

LA GESTIONE HR IN AZIENDA

TRENDS & TOOLS 2023



Sfide e obiettivi del settore HR in azienda,
tra digitalizzazione e Human Revolution

READYTEC
a TeamSystem company



LA GESTIONE HR IN AZIENDA

TRENDS & TOOLS

2023

**Sfide e obiettivi del settore HR in azienda,
tra digitalizzazione e Human Revolution**

Guidare un'azienda in un percorso di crescita significa comprendere il contesto in cui si colloca, i fenomeni storici che la attraversano e quali strumenti possono essere utilizzati per implementare lo sviluppo di potenzialità e settori interni.

Readytec presenta un approfondimento su sfide e obiettivi del settore HR in azienda per l'anno 2023: dall'analisi dell'evoluzione storica del ruolo delle Risorse Umane in azienda, all'analisi dei fenomeni culturali in atto fino a mettere in luce i trends di settore e le funzionalità richieste agli strumenti di supporto per condurre le aziende alla crescita.

Infine, un **focus sulle PMI** e sui vantaggi che la gestione delle Risorse Umane può apportare alla produttività dell'azienda e dei collaboratori.



INTRODUZIONE



L'EVOLUZIONE DELLE HR



FATTORI CHIAVE PER
NUOVI TREND



HR TREND 2023



FUNZIONI



FOCUS PMI



L'EVOLUZIONE DEL RUOLO HR



Il settore delle risorse umane ha attraversato negli ultimi anni un'evoluzione importante: **dalla mera gestione del personale** e delle pratiche a esso connesse si è arrivati **alla gestione del capitale umano**, valore aggiunto per lo sviluppo del business, con figure manageriali che prendono parte ai board aziendali.

Il percorso che ha permesso al Settore delle Risorse Umane di svilupparsi e affermarsi nelle aziende si è articolato in varie fasi.

Inizialmente, la gestione delle risorse umane riguardava soltanto l'amministrazione del personale, secondo un sistema normativo-regolativo sbilanciato.



L'EVOLUZIONE DEL RUOLO HR

La fase successiva è stata caratterizzata da "relazioni industriali" dove l'individualità e la professionalità del singolo erano ancora considerate secondarie e grande rilevanza veniva conferita alle relazioni sindacali.

Quando **i lavoratori hanno iniziato ad essere al centro dell'interesse manageriale per le abilità professionali specifiche** di ognuno, si sono sviluppati anche i **ruoli HR** che si occupavano di **Ricerca e Selezione, Sviluppo Organizzativo, Comunicazione e Formazione** dei collaboratori, considerati il vero valore aggiunto dell'expertise aziendale.

Le nuove tecnologie e i fenomeni sociali in atto nel **terzo millennio** hanno condotto il settore HR verso la gestione del cambiamento (**Change Management**), la gestione dei talenti (**Talent Management**) e la gestione della compensation (**Compensation Management**).



Il fattore contestuale che sicuramente ha offerto ampio impulso di crescita al settore è stata la **trasformazione digitale** in atto negli ultimi anni: **le risorse umane hanno acquisito la connotazione di veri e propri motori trainanti della crescita aziendale.**

Allo stesso modo, i fenomeni caratterizzanti gli anni '20 del XXI secolo stanno rivoluzionando e guidando la vita aziendale e ponendo grandi sfide alle direzioni HR: Talent Shortage, le «Grandi Dimissioni» o la centralità crescente del Benessere dei lavoratori e della Sostenibilità sono tutti fenomeni che possono essere gestiti al meglio grazie all'analisi dell'evoluzione dei processi HR e alle tecnologie a supporto.

FATTORI CHIAVE PER STABILIRE I NUOVI TREND

La nascita e la sempre più forte crescita e diffusione di **piattaforme per la gestione del personale in azienda**, sempre più complete per occuparsi di ogni aspetto inerente ai collaboratori, è indicativo dei fenomeni sociali in atto.

NON SOLO HARD SKILLS

LE SOFT SKILLS PIÙ CERCATE (E MENO TROVATE) DALLE AZIENDE



Adaptability



Critical Thinking



Knowledge Management



Smart Teamworker



Time Management

TALENT SHORTAGE

Con **Talent Shortage**, letteralmente "carenza di talenti", ci si riferisce a una **cronica mancanza di profili professionali** necessari alle aziende per crescere e alla **difficoltà di trovare nuovi collaboratori competenti in determinati settori**. Secondo una ricerca del World Economic Forum, gli ambiti professionali in cui si rileva una carenza più significativa sono quelli dell' IT, Sales&Marketing e il settore manifatturiero; a mancare sono competenze, sia hard che soft, che siano in linea con i trend del mercato di appartenenza.

I fattori che concorrono al fenomeno del Talent Shortage sono molteplici: cambiamenti demografici, salari, politiche pubbliche, priorità dei lavoratori, fino ad arrivare alla mancanza di competenze che soddisfino la domanda delle aziende.

A tal proposito si parla anche di **Skill Shortage**, ovvero la presenza di candidati con lacune tecniche e personali adatte a ricoprire una nuova posizione lavorativa.

Iniziative e processi di Reskilling dei dipendenti già in forza alle aziende **attraverso programmi di formazione e di aggiornamento** sono ad oggi un obiettivo, prima dell'assunzione di nuove risorse.



FATTORI CHIAVE PER STABILIRE I NUOVI TREND

GREAT RESIGNATION

Le **Grandi Dimissioni**, Great Resignation, sono un fenomeno che ha preso inizio nell'America post Covid19 e si è espanso fino all'Europa e all'Italia.

I **motivi** alla base della diffusione del fenomeno sono svariati ma hanno fattori che li accomunano:

FLESSIBILITÀ ED EQUILIBRIO VITA-LAVORO

L'introduzione di nuove modalità lavorative durante la pandemia come **smartworking** e **remote working**, e la successiva chiamata al rientro in ufficio, sono sicuramente una causa importante dell'**abbandono del posto lavorativo**. A ciò si sono sommati anche elementi quali una retribuzione ingiusta, nessuna opportunità di avanzamento, mancanza di rispetto al lavoro e problemi di assistenza ai figli come motivi principali delle dimissioni.

ALTI LIVELLI DI BURNOUT

Secondo le statistiche, il 50% dei lavoratori europei afferma che i **sintomi del burnout e la difficoltà alla disconnessione** dall'ambiente lavorativo abbiano portato i lavoratori alle dimissioni e alla ricerca di ambienti di lavoro più appaganti e meno stressanti.



MANCANZA DI OBIETTIVI E APPREZZAMENTO SUL LAVORO

Soprattutto tra i dipendenti più giovani, in Europa sembra essere diffuso un **senso crescente di delusione, con lavoratori poco stimolati ed apprezzati dai leader aziendali**.

Ciò si riscontra nel fenomeno denominato **Quiet Quitting**, "abbandono silenzioso": le persone rimangono fisicamente al lavoro ma sono disimpegnate e improduttive, con conseguenti danni per la gestione e la reputazione aziendale.

FATTORI CHIAVE PER STABILIRE I NUOVI TREND

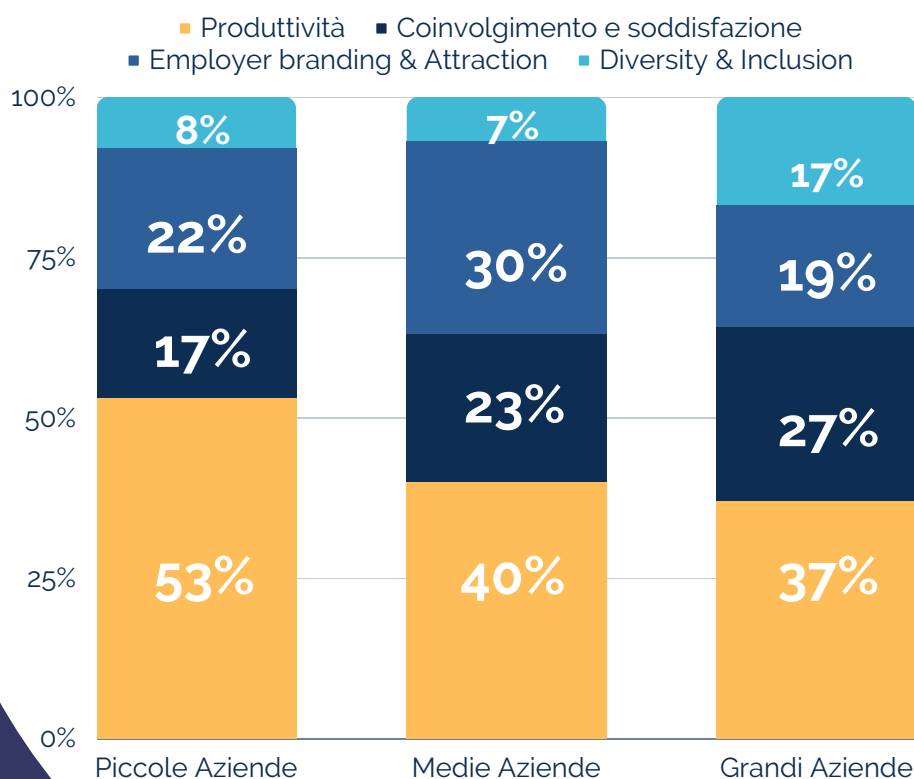
BENESSERE E SOSTENIBILITÀ

Lavoratori, dipendenti, ma soprattutto persone: è il **benessere delle risorse umane in azienda che deve essere messo al centro della vita in azienda**. E' dimostrato che la **retention** dei talenti in azienda e la loro **produttività** siano più alti in condizioni di **work/life balance** favorevoli: piani welfare, percorsi formativi e di sviluppo, modalità di lavoro agile ne sono soltanto una piccola parte.



Tutto ciò confluisce nei **parametri ESG** (Environmental, Social, and corporate Governance), insieme con la riduzione dell'impatto ambientale di ogni azienda.

A conclusione di questa analisi dei fattori contestuali al ruolo delle HR in azienda, bisogna tener conto delle **differenze tra PMI e grandi aziende in quanto a priorità** da perseguire: da qui, scaturiscono i **trend per il settore HR** in questo anno.



“ La produttività è centrale, ma si sta ampliando l'importanza conferita a coinvolgimento e riduzione del turnover tra le HR. ”

PRIORITÀ



HR TREND 2023

Il 2023 è un anno di conferme per le attività HR, con l'affermazione dei trend che si sono stabiliti nel triennio influenzato dalla pandemia: **lavoro ibrido, benessere delle risorse umane e digitalizzazione sono ancora le tendenze** da seguire per innovare le aziende di ogni dimensione.



HYBRID WORKING



Prima fra tutti, assistiamo nel 2023 alla **normalizzazione delle pratiche di lavoro ibrido**, una commistione tra il lavoro tradizionale e lo smartworking.

Ciò ha portato molte aziende a ripensare gli spazi lavorativi e alle modalità di lavoro, non più polarizzato su una scelta ma **contrattabile e flessibile** sulle esigenze delle risorse.



WORK-LIFE BALANCE

Direttamente collegata a questa opzione è il **benessere di dipendenti e collaboratori**; oltre alla logistica, la questione del benessere in ambito lavorativo si muove in uno spazio più ampio. Le **aspettative** da parte delle risorse sono maggiori e le aziende del 2023 si muovono per perseguire **azioni di welfare, fringe benefit e di integrazione del reddito**, oltre alle attività legate a **migliorare l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) per migliorare il clima aziendale e la retention dei talenti in azienda.**

HR STRATEGIC ROLE



Infine, data l'evoluzione del settore, il trend che si afferma sempre di più nel 2023 è quello dell'**innovazione del ruolo dell'HR in un'ottica sempre più strategica e attiva sui risultati di business**, grazie anche alla possibilità dell'HR nel fornire dati utili alle decisioni del management, con il contributo di strumenti digitali.

Un **ruolo strategico** e ad oggi imprescindibile **per il miglioramento della produttività aziendale, l'aumento del coinvolgimento, la riduzione del turnover e la conservazione in azienda di professionalità e talenti.**



HR TREND 2023

Tutte le tecnologie e le funzionalità che ricercheranno le Direzioni HR nel 2023 per realizzare una concreta Digital Transformation dei processi HR in azienda.



NUOVI
MODELLI DI
GESTIONE AGILE



RECRUITING E
ONBOARDING



SISTEMI DI
FEEDBACK

DEMATERIALIZZAZIONE E
CONSERVAZIONE
DIGITALE DOCUMENTI
DEL PERSONALE

ANALISI DI CLIMA E
MONITORAGGIO
DEI LIVELLI DI
ENGAGEMENT



SISTEMI DI
REPORTING ESG
E GESTIONE
STAKEHOLDER

APP PER
COMUNICAZIONE
E ENGAGEMENT



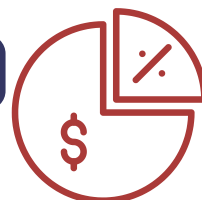
E-LEARNING E
FORMAZIONE
PROFESSIONALE



SISTEMI DI WELFARE
E FRINGE BENEFIT



SOFTWARE BUDGET
DEL PERSONALE



HR ANALYTICS
INTEGRATI



GESTIONE MOBILITÀ



GESTIONE SALUTE
E SICUREZZA IN
AZIENDA





DIGITAL TOOLS & FUNCTIONS

Per rispondere alle esigenze, sempre più in via di affermazione, nate dai trend del settore HR per l'anno 2023 è importante **dotarsi di strumenti digitali** di supporto che facilitino la **gestione di tutto ciò che riguarda le risorse umane, la loro vita e il loro percorso professionale in azienda.**

Scegliere un **software gestionale per il reparto HR** significa **rendere efficace l'attrazione e gestione dei talenti, efficientare comunicazione e supporto a dipendenti e collaboratori, gestire la mobilità e i nuovi obblighi PSCL (Piano Spostamenti Casa-Lavoro) e monitorare la salute e sicurezza sul luogo di lavoro** per tutto il personale aziendale.

Features indispensabili di un software HR per aziende sono quindi:

PROCESSI DI
RECRUITING



&
SVILUPPO



PROCESSI DI
MONITORAGGIO
& GESTIONE

PROCESSI
AMMINISTRATIVI



PROCESSI DI
SALUTE



&
SICUREZZA



APP MOBILE



PORTALE HR

Un software completo per la gestione del reparto HR si compone, come abbiamo detto, di **molteplici moduli, integrabili**, che abbracciano tutte le esigenze di gestione di dipendenti e collaboratori.

Modulo centrale che accomuna tutto le funzionalità che una piattaforma digitale per la gestione delle risorse umane può offrire è senz'altro la sezione



ANAGRAFICA E ORGANIZZAZIONE

Un **unico ambiente digitale** per racchiudere tantissime funzionalità: dal disegno dell'organigramma e i suoi legami con il controllo di gestione, fino ai dati relativi al dipendente.

Definizione delle diverse unità organizzative e loro legami, delineando ruoli e posizioni di responsabilità e alimentando l'organigramma aziendale e i centri di costo associati

Accesso a tutte le informazioni necessarie per gestire l'anagrafica del dipendente e la sua storia professionale

Definizione di modelli professionali per ogni ruolo in azienda e implementazione di un sistema di gestione delle professionalità



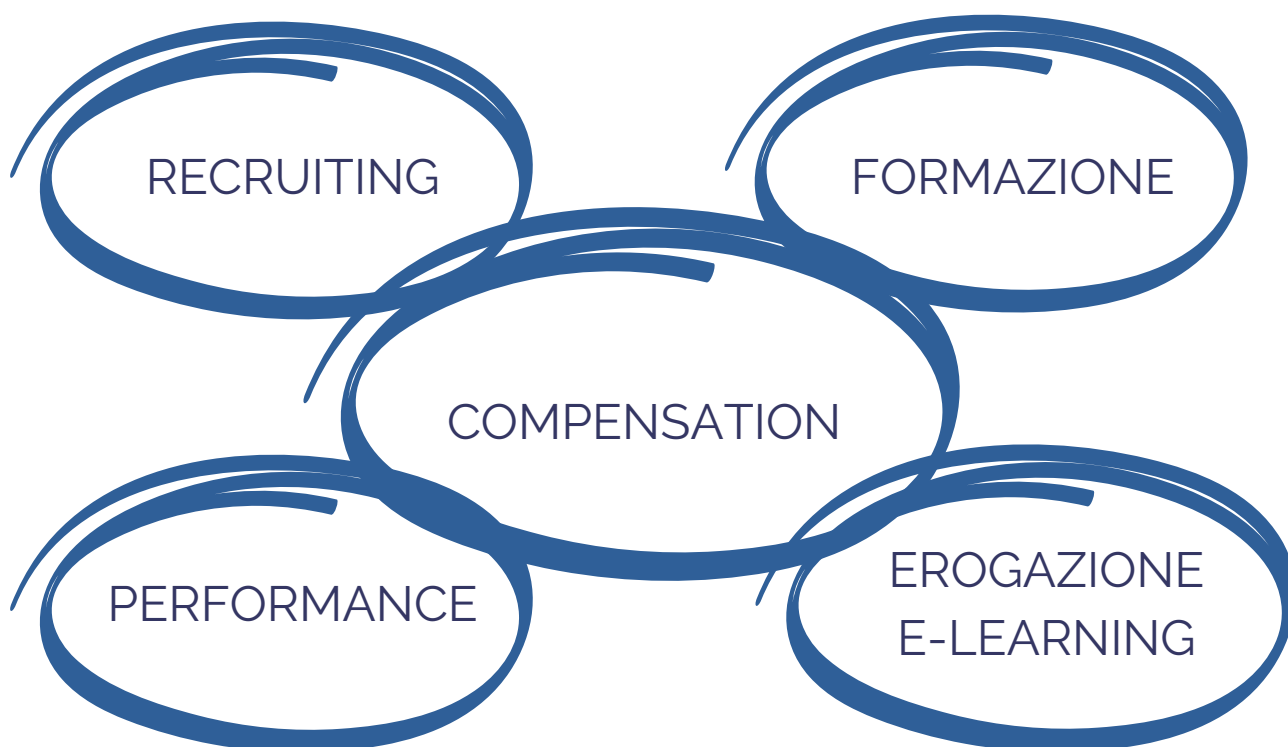
PORTALE HR PROCESSI DI

RECRUITING & SVILUPPO

I **processi di Recruiting e Sviluppo** si identificano in quello che altrimenti è chiamato **Human Capital Management**. Con "gestione del capitale umano" si indica tutto ciò che è inerente alla **selezione dei talenti in azienda**, all'**evoluzione professionale delle risorse**, alla loro **formazione** e al **monitoraggio delle loro performance**, oltre alle **politiche di compensation** (ovvero di politica retributiva).

Una piattaforma completa per la gestione delle risorse umane in azienda permette di **gestire i processi HCM in modo continuo, diretto ed efficace**. Selezione dei talenti, possibilità per dipendenti e manager di assumere un ruolo attivo nei piani di sviluppo, gestendo competenze, attività e obiettivi di business si sposano con le funzioni di valutazione delle performance, dei piani di carriera e delle politiche retributive associate.

Infine, per perpetrare gli obiettivi di crescita professionale e per ampliare i servizi offerti ai clienti è possibile attivare anche la funzione **Extended Learning Management System** (sistema esteso di gestione della formazione) completo di tutte le funzionalità, **per gestire in modalità end-to-end e integrata i processi di formazione, compresa l'erogazione di contenuti online**.





PORTALE HR

PROCESSI DI MONITORAGGIO & GESTIONE

I **processi di Monitoraggio e Gestione** sono studiati per organizzare tutto ciò che concerne collaboratori interni ed esterni.

I **moduli sulla dotazione assegnata** e le **politiche di welfare** si occupano dei collaboratori mentre quelli per il **controllo degli accessi e la gestione dei visitatori** consentono di controllare i movimenti di persone, interne ed esterne, nell'ambito dell'organizzazione.

I processi di monitoraggio e gestione sono fondamentali anche per quanto riguarda la **comunicazione e il supporto al personale**: grazie a **livelli di accesso** e **ruoli differenziati** ogni collaboratore può accedere alle sue informazioni personali.

VIAGGI E
TRASFERTE

GESTIONE
INCENTIVI

NOTE SPESE

DOTAZIONI
PERSONALI,
PROFESSIONALI, DPI

TIMESHEET

GESTIONE
MEZZI

WELFARE



PORTALE HR PROCESSI AMMINISTRATIVI

La gestione delle risorse umane comprende anche gli **aspetti economici e operativi**, e queste funzionalità sono racchiuse nel **modulo dedicato all'amministrazione**: dalla determinazione dei cedolini paga alla stesura di un budget previsionale di costo del personale, fino alla gestione delle eventuali spese sostenute dal dipendente e alla configurazione dell'orario di lavoro per la rilevazione presenze.

CONTROLLO
ACCESSI

GESTIONE
PRESENZE

ELABORAZIONE
BUSTE PAGA E
GESTIONE
PRATICHE

PIANIFICAZIONE
TURNI

BUDGET E COSTO
DEL PERSONALE



PORTALE HR

PROCESSI DI SALUTE & SICUREZZA

Le normative italiane e europee riguardo alla **Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro** per dipendenti e collaboratori sono **sempre in aggiornamento** e sempre più dettagliate: **per rispondere a tutti gli obblighi normativi ed adempiere a quanto richiesto dal testo unico in materia di salute e sicurezza**, D.Lgs. 81/08 e smi., un modulo dedicato alla Salute e Sicurezza è parte fondamentale nella scelta di un gestionale per il settore HR in azienda

Funzionalità dedicate come **gestione delle nomine** legate alla salute e sicurezza, la **gestione della sorveglianza sanitaria** in azienda, la **gestione dei dispositivi di protezione individuali (DPI)**, la **formazione** in materia di salute e sicurezza, l'**associazione ruolo-attività**, la **gestione multi-ruolo** e i driver associati si coniugano **con calendario e scadenziario per avere sempre la situazione sotto controllo.**

ADEMPIMENTI FORMATIVI:
FORMAZIONE
OBBLIGATORIA H&S

DOTAZIONI
(DPI)

SORVEGLIANZA SANITARIA:
VISITE MEDICHE,
SCADENZARI



PORTALE HR

APP MOBILE

Infine, un sistema digitale per la gestione e la comunicazione con dipendenti e collaboratori trova un grande punto di forza nell'essere collegato ad un'**APP Mobile, fruibile ovunque, flessibile e semplice da utilizzare.**

I vantaggi principali di un'APP mobile per Smartphone e Tablet sono l'**accesso in mobilità a tutte le funzionalità**, il **risparmio di tempo** dedicato ad attività di gestione di documenti cartacei, la **condivisione di informazioni** con i collaboratori dell'azienda, la **gestione feedback in tempo reale**, la **maggiore raggiungibilità del dipendente/manager** e la **fidelizzazione dei lavoratori** all'azienda grazie a servizi a valore dedicati.



FUNZIONI PER L'

Azienda

RILEVAZIONE TIMBRATURE DA SEDI DI LAVORO PERIFERICHE, CANTIERI EDILI MOBILI, FONDI AGRICOLI...

INFORMAZIONI SULLE ATTIVITÀ SVOLTE FUORI SEDE (ES. INTERVENTI ESTERNI)

APPROVAZIONE RICHIESTE DI FERIE/PERMESSI

VERIFICA DELLE PERFORMANCE

ACCESSO ALLA RUBRICA DIPENDENTI

CONDIVISIONE COMUNICAZIONI AZIENDALI

CARICAMENTO DOCUMENTI



FUNZIONI PER IL

Dipendente

DATI ANAGRAFICI E CONTRATTUALI

DATI BANCARI

GESTIONE CARTELLINO E TIMBRATURE

CERTIFICAZIONE UNICA (CU)

ATTIVITÀ SVOLTE FUORI SEDE (TIMESHEET)

CEDOLINO PAGA E
ANDAMENTO RETRIBUZIONI

GESTIONE NOTA SPESE

EVENTI MALATTIA

RESIDUI FERIE, PERMESSI, R.O.L. E PROIEZIONI

RESIDUI DEI PRESTITI AZIENDALI, CESSIONI DI STIPENDIO, PIGNORAMENTI, QUOTE SOCIALI

CONTO WELFARE

INFORMAZIONI E NEWS

FORMAZIONE

PERFORMANCE



FOCUS PMI

Ma a cosa serve la gestione delle risorse umane nelle PMI?

Nelle **Piccole e Medie Imprese** è molto raro che sia presente un reparto **Risorse Umane strutturato**, con manager dedicati al monitoraggio del benessere e della produttività di dipendenti e collaboratori; nelle PMI, infatti, questi compiti vengono assolti dal titolare o altro responsabile. La diretta conseguenza di questa vacanza è la difficoltà delle aziende nel

DEFINIRE E CREARE L'EMPLOYER
BRANDING

ASSUMERE PERSONALE
QUALIFICATO

FORMARE IL PERSONALE
ADEGUATAMENTE

VALUTARE IL PERSONALE

IMPLEMENTARE PIANI DI WELFARE
AZIENDALE.

Tutte queste attività solitamente finiscono in secondo piano nelle PMI, a favore di una gestione di altri aspetti aziendali. Va aggiunto, inoltre, che spesso non è presente nelle piccole imprese una cultura aziendale che permetta la gestione HR: la mancanza di conoscenze, di competenze, di metodi e di strumenti oltre alla disponibilità economica per stipendiare un Direttore delle Risorse Umane.

A differenza delle grandi aziende strutturate, le PMI si caratterizzano per una serie di fattori peculiari legati alla dimensione dell'impresa: l'**aspetto umano ed emotivo delle risorse** è sempre da tenere in considerazione, la **necessità di avere figure "jolly" in azienda, profili trasversali** – e quindi rari- che sanno fare molte cose diverse e aiutano a fare crescere le aziende grazie alla loro flessibilità. In aggiunta, **non sono solo le competenze tecniche, le cosiddette hard skills, da tenere in considerazione nelle PMI, ma risultano fondamentali le soft skills delle risorse, per creare valore sul mercato nelle relazioni con i diversi stakeholder.**



FOCUS PMI

Quali le possibili soluzioni per le imprese di piccole dimensioni?

L'analisi di contesto fotografa chiaramente la situazione delle PMI riguardo alla gestione delle risorse umane. Le soluzioni esistono, ma non sempre sono realmente calibrate sulle necessità aziendali: affiancare la propria impresa a una società di consulenza, per esempio, può essere un modo, ma spesso è una scelta costosa e priva di servizi dedicati per le piccole e medie aziende.

Per raggiungere obiettivi di sviluppo e crescita innovando la gestione del settore HR, le micro e piccole imprese hanno 3 principali soluzioni:

- **CREARE UNA STRUTTURA ADEGUATA INTERNA PER LA SELEZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE NECESSARIE ALLO SVILUPPO**
- **ASSUMERE UN MANAGER PER SVOLGERE LE ATTIVITÀ NECESSARIE CON DELLE PERFORMANCE E UN RITORNO ECONOMICO OTTIMALE PER L'AZIENDA.**
- **SCEGLIERE UN SOFTWARE IN CLOUD PER LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE COMPLETO, EFFICACE E SEMPLICE DA UTILIZZARE, CHE POSSA AUMENTARE IL BENESSERE LAVORATIVO DI DIPENDENTI E COLLABORATORI, INCREMENTARNE LA PRODUTTIVITÀ E LE CAPACITÀ PROFESSIONALI TRAMITE PROGRAMMI FORMATIVI AD HOC, PRESERVARNE LA SALUTE E LA SICUREZZA ALL'INTERNO DEL LUOGO DI LAVORO E PERMETTERE ALL'AZIENDA UNA GESTIONE FACILITATA E IMMEDIATA DI TUTTO CIÒ CHE RIGUARDA IL SETTORE HR.**





VUOI SAPERNE DI PIÙ?



**RIMANI AGGIORNATO SUL
NOSTRO SITO**

www.readytec.it

**RICHIEDI UNA DEMO GRATUITA SU
TEAMSYSTEM HR**

LA PIATTAFORMA PER LA GESTIONE
DELLE RISORSE UMANE PER AZIENDE DI
TUTTE LE DIMENSIONI



[**segreteriacommerciale@readytec.it**](mailto:segreteriacommerciale@readytec.it)



0578 232273

READYTEC
a TeamSystem company