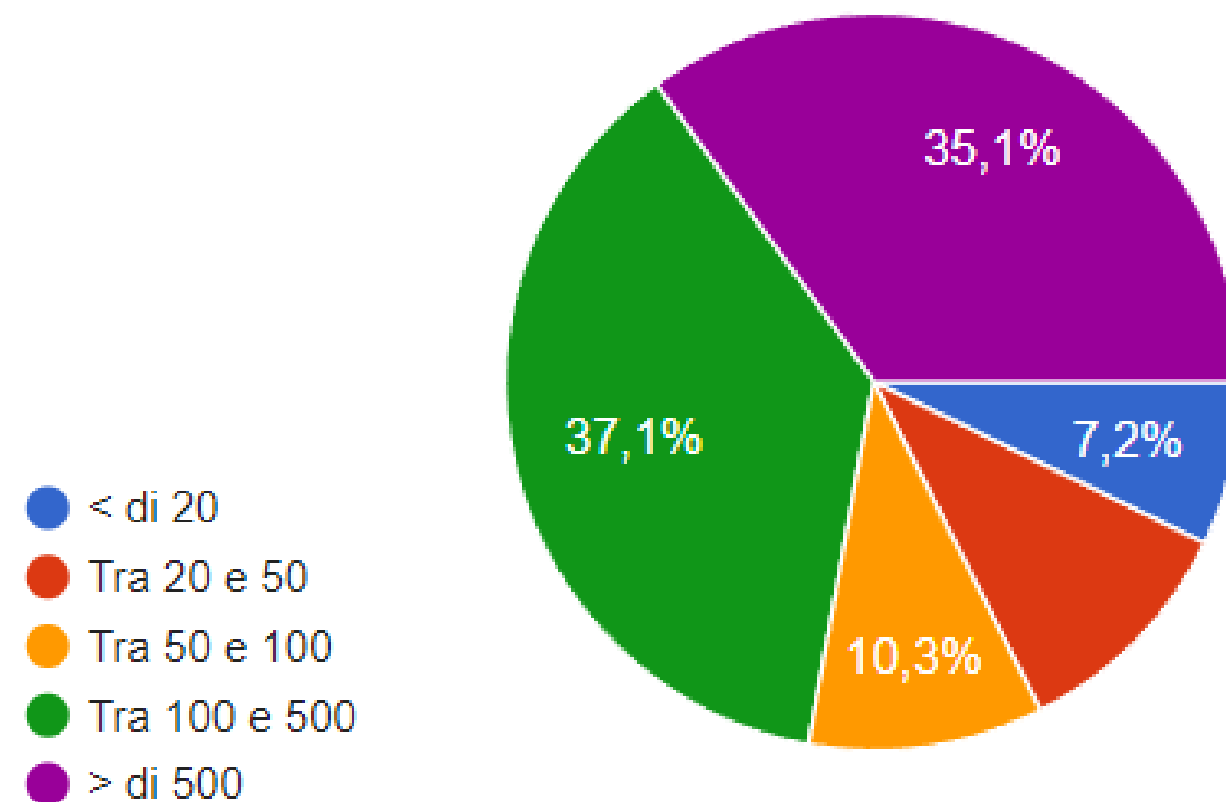


TIPO IMPRESA

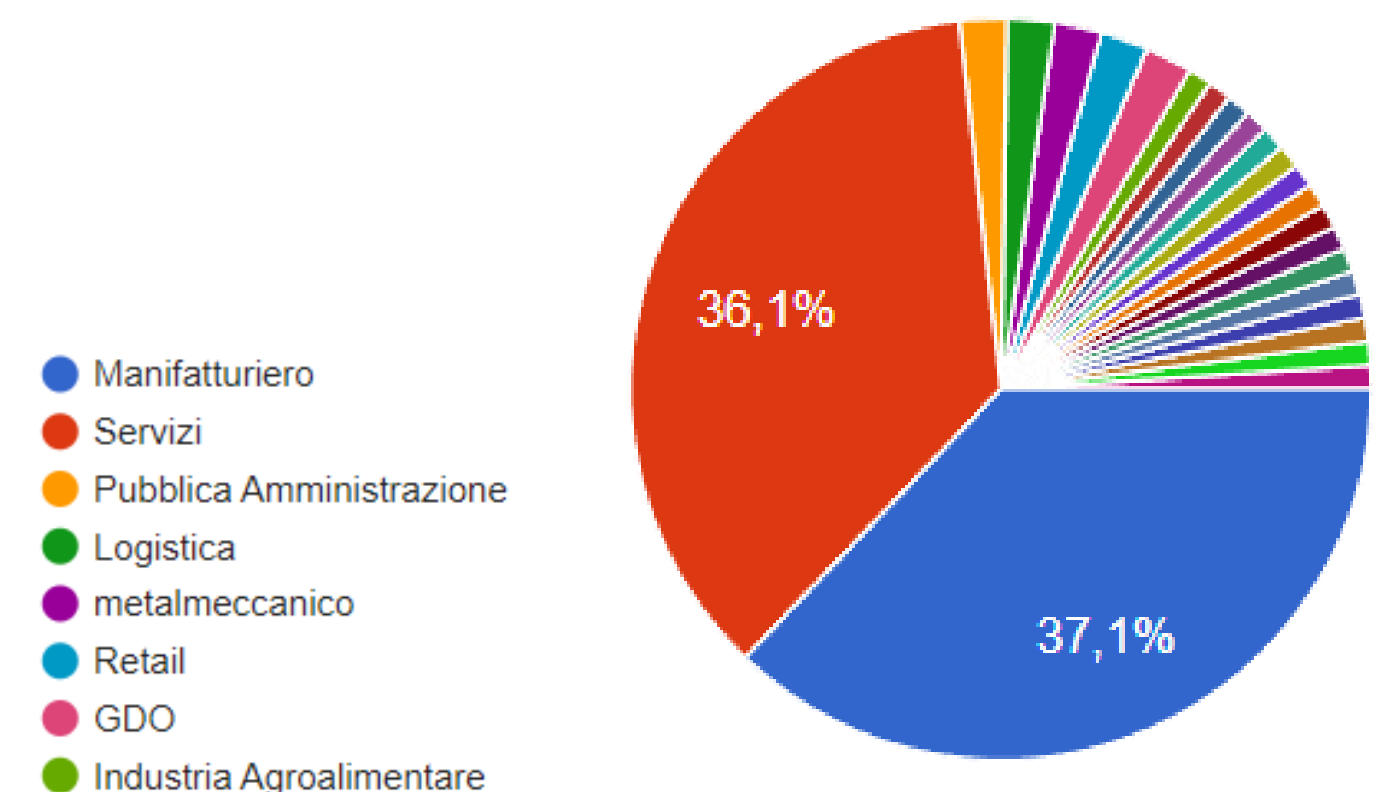


DIMENSIONE AZIENDALE

N° di dipendenti

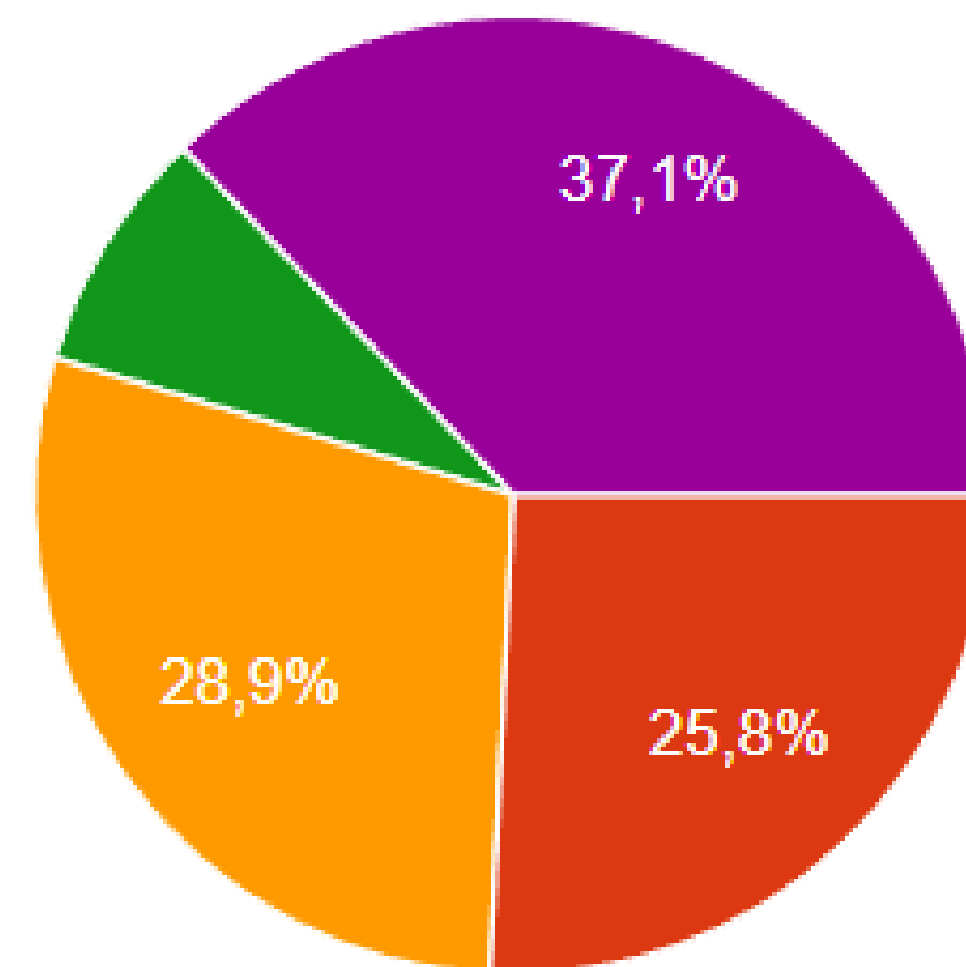


SETTORE



IT'S A FUNNY
OLD WORLD.

Anni di esperienza in ambito Risorse Umane



- Meno di un anno
- Da 1 a 5 anni
- Da 6 a 10 anni
- Da 11 a 15 anni
- Oltre 15 anni



Su cosa si è focalizzato maggiormente il ruolo dell'HR Manager negli ultimi due anni all'interno della sua organizzazione?

DESCRIVI TRE PUNTI PRINCIPALI

Su cosa si è focalizzato maggiormente il ruolo dell'HR Manager negli ultimi due anni all'interno della sua organizzazione?

FOCUS PRINCIPALI

- **Gestione del talento:** Attrazione, retention, sviluppo e valorizzazione dei dipendenti.
- **Cultura e benessere aziendale:** Creare un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e motivante per i dipendenti.
- **Digitalizzazione e innovazione:** Implementare strumenti e processi digitali per migliorare l'efficienza e l'efficacia delle funzioni HR.
- **Supporto al business:** Allineare le strategie HR agli obiettivi aziendali e supportare la crescita e lo sviluppo del business.
- **Competenze analitiche:** Utilizzare i dati e le analisi per prendere decisioni HR informate e basate su prove concrete.



Su cosa si è focalizzato maggiormente il ruolo dell'HR Manager negli ultimi due anni all'interno della sua organizzazione?

ALTRI TEMI IMPORTANTI

- **Diversità e inclusione:** Promuovere un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo per tutti i dipendenti.
- **Salute e benessere:** Promuovere la salute e il benessere dei dipendenti attraverso iniziative e programmi specifici.
- **Comunicazione:** Comunicare in modo efficace con i dipendenti su tutti i livelli dell'organizzazione.
- **Compliance:** Garantire la conformità a tutte le leggi e normative pertinenti in materia di lavoro.
- **Etica e responsabilità sociale:** Promuovere pratiche HR etiche e socialmente responsabili.

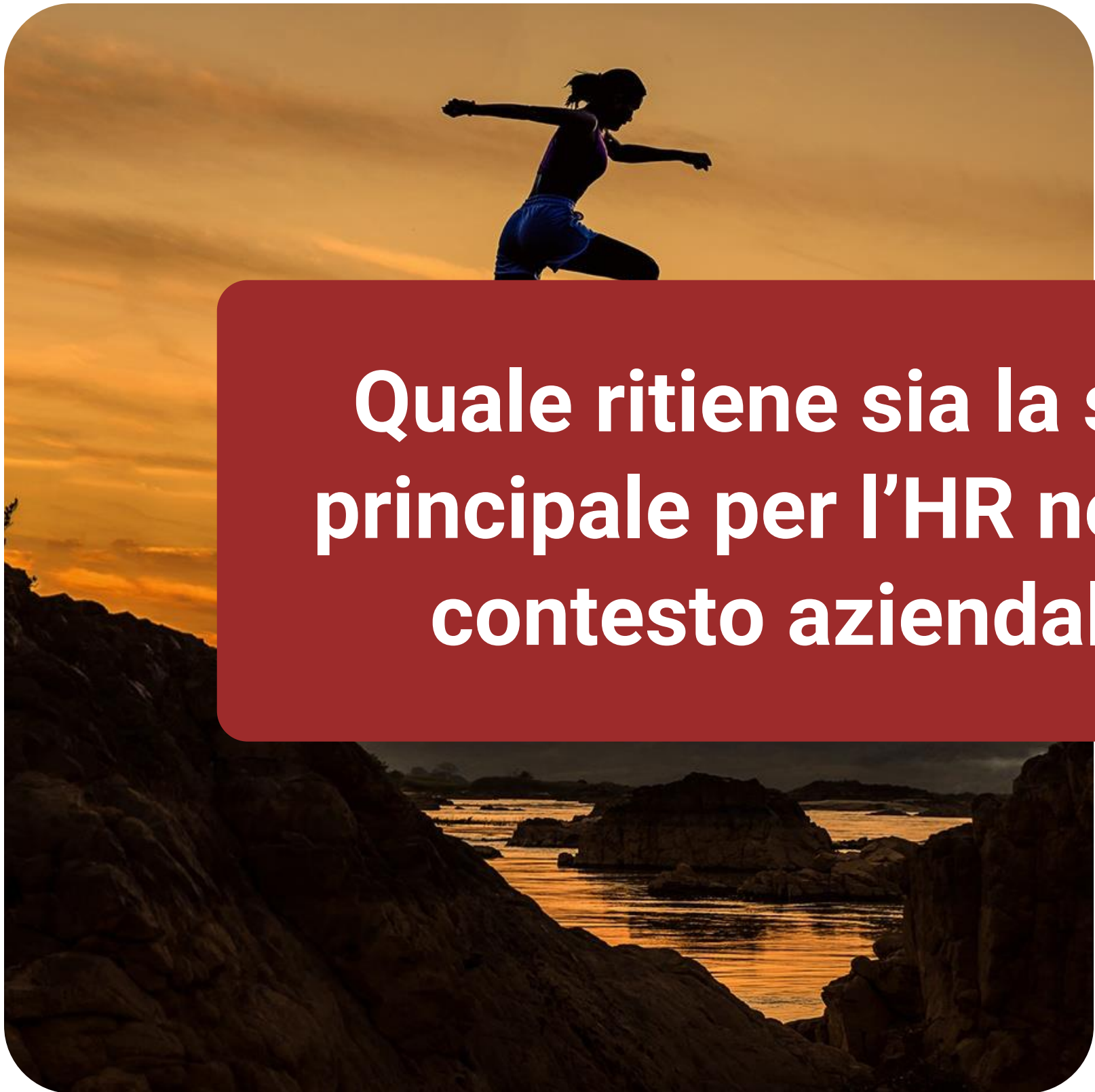


Su cosa si è focalizzato maggiormente il ruolo dell'HR Manager negli ultimi due anni all'interno della sua organizzazione?

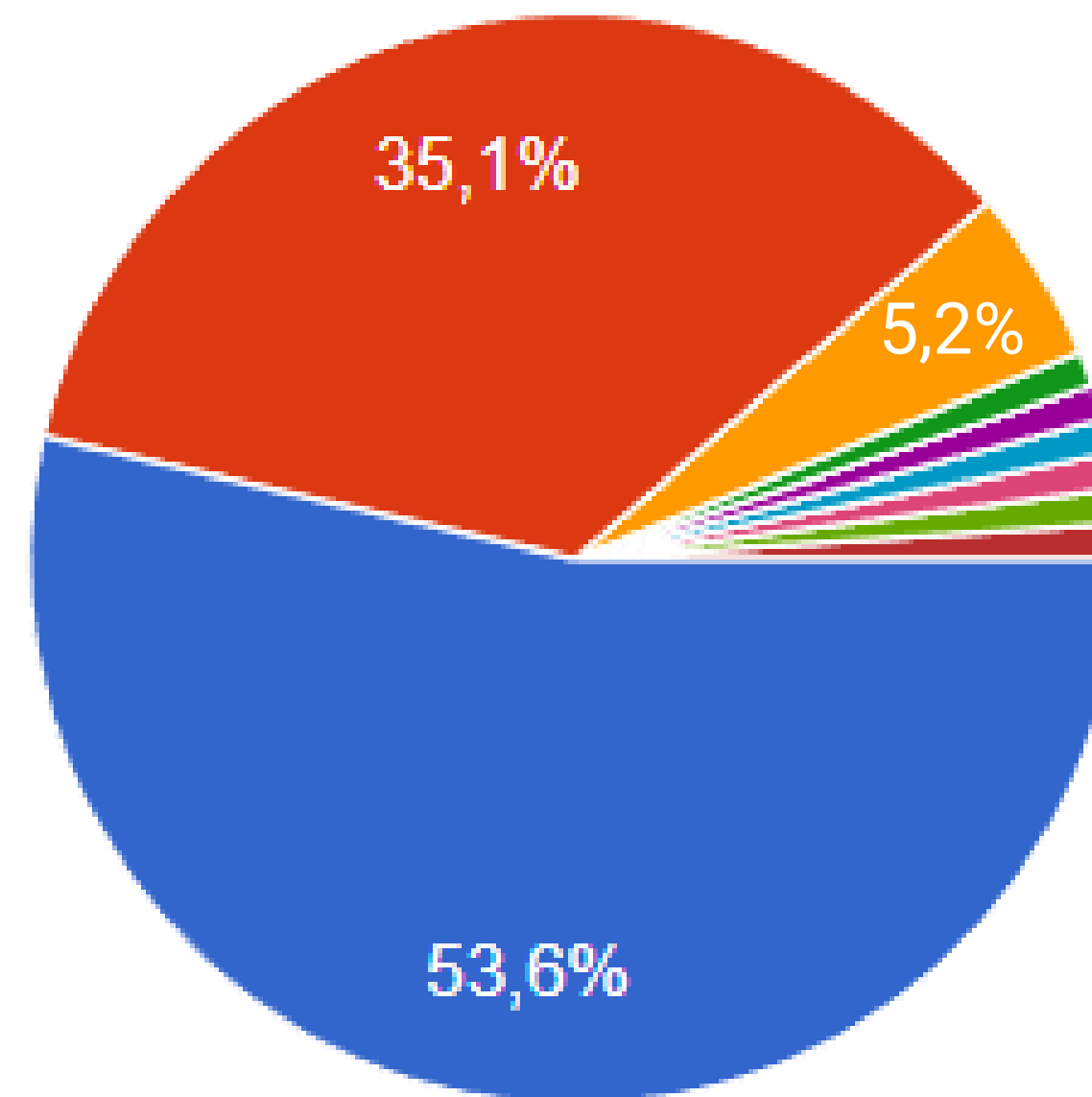
ESEMPI DI INIZIATIVE:

- Sviluppo di **programmi di formazione e sviluppo** per i dipendenti.
- Implementazione di sistemi di performance management per valutare e premiare i dipendenti.
- Creazione di **programmi di benessere aziendale** per promuovere la salute e il benessere dei dipendenti.
- Sviluppo di **strategie di employer branding** per attrarre e trattenere i migliori talenti.
- Utilizzo di strumenti di analisi dei dati per identificare le tendenze e prendere decisioni HR informate.
- Implementazione di processi HR digitali per migliorare l'efficienza e l'efficacia.
- **Collaborazione con i leader aziendali** per allineare le strategie HR agli obiettivi aziendali.
- Promozione di un **ambiente di lavoro diversificato e inclusivo**.
- Garantire la conformità a tutte le leggi e normative pertinenti in materia di lavoro.



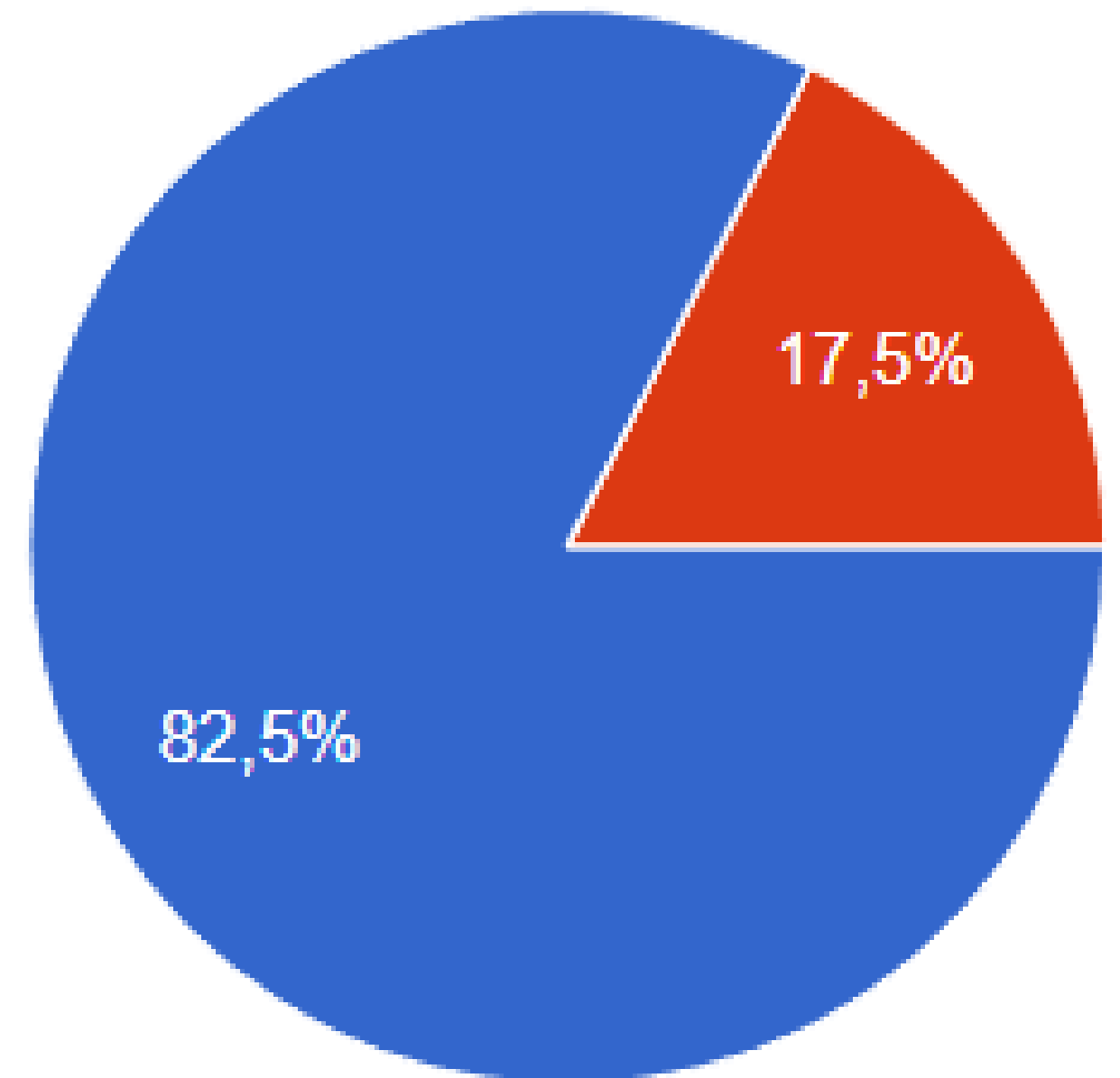


Quale ritiene sia la sfida principale per l'HR nel suo contesto aziendale?



- Attrazione e retention dei talenti
- Sviluppo delle competenze dei dipendenti / Upskilling
- Gestione della diversità e inclusione
- gestione dati/data driven
- Fare piani a lungo termine in un conte...
- cambiamento della funzione HR rispet...
- Engagement e change management
- Allineamento con strategia di business
- Retribuzione

**L'HR manager è coinvolto nella
definizione della strategia
aziendale?**

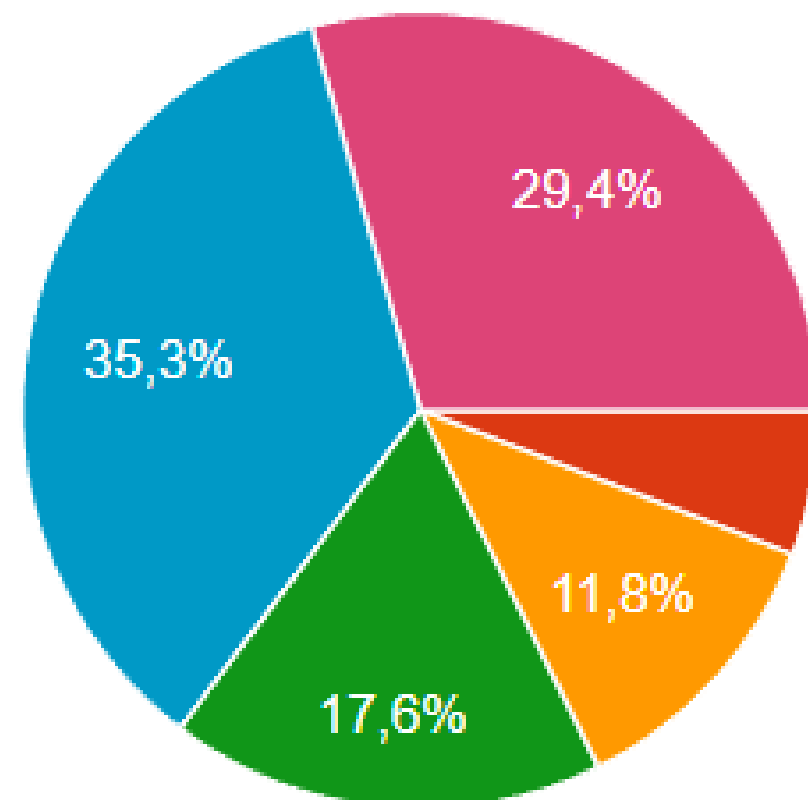


● Si
● No

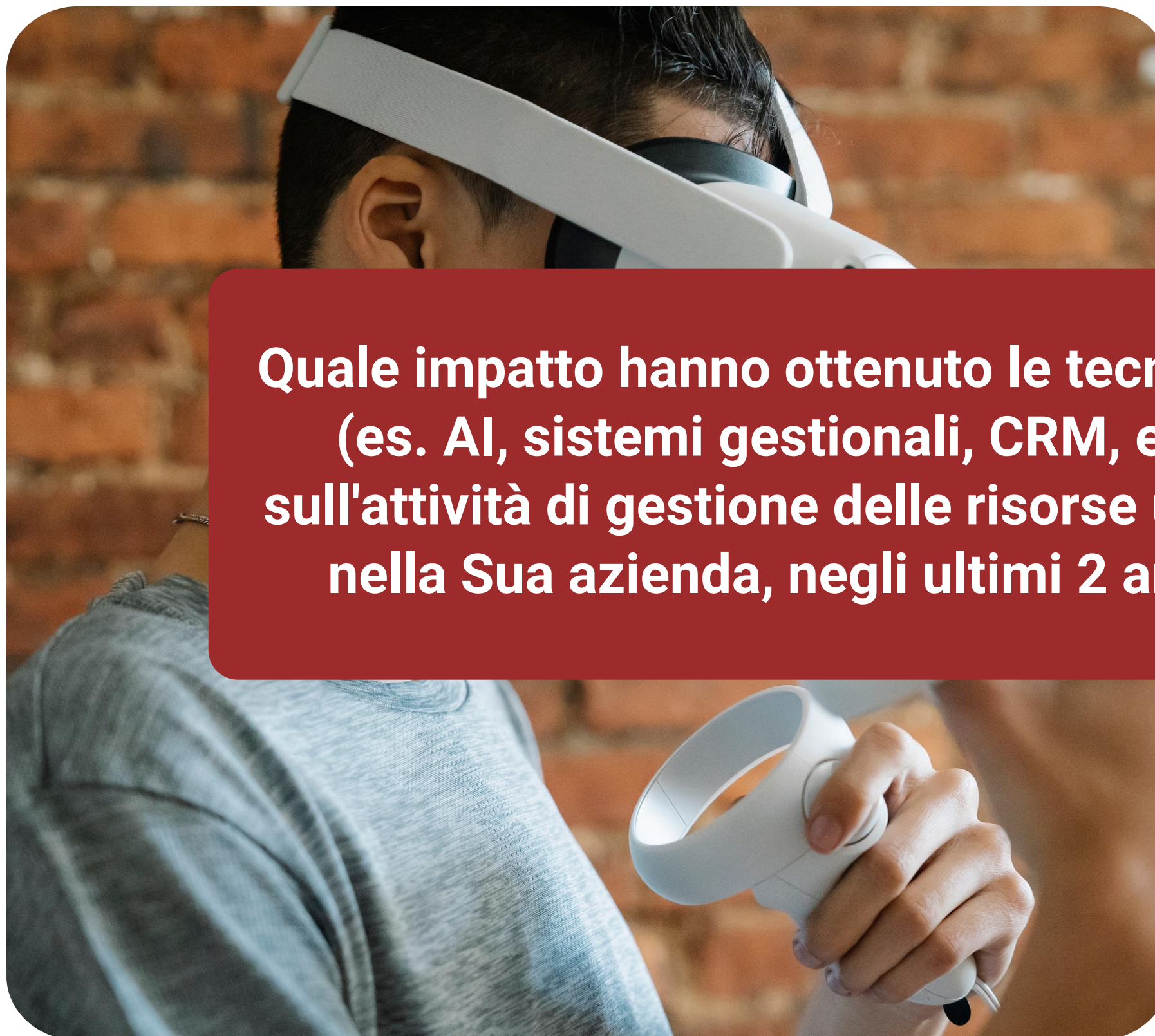
Per coloro che hanno risposto NO alla domanda:
*“L’HR manager è coinvolto nella definizione della
strategia aziendale?”*

17 risposte

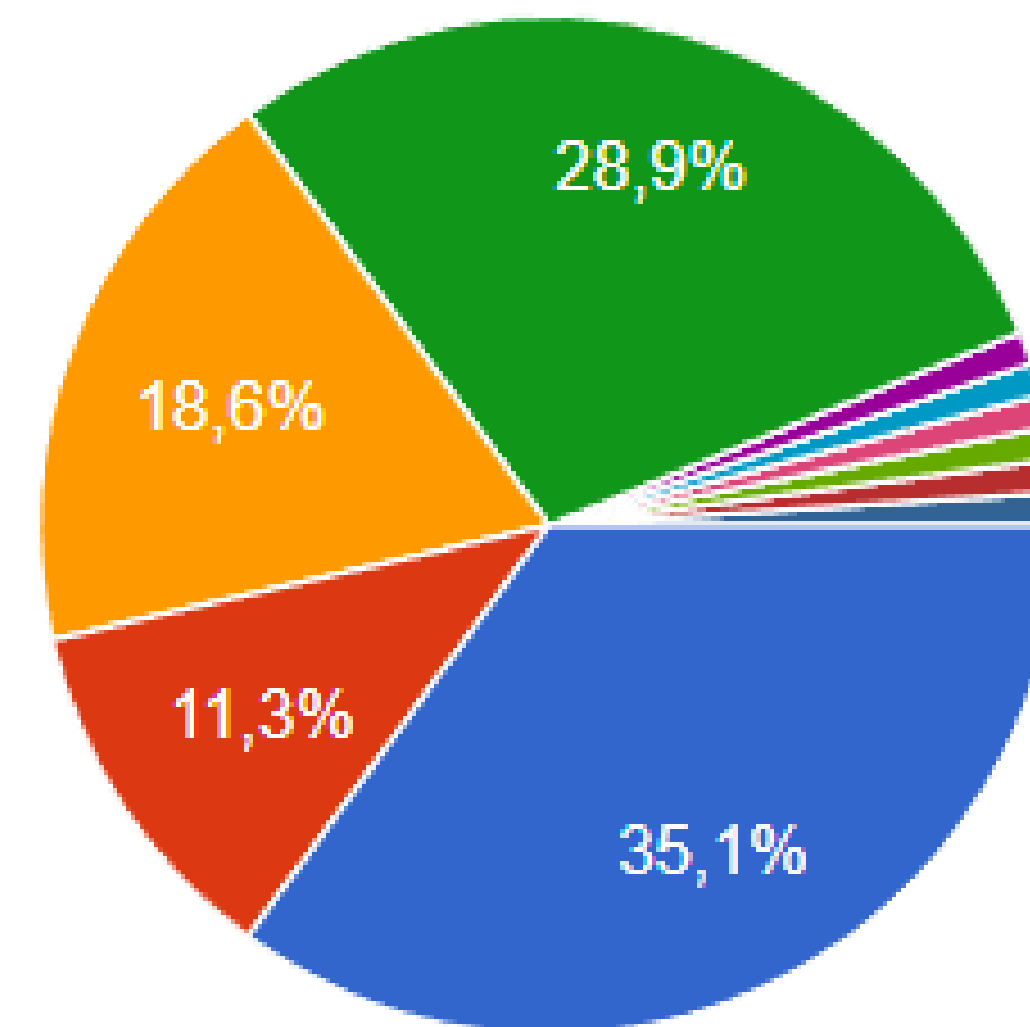
QUALI SONO I FATTORI LIMITANTI IL CONTRIBUTO DELLA FUNZIONE HR ALL’ORGANIZZAZIONE?



- Comunicazione interna
- Conoscenza del business di riferimento
- Misurazione dei risultati HR
- Resistenza al cambiamento
- Capacità di leadership
- Focus Operativo vs Focus Strategico
- Governance aziendale/Gerarchie

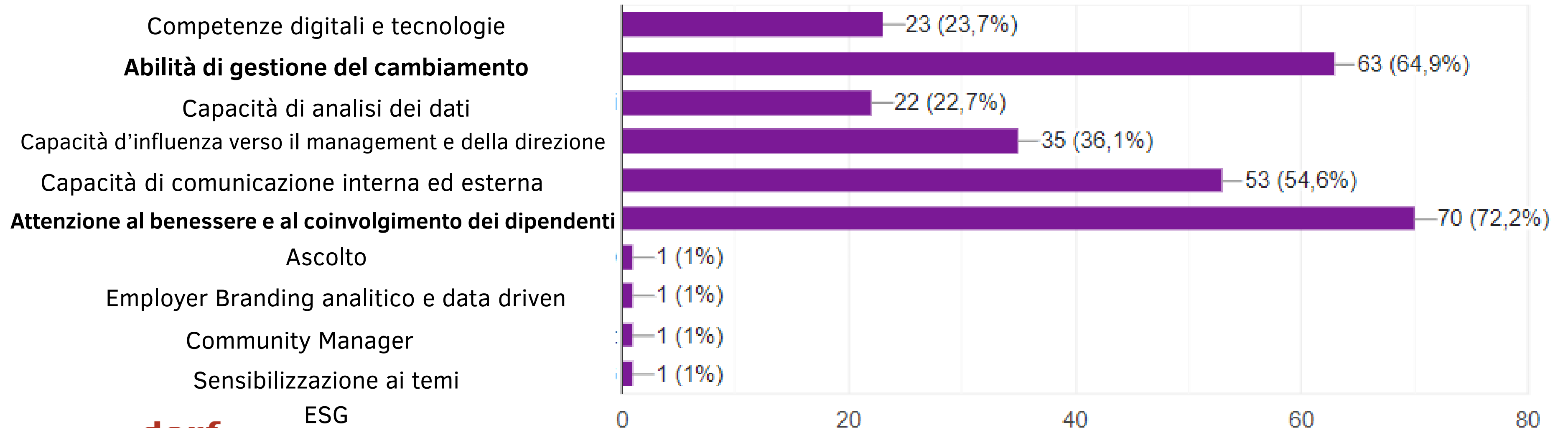


Quale impatto hanno ottenuto le tecnologie (es. AI, sistemi gestionali, CRM, etc.) sull'attività di gestione delle risorse umane nella Sua azienda, negli ultimi 2 anni?



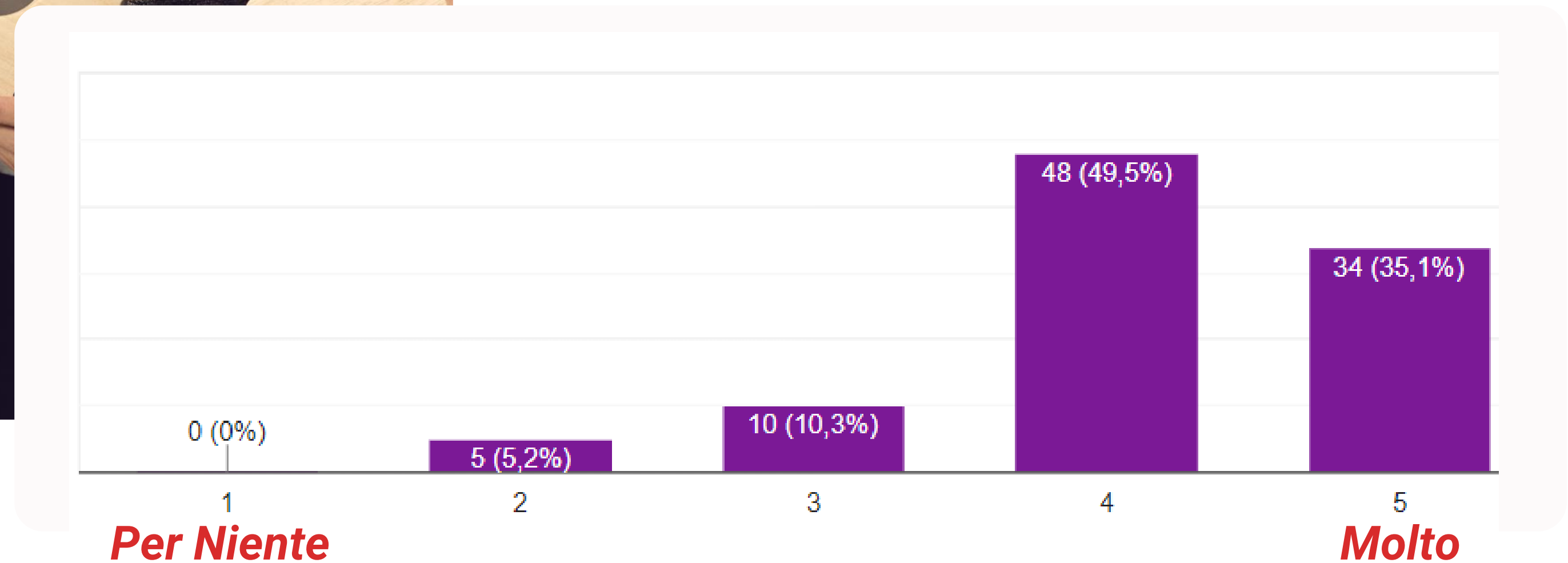
- Miglioramento dell'efficienza operativa nell'area HR
- Nuove sfide nella gestione delle relazioni con i dipendenti
- Entrambe le precedenti
- Nessun Impatto rilevante
- Stanno implementando ora

**Quali competenze/attività devono diventare una
priorità per l'HR Manager nel prossimo futuro?
Indica da 1 a 3 opzioni.**

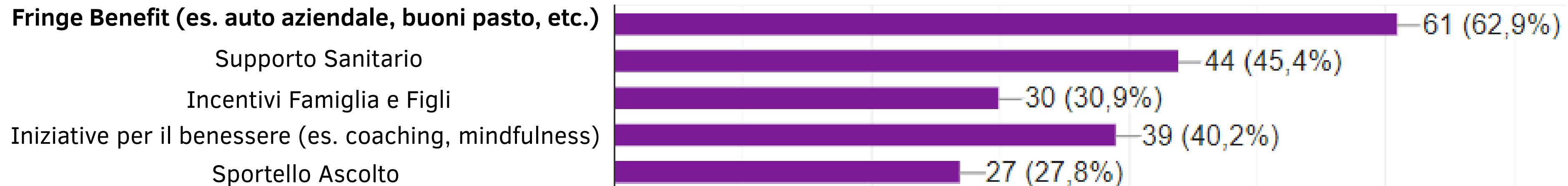




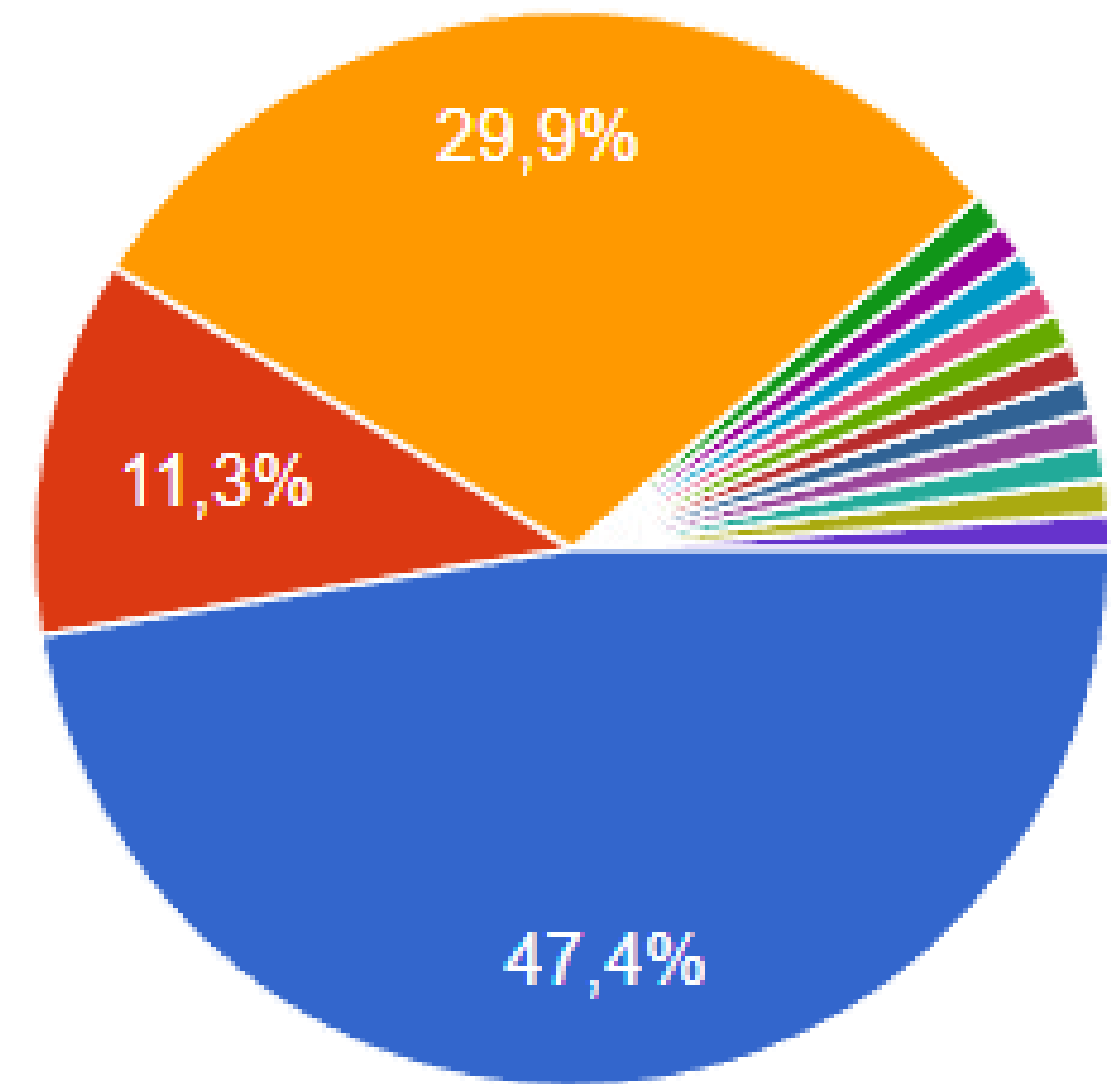
In che misura collabora attualmente come HR manager con le altre funzioni aziendali?



Quali tra queste iniziative di welfare e per il benessere del personale sono state introdotte nella sua azienda, negli ultimi due anni?



Come valuta l'outsourcing di alcune attività HR a fornitori esterni?



- Un'opzione valida per ottimizzare risorse
- Rischiare di perdere specializzazione
- Non lo consideriamo
- Per gli attuali numeri non è una priorità
- Valido se attivato parzialmente e coordinato dall'interno
- Elaborazione cedolini
- Possibile per l'amministrazione RU ma non per altre

Quali trend emergenti nel campo delle Risorse Umane stanno influenzando maggiormente la sua organizzazione?

Lavoro Flessibile e Remote Working

Attenzione alla diversità e inclusione

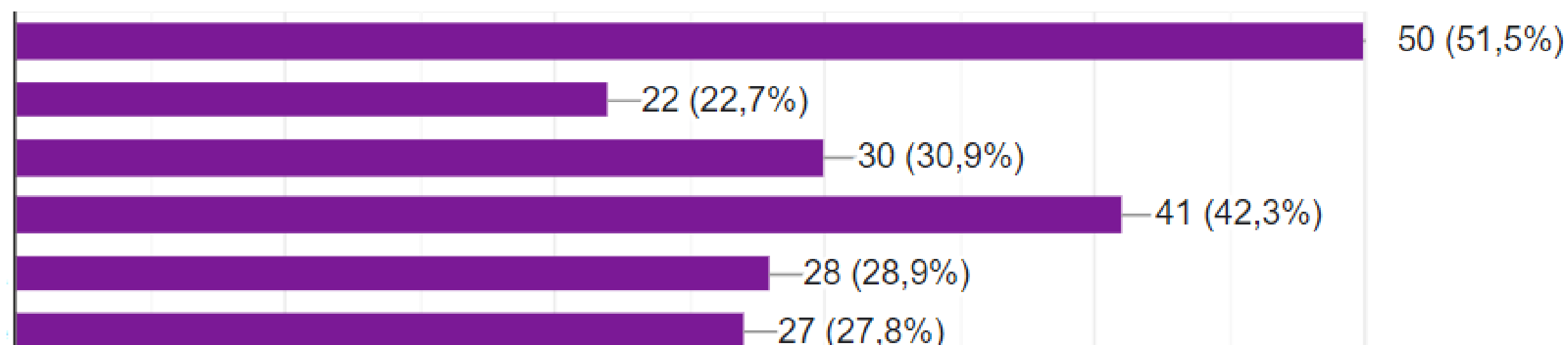
Focus sulla formazione continua

Employer Branding: Attrarre e Trattenerne i Talenti

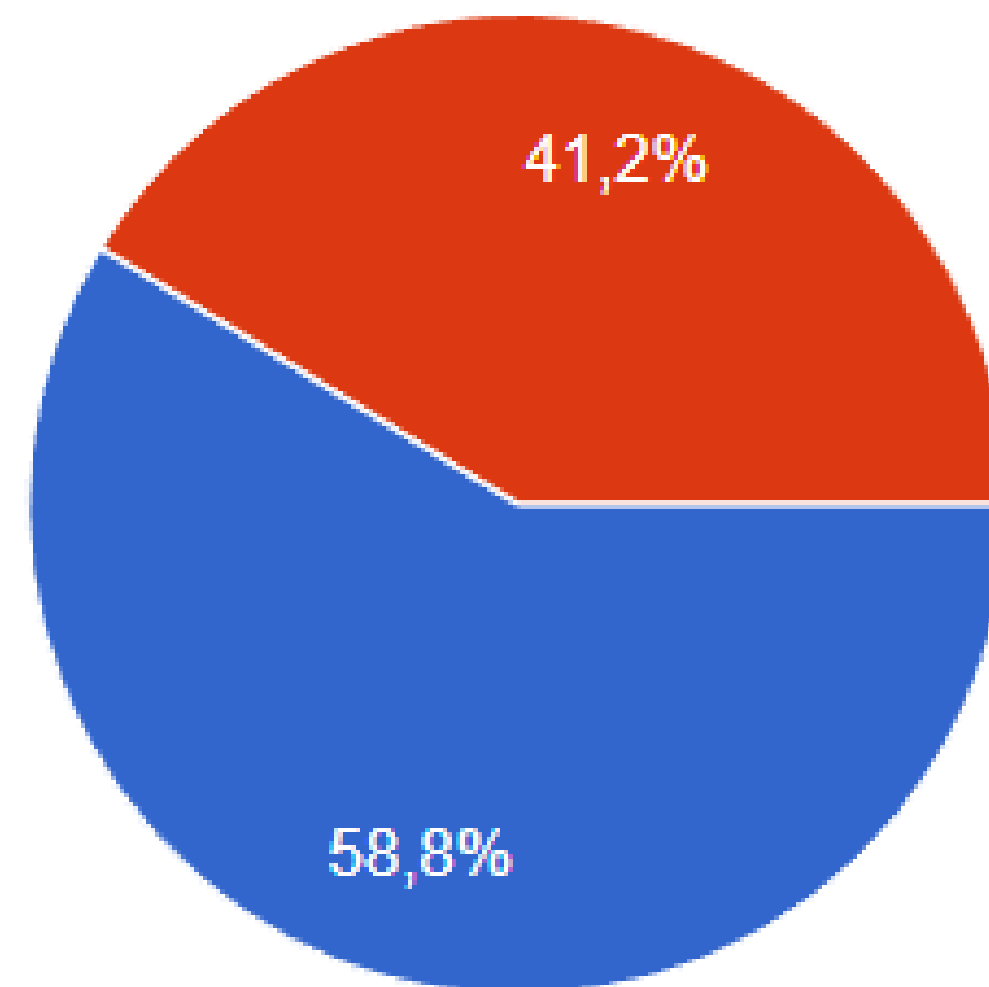
Sostenibilità

Digitalizzazione

e



**E' attivo un sistema strutturato
di raccolta dei feedback del
personale?
(es. indagini di clima)**

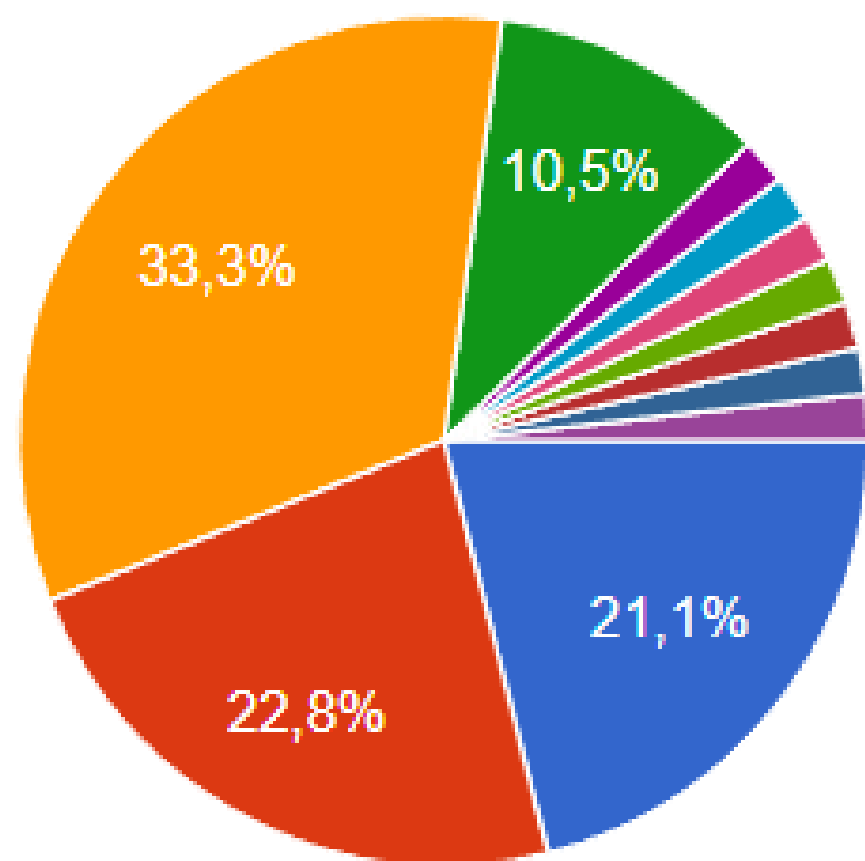


● Si
● No



**Per coloro che hanno risposto SI alla domanda:
"E' attivo un sistema strutturato di raccolta dei
feedback del personale?"
Quali vengono utilizzati?**

57 risposte



- Indagini di Clima
- Employee Survey Annuale
- Performance Management: colloquio capo collaboratore
- Interviste ai collaboratori
- Box Ideas



Quali indicatori KPI ritiene più significativi/utili per l'HR?

01 **PERFORMANCE E GESTIONE DEL TALENTO**

Turnover - Retention - Tempo di Assunzione - Formazione - Produttività

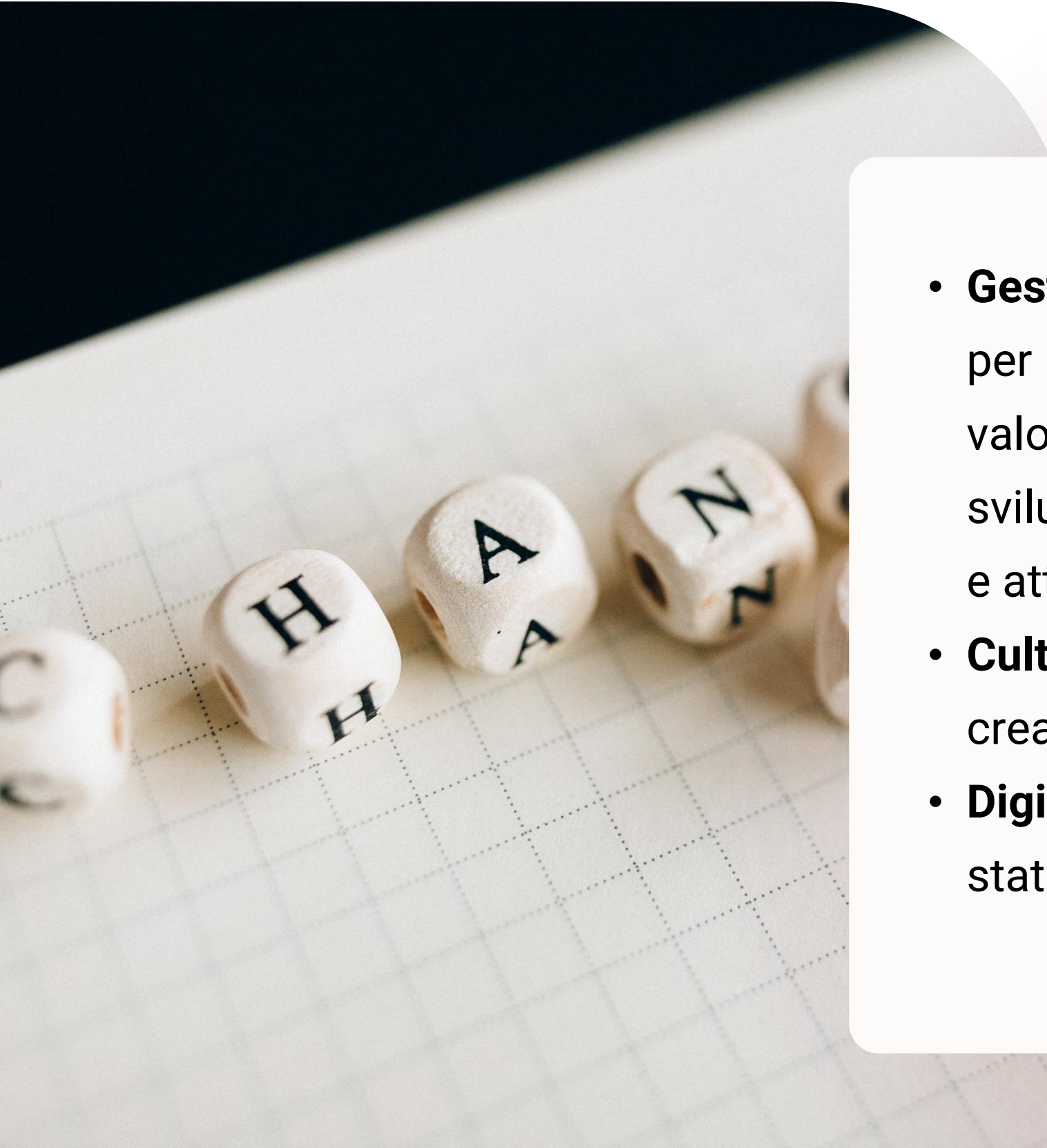
02 **BENESSERE E CLIMA AZIENDALE**

Assenteismo - soddisfazione dei dipendenti - engagement - clima aziendale


03 **EFFICIENZA E PROCESSI**

Tempo ed efficienza di assunzione - costo del personale - digitalizzazione HR.

Sintesi: principali cambiamenti nel Ruolo delle Risorse Umane

- 
- **Gestione del Talento:** Gli HR Manager hanno intensificato gli sforzi per attrarre, trattenere e sviluppare i talenti. Questo include la valorizzazione dei dipendenti attraverso programmi di formazione e sviluppo mirati, oltre a strategie per migliorare l'employer branding e attrarre i migliori candidati.
 - **Cultura e Benessere Aziendale:** C'è una crescente attenzione alla creazione di un ambiente di lavoro positivo e inclusivo.
 - **Digitalizzazione e Innovazione:** L'adozione di strumenti digitali è stata accelerata, migliorando l'efficienza delle funzioni HR.

Sintesi: principali cambiamenti nel Ruolo delle Risorse Umane

- 
- **Supporto al Business:** Gli HR Manager sono sempre più coinvolti nella definizione delle strategie aziendali, allineando le pratiche HR agli obiettivi di business. Questo richiede competenze analitiche e capacità di comunicazione per collaborare efficacemente con i leader aziendali.
 - **Diversità e Inclusione:** La promozione di un ambiente di lavoro diversificato è diventata fondamentale. Gli HR Manager stanno implementando politiche e pratiche per garantire che tutti i dipendenti si sentano inclusi e valorizzati.
 - **Sostenibilità e Responsabilità Sociale:** C'è un crescente impegno verso pratiche HR etiche e sostenibili, con un focus su come le risorse umane possono contribuire a obiettivi più ampi di responsabilità sociale e ambientale.