


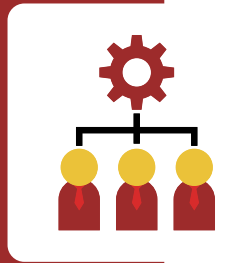
OSSEVATORIO

EVOLUZIONE DEL RUOLO
DELLE RISORSE UMANE

niederdorf
ITALIA



Osservatorio Evoluzione del Ruolo delle Risorse Umane

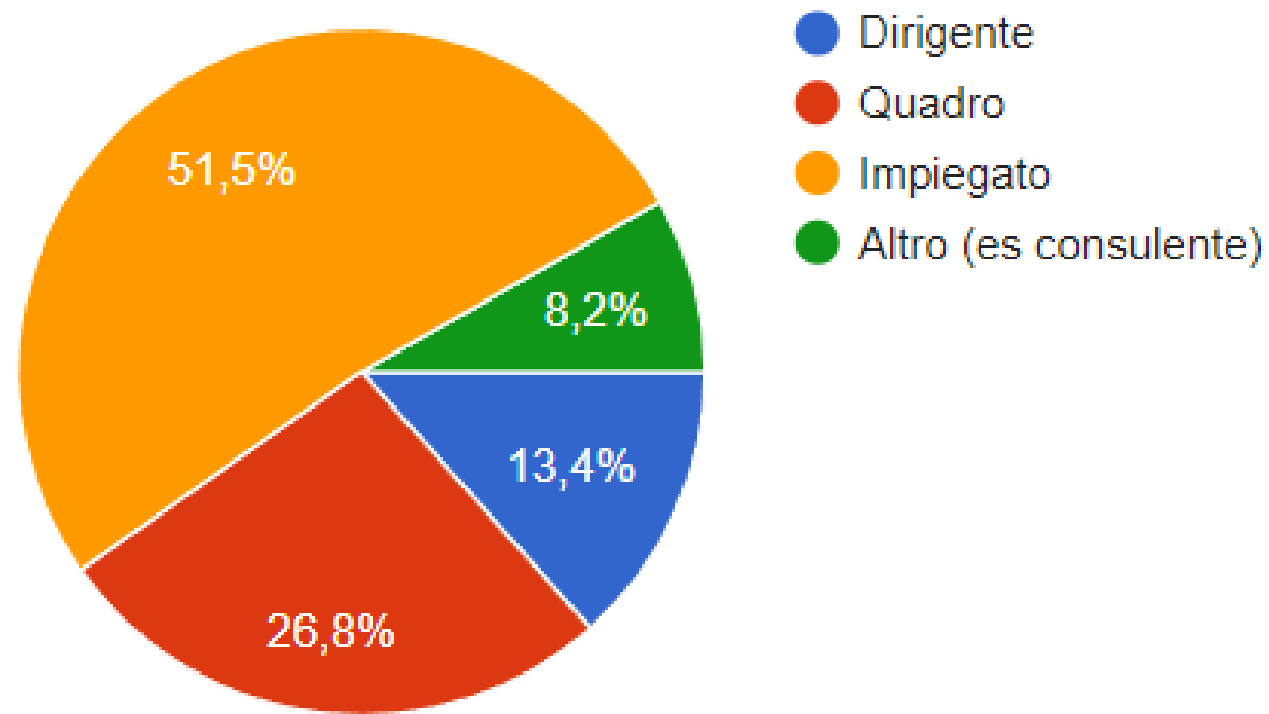


- Periodo osservazione: **maggio – giugno 2024**
- Modalità somministrazione: **Online survey**
- Rispondenti:
 - Responsabili Risorse umane
 - Direttori del personale
 - HR manager
- Campione: **100**

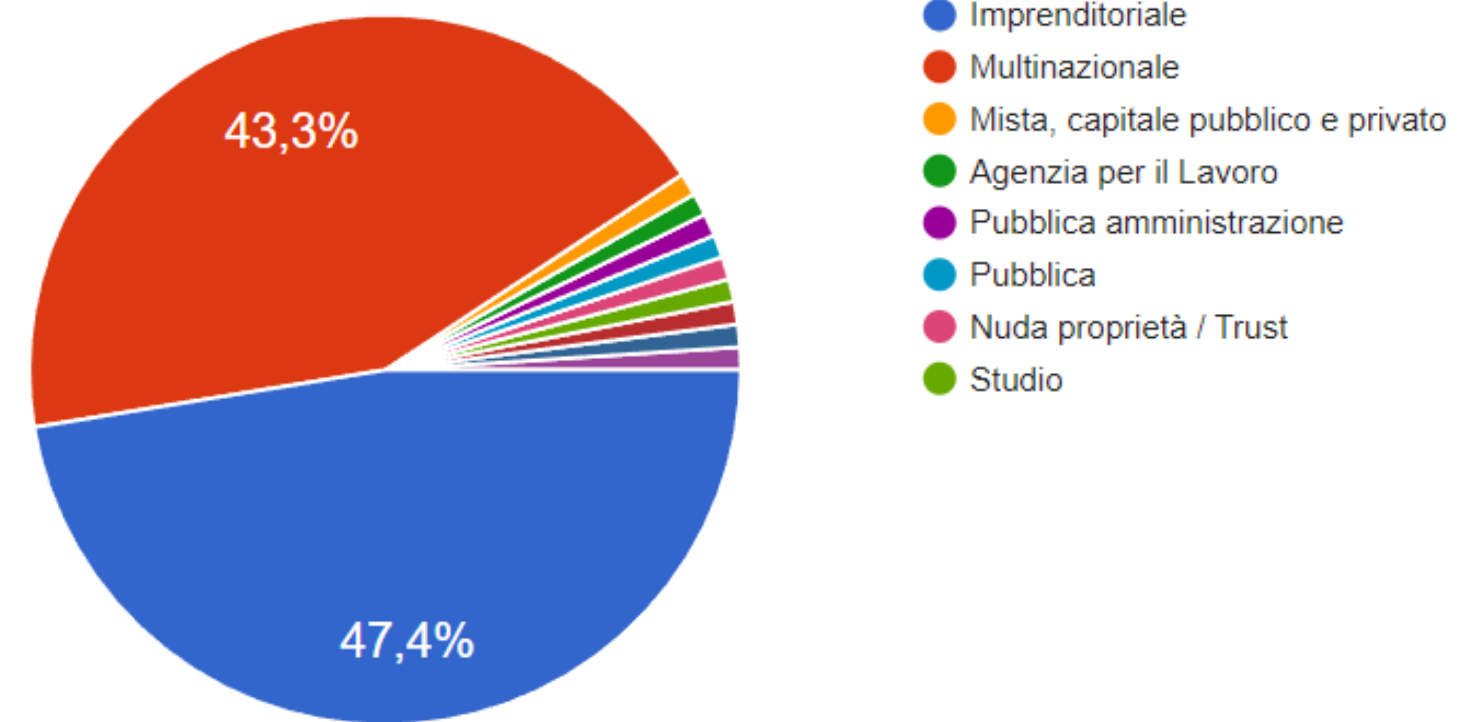
Obiettivo dell'Osservatorio

Panoramica su attività, sfide e trend emergenti nell'HR per comprendere come la funzione supporti il successo aziendale.

FUNZIONE AZIENDALE

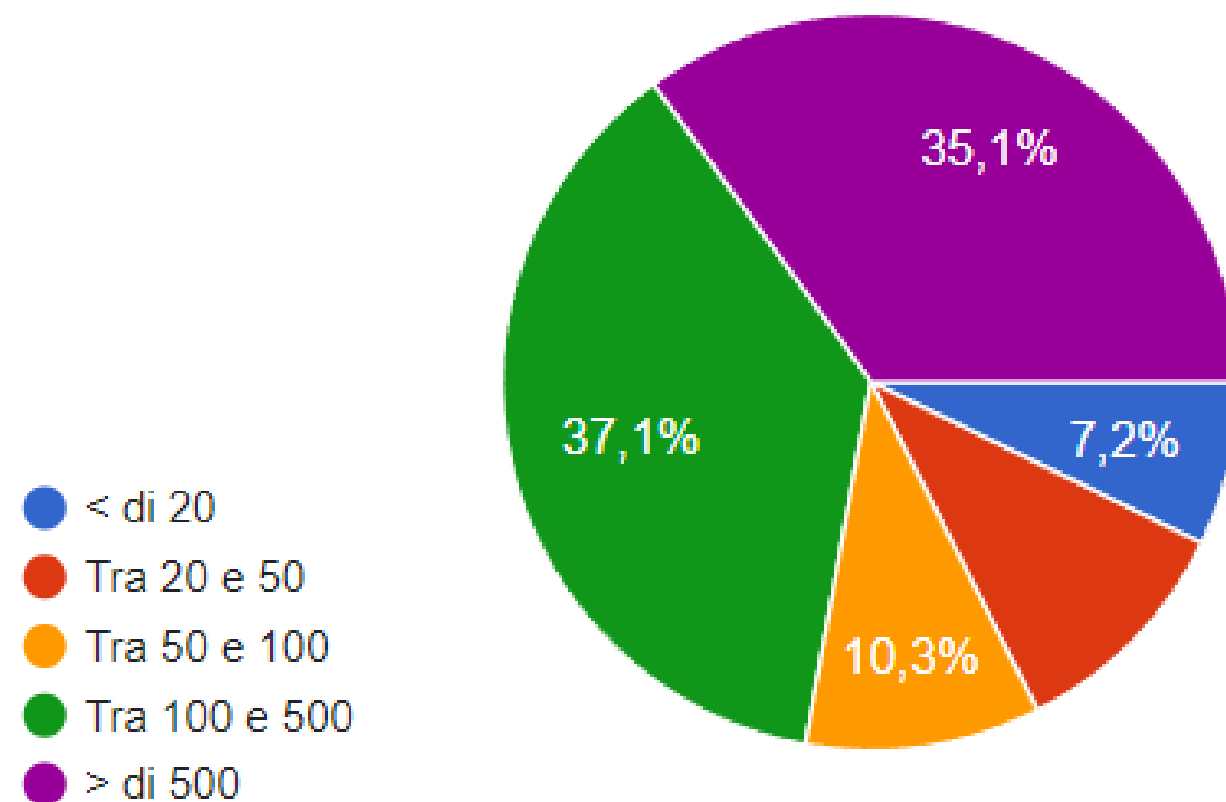


TIPO IMPRESA

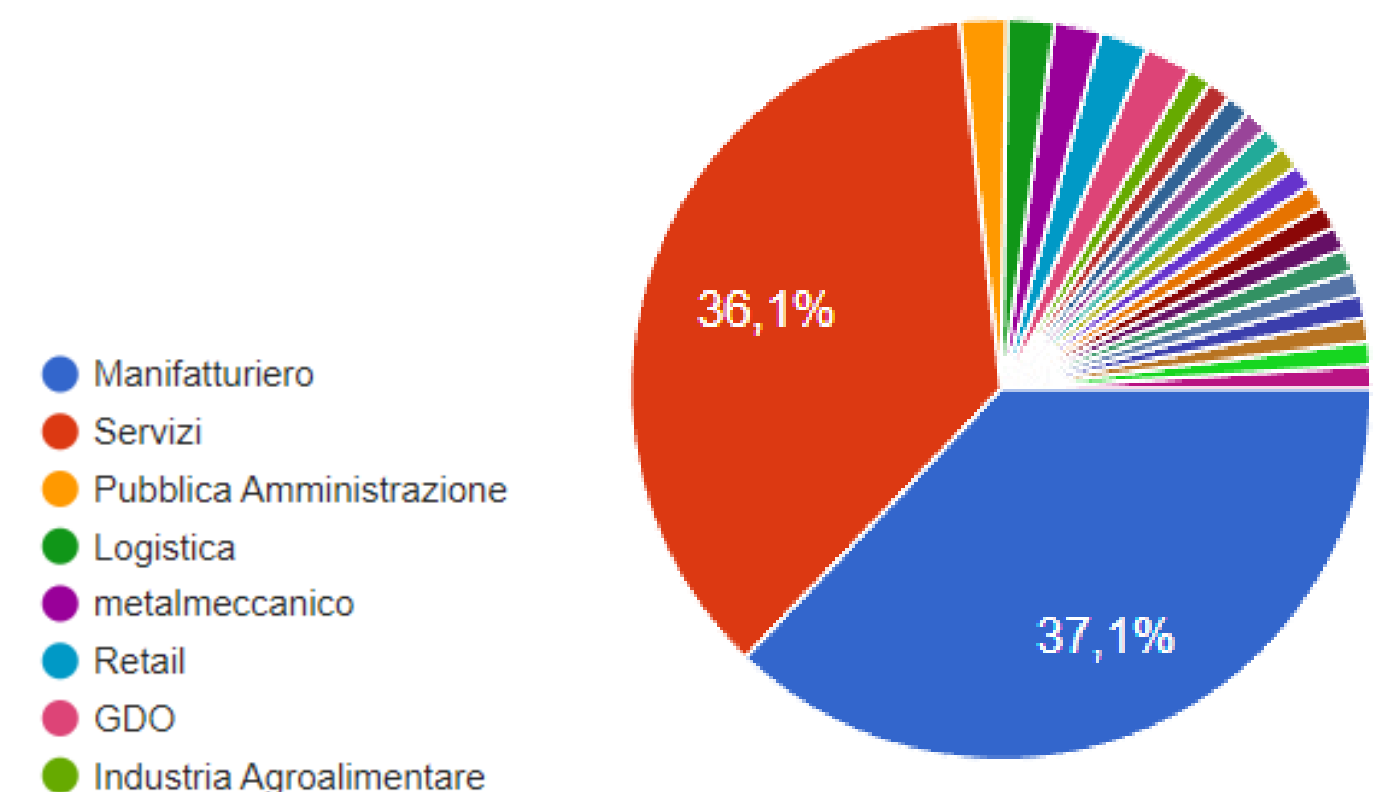


DIMENSIONE AZIENDALE

N° di dipendenti

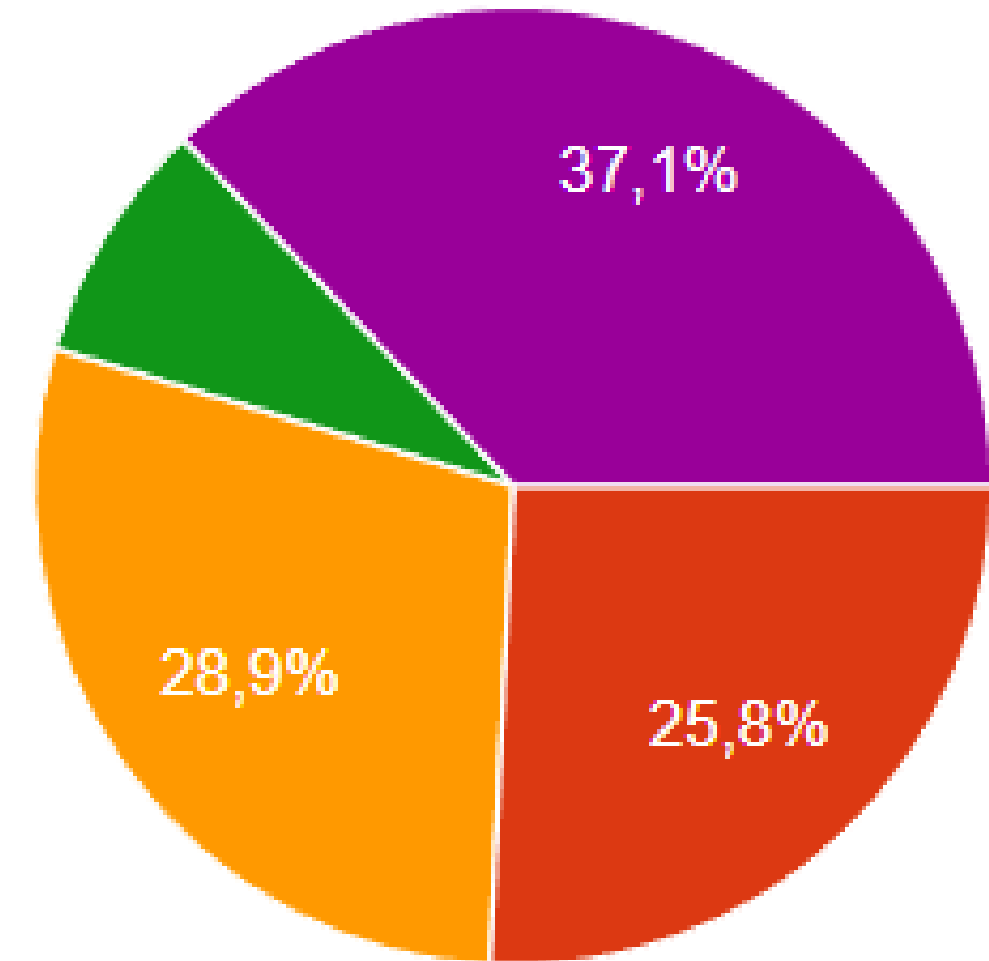


SETTORE



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



Focus principale del ruolo dell'HR Manager
negli ultimi 2 anni in azienda

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?

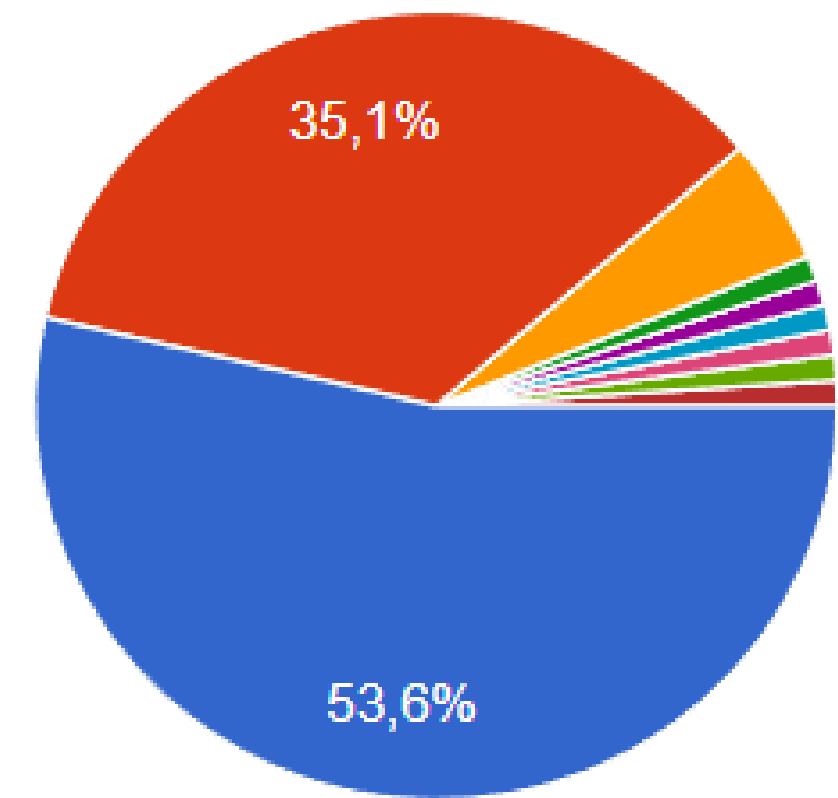
ESEMPI DI INIZIATIVE:

- **Formazione e Sviluppo:** Programmi di crescita per il personale.
- **Performance Management:** Valutazione e premi per i dipendenti.
- **Benessere Aziendale:** Iniziative per salute e benessere.
- **Employer Branding:** Attrazione e retention di talenti.
- **Data Analytics:** Analisi per decisioni HR informate.
- **Digitalizzazione HR:** Processi efficienti e digitali.
- **Allineamento Strategico:** Sinergia HR-obiettivi aziendali.
- **Diversità e Inclusione:** Promozione di un ambiente inclusivo.
- **Conformità Normativa:** Rispetto delle leggi sul lavoro.



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

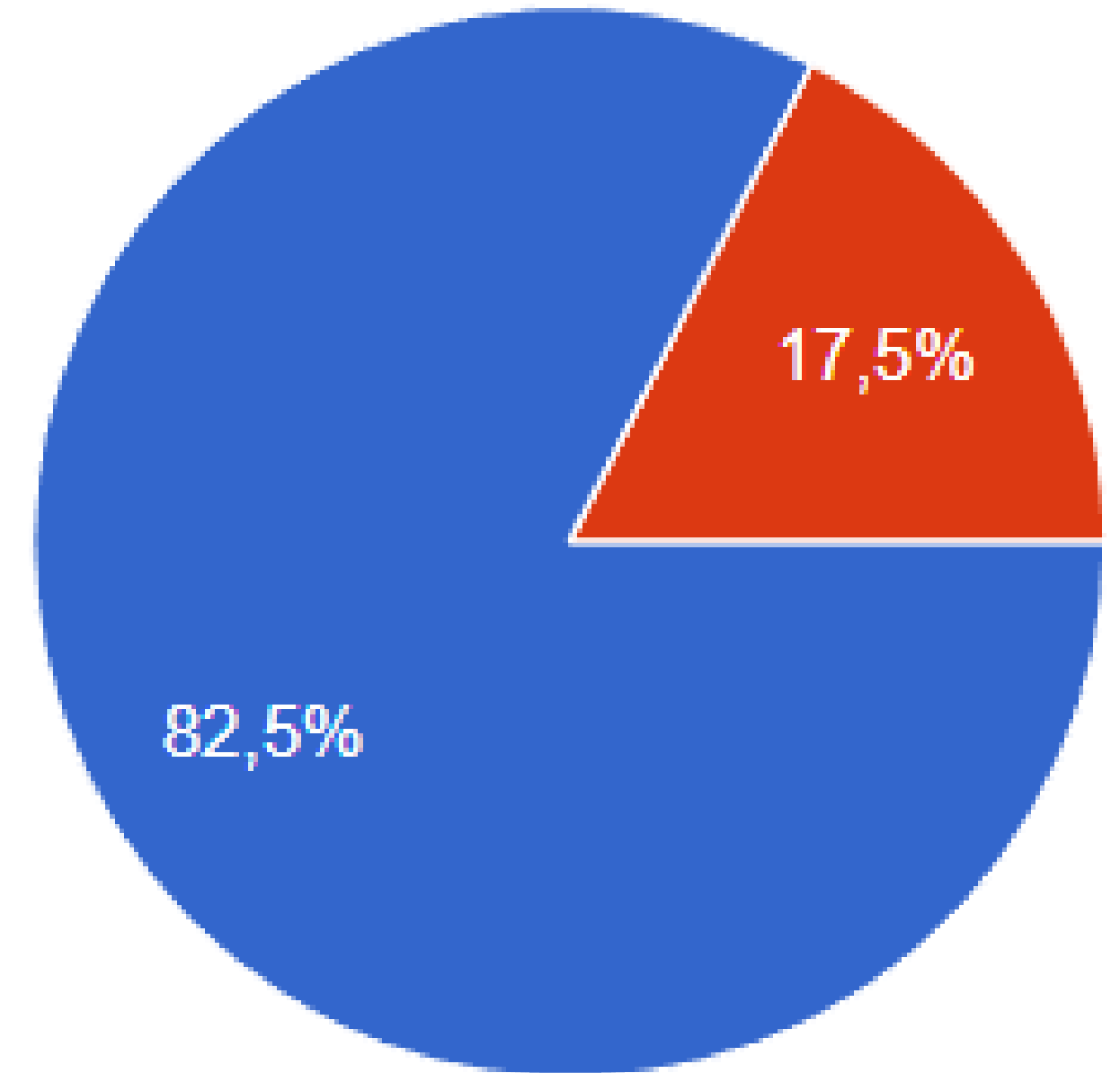
La Sfida HR



- 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?

Coinvolgimento HR nella
strategia Aziendale

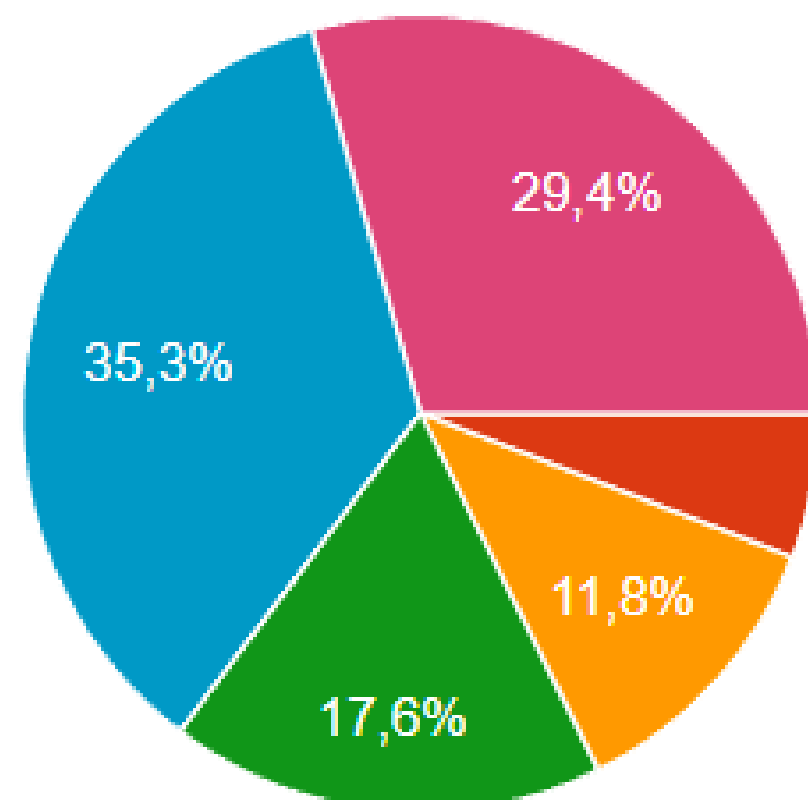


● Si
● No

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?

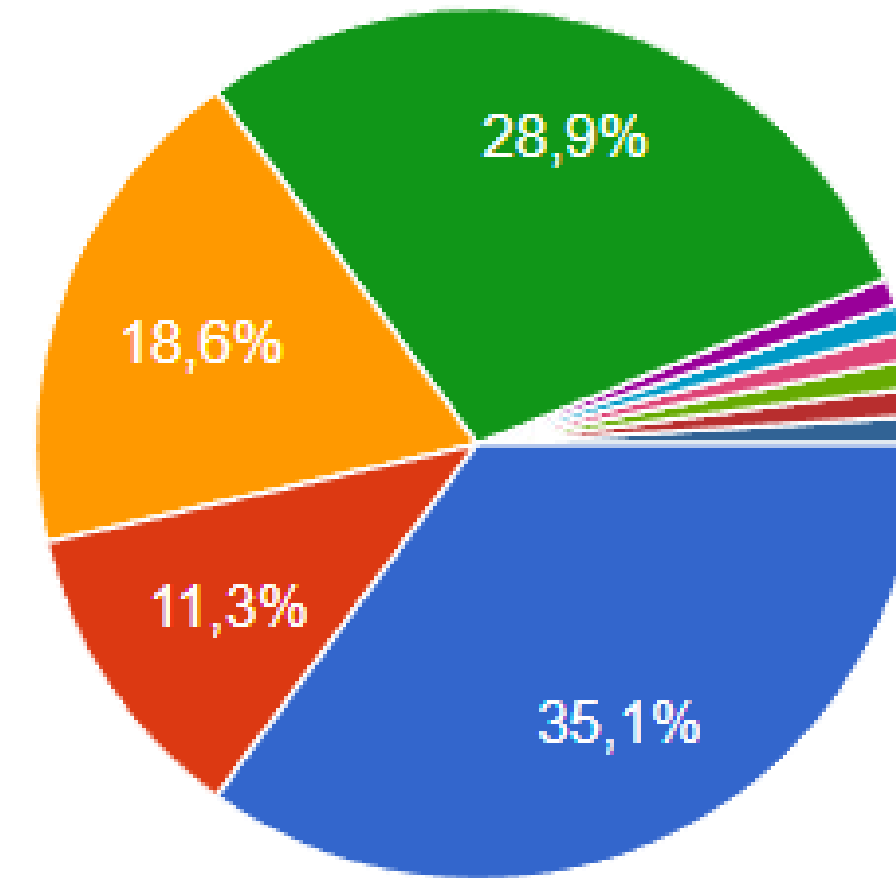


- Comunicazione interna
- Conoscenza del business di riferimento
- Misurazione dei risultati HR
- Resistenza al cambiamento
- Capacità di leadership
- Focus Operativo vs Focus Strategico
- Governance aziendale/Gerarchie



Impatto delle Tecnologie sull'attività di gestione delle risorse umane negli ultimi 2 anni

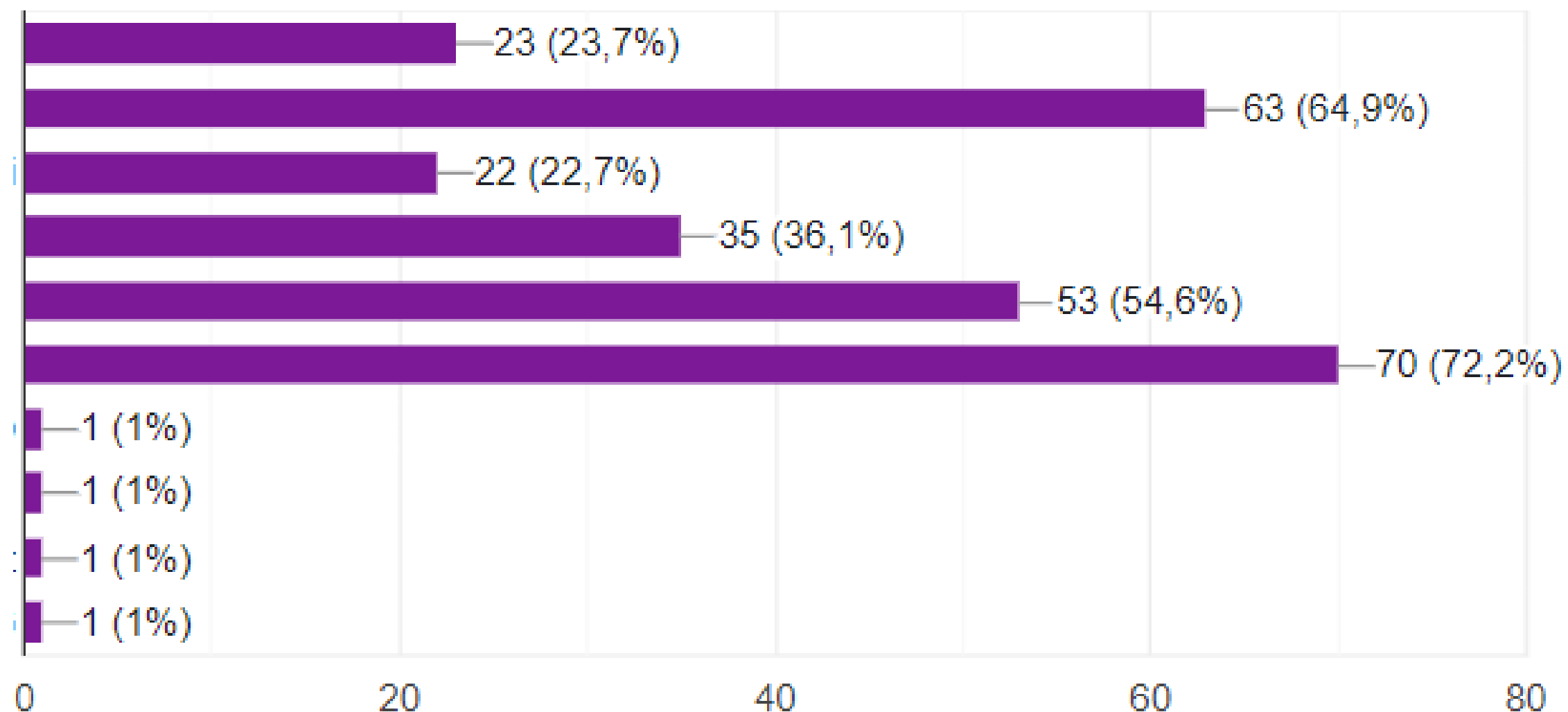
Quale impatto hanno ottenuto le tecnologie
(es. AI, sistemi gestionali, CRM, etc.)
sull'attività di gestione delle risorse umane nella Sua
azienda, negli ultimi 2 anni?



- 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

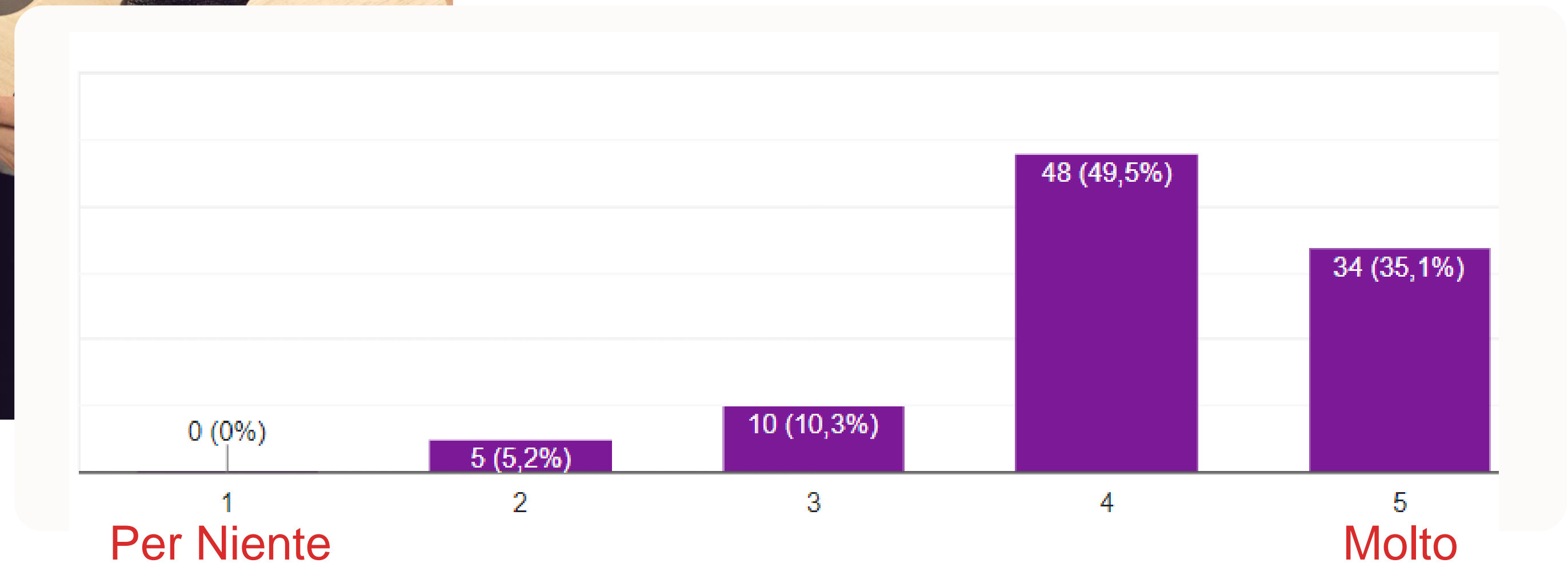
Futuro dell'HR: Competenze e attività prioritarie

Competenze digitali e tecnologie
Abilità di gestione del cambiamento
Capacità di analisi dei dati
Capacità d'influenza verso il management e della direzione
Capacità di comunicazione interna ed esterna
Attenzione al benessere e al coinvolgimento dei dipendenti
Ascolto
Employer Branding analitico e data driven
Community Manager
Sensibilizzazione ai temi ESG

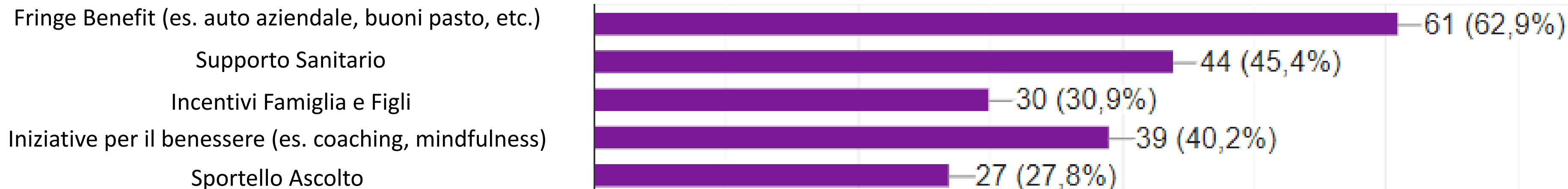




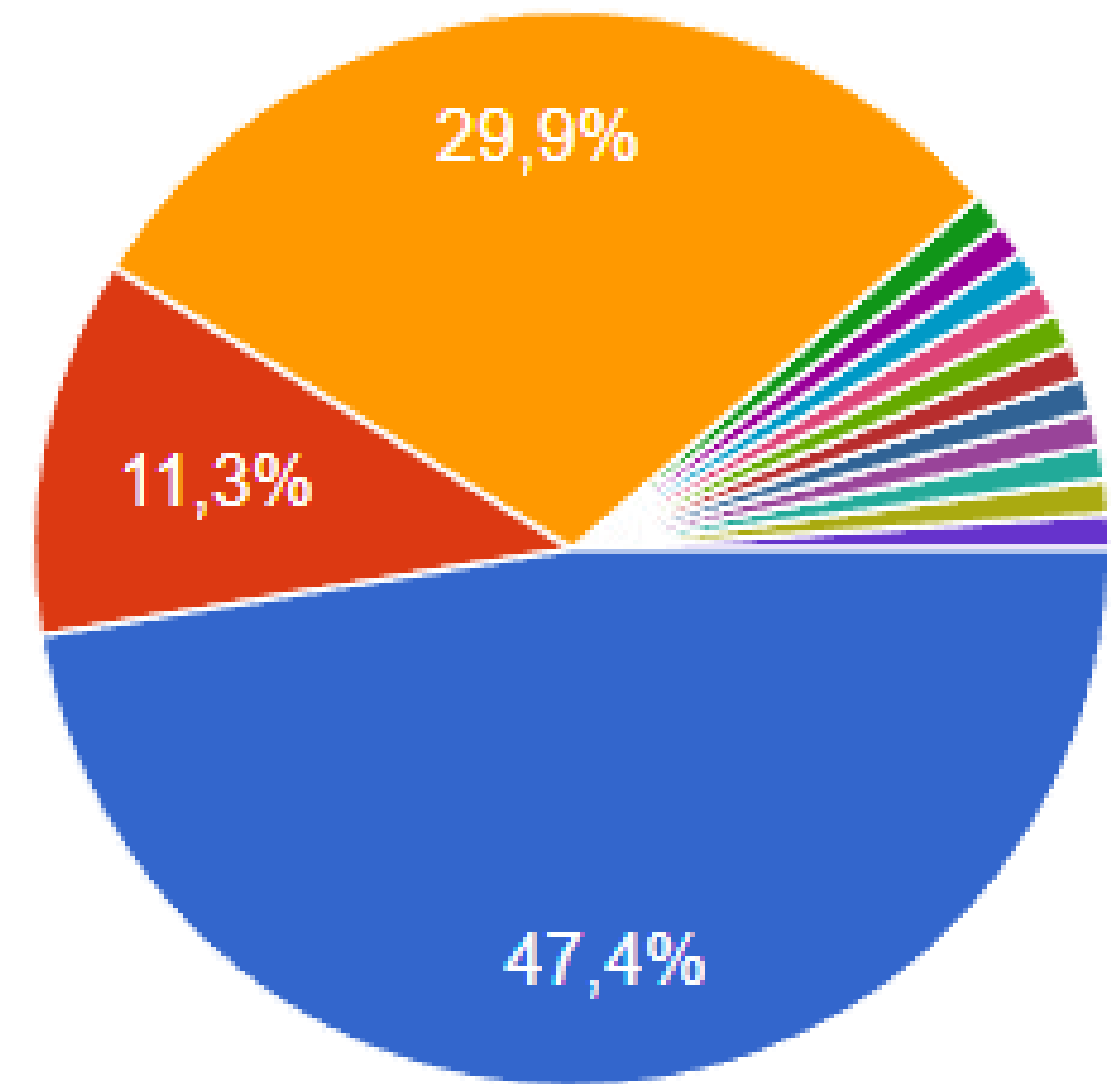
In che misura **collabora** attualmente come HR manager con le altre funzioni aziendali?



Iniziative per il Benessere introdotte negli ultimi 2 anni

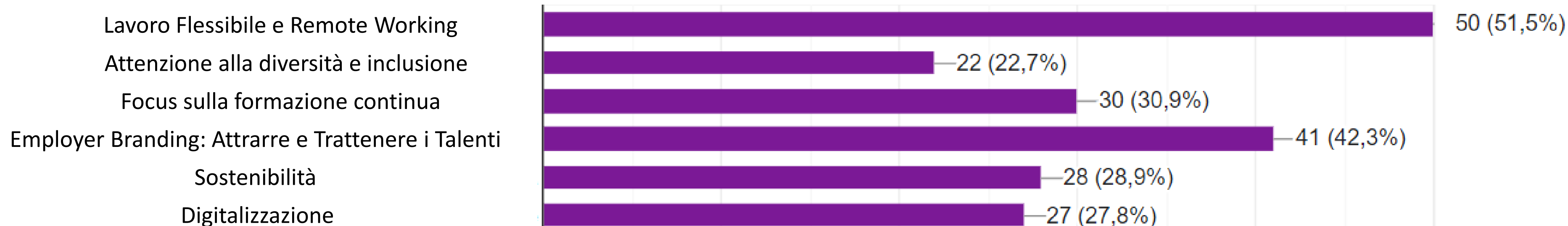


Come valuta l'outsourcing di alcune attività HR a fornitori esterni?

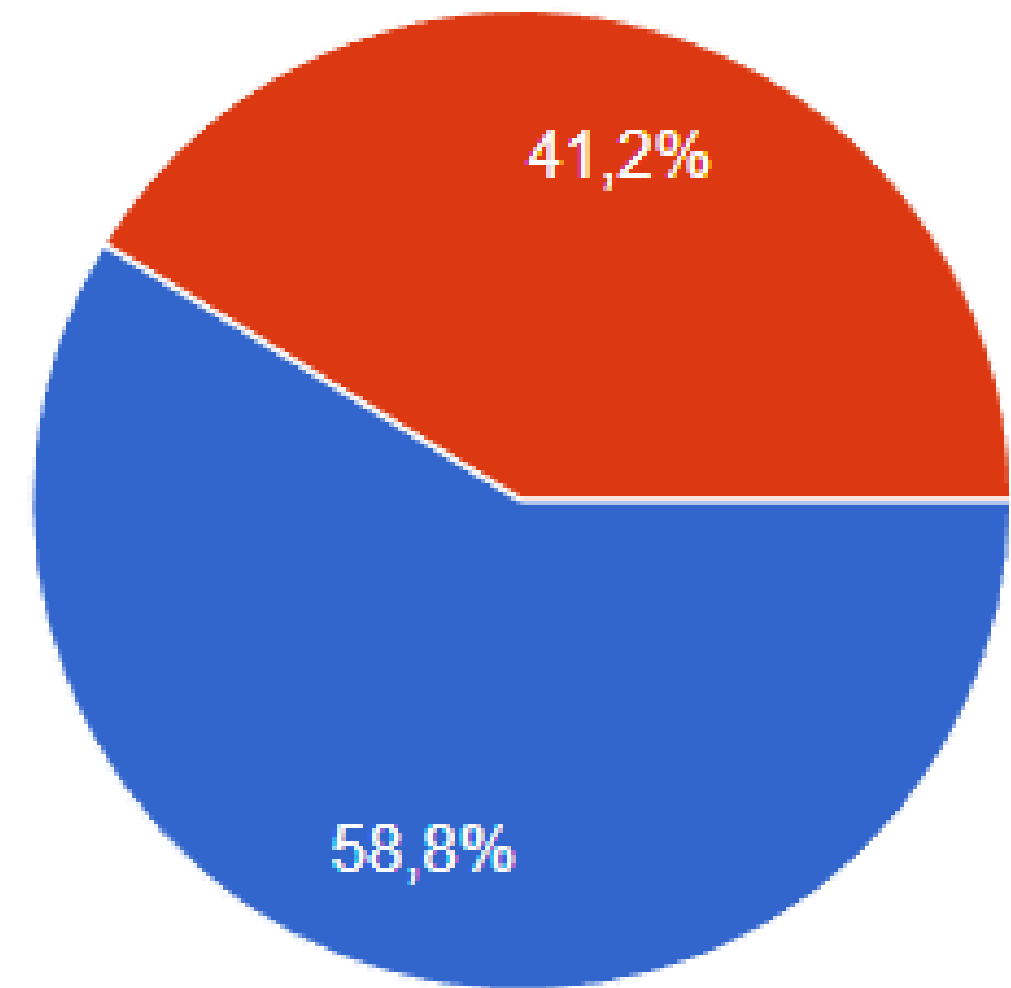


- Un'opzione valida per ottimizzare risorse
- Rischiare di perdere specializzazione
- Non lo consideriamo
- Per gli attuali numeri non è una priorità
- Valido se attivato parzialmente e coordinato dall'interno
- Elaborazione cedolini
- Possibile per l'amministrazione RU ma non per altre

Trend emergenti nel campo delle Risorse Umane stanno influenzando le organizzazioni



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

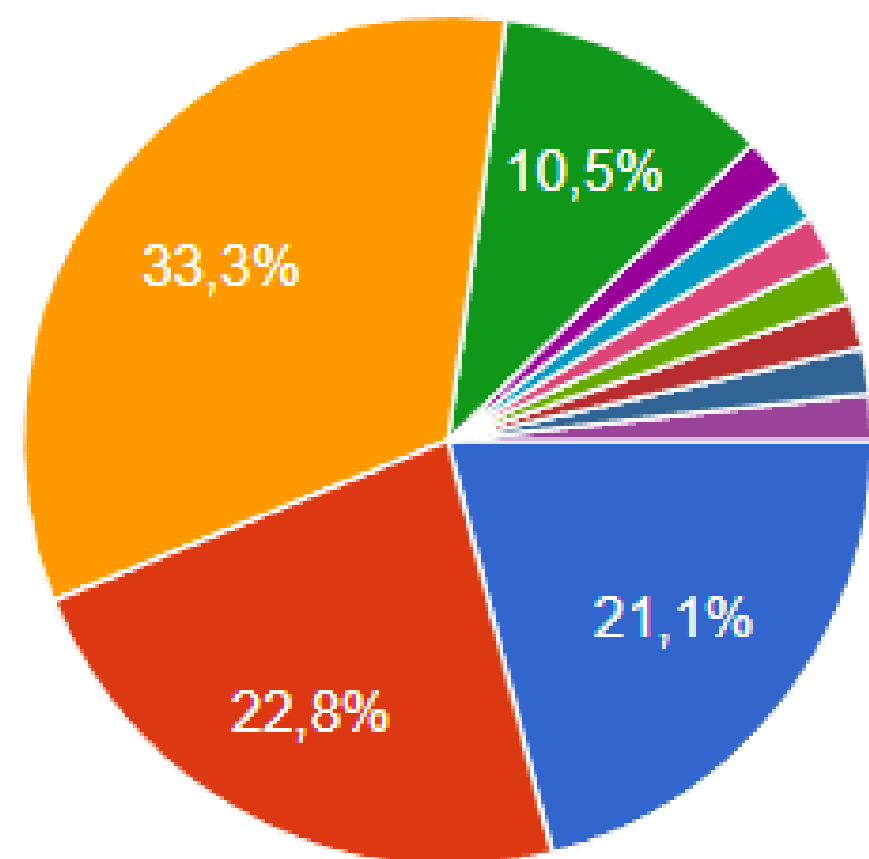


● Si
● No



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



KPI per la funzione Risorse Umane

01 PERFORMANCE E GESTIONE DEL TALENTO

Turnover - Retention - Tempo di Assunzione -
Formazione - Produttività

02 BENESSERE E CLIMA AZIENDALE

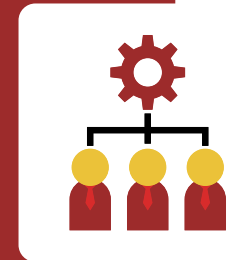
Assenteismo - soddisfazione dei dipendenti -
engagement - clima aziendale

03 EFFICIENZA E PROCESSI

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



Evoluzione del Ruolo delle Risorse Umane




Principali cambiamenti nel ruolo delle Risorse Umane



- **Gestione del Talento**: Attrazione, retention e sviluppo con focus su formazione ed employer branding.
- **Cultura e Benessere Aziendale**: Creazione di un ambiente di lavoro positivo e inclusivo.
- **Digitalizzazione e Innovazione**: Adozione di strumenti digitali per maggiore efficienza HR.
- **Supporto al Business**: Allineamento HR-obiettivi aziendali, con competenze analitiche e collaborazione.
- **Diversità e Inclusione**: Politiche per un ambiente diversificato e inclusivo.
- **Sostenibilità e Responsabilità Sociale**: Impegno in pratiche HR etiche e sostenibili.

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.