Architetti del Capitale Umano: la rivoluzione del ruolo dell'HR Manager.

Un’esplorazione del ruolo aziendale
che può fare la differenza nelle imprese.
RAL, formazione, motivazioni al cambio:
abbiamo dato la parola a chi solitamente ascolta.

Un’indagine di Reverse SpA

Architetti del Capitale Umano: la rivoluzione del ruolo dell'HR Manager

La parola a chi solitamente ascolta

Qui nel centro di ricerca di Reverse abbiamo indagato negli anni molti aspetti del mondo del lavoro: il rapporto tra donne e lavoro, il burnout, il lavoro liquido e molto altro.

Oggi abbiamo voluto ascoltare i principali protagonisti di queste dinamiche: gli HR Manager.

Abbiamo chiesto a 400 di loro di raccontarci, in forma anonima, aspetti legati sia alla retribuzione come RAL e MBO, sia alla formazione loro dedicata e alla tecnologia che utilizzano. Inoltre, corposità dei team, mansioni e aspetti che li motivano nella scelta dell’azienda in cui lavorare.

Le evidenze emerse sono una guida per i Manager che viaggiano nel complesso mondo del lavoro di oggi.

Principali evidenze emerse

Principali evidenze emerse

1 Chi crede nel ruolo HR e chi no

RAL molto variegate e poco focus sugli obiettivi: se alcune aziende puntano sull'HR per l'innovazione, molte altre ancora non investono nel motivare e stimolare questo ruolo.

2 Chi gestisce la formazione fa poca formazione

Solo il 4% degli intervistati ha un piano formativo strutturato.

3 Più tecnologici di quanto si pensi

Il 64% degli intervistati dichiara di usare regolarmente tecnologia avanzata per espletare le proprie mansioni.

4 I valori aziendali fanno la differenza per l'HR

L'HR Manager è il primo ambassador dei valori aziendali e, con coerenza, sceglie di lavorare in aziende di cui condivide i valori.

Obiettivo della ricerca

Obiettivo della ricerca

Il ruolo che governa le leve del futuro

“In un momento storico di **incomprensione tra aziende e lavoratori** abbiamo voluto dedicare uno spazio all’ascolto approfondito di chi può fare la differenza in un’azienda che vuole prosperare.

L’entusiasmo con cui gli HR Manager hanno risposto a questa indagine dimostra la voglia di raccontarsi per far emergere luci e ombre di un ruolo che, se in passato poteva forse essere relegato all’operatività, oggi è **al centro dell’innovazione.**

Infatti il nostro mondo sta cambiando a ritmo vertiginoso a causa dello **strapotere delle macchine** e la rivoluzione sarà feconda soltanto se l’Uomo rimarrà saldo al centro del tornado.
Ecco quindi che **chi nelle aziende si occupa dell’Uomo non può fare passi indietro**. Anzi, l’HR Manager che sa leggere il mercato del lavoro e declinare soluzioni può cambiare la storia dell’azienda in cui lavora.
E perchè ciò accada deve essere **correttamente formato ed indirizzato.**

Partiamo quindi, addentriamoci nel mondo dei Responsabili delle Risorse Umane.”

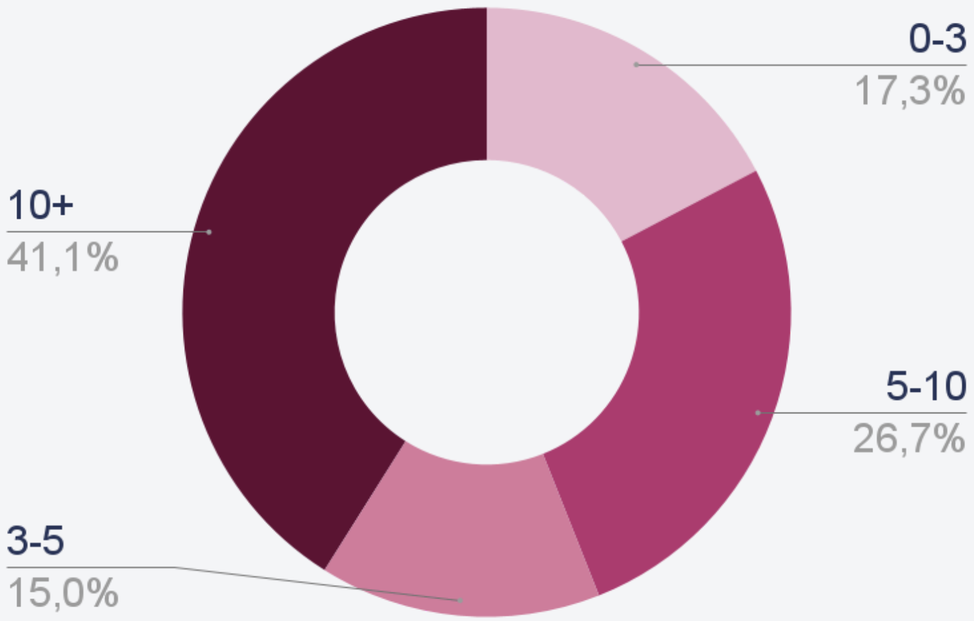
Beatrice Böhm, Marketing&Communication Manager Reverse SpA

Campione intervistato

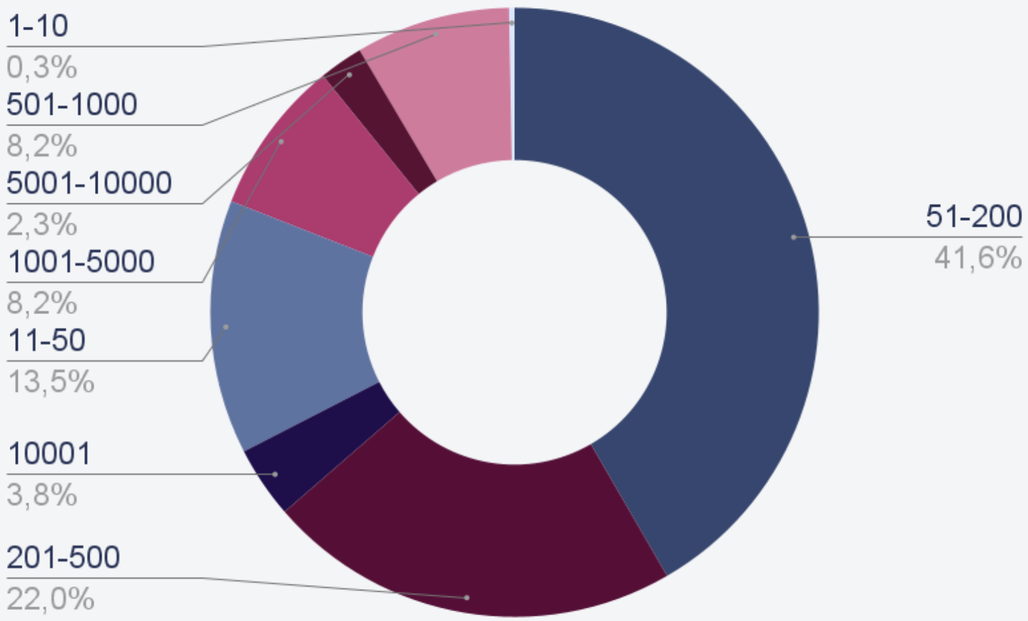
Campione intervistato

Per questa indagine Reverse ha intervistato 400 HR Manager italiani in modalità CAWI, in forma anonima. Il campione risponde alle seguenti caratteristiche:

Anni di esperienza nel ruolo



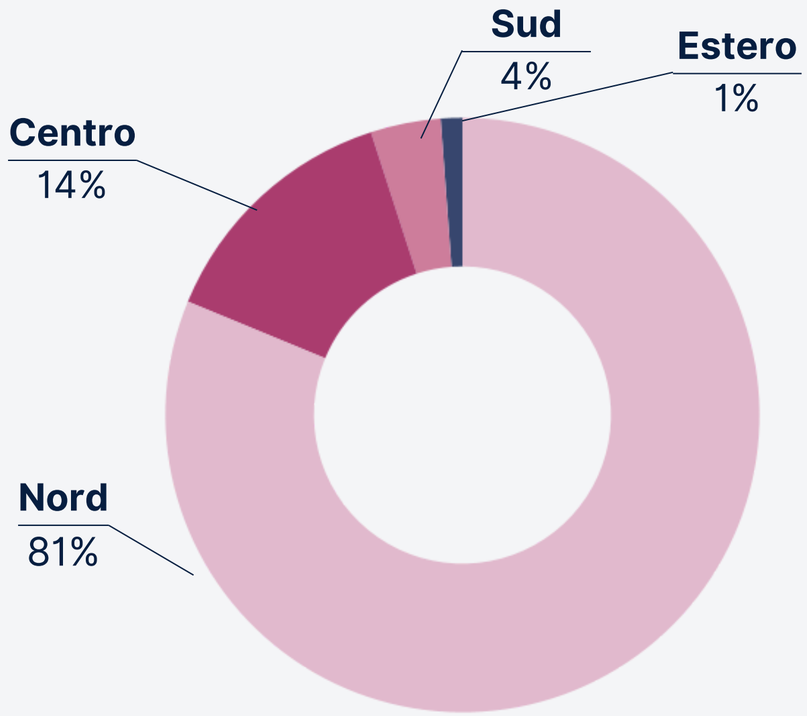
Numero di dipendenti dell'azienda di provenienza



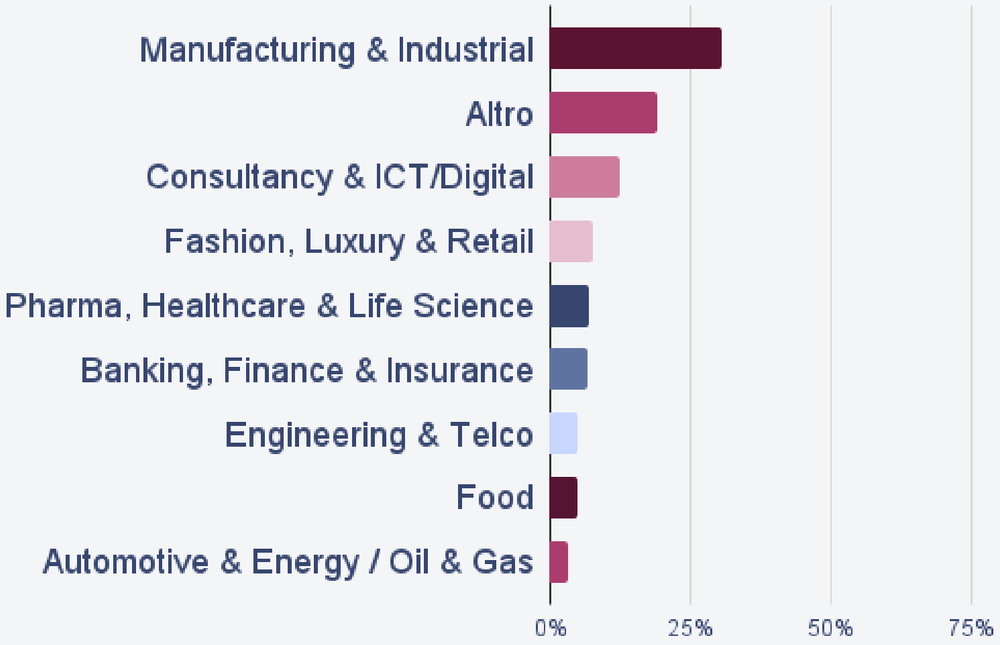
human
resources
science

Campione intervistato

Geolocalizzazione dei rispondenti



Settore dell'azienda di provenienza



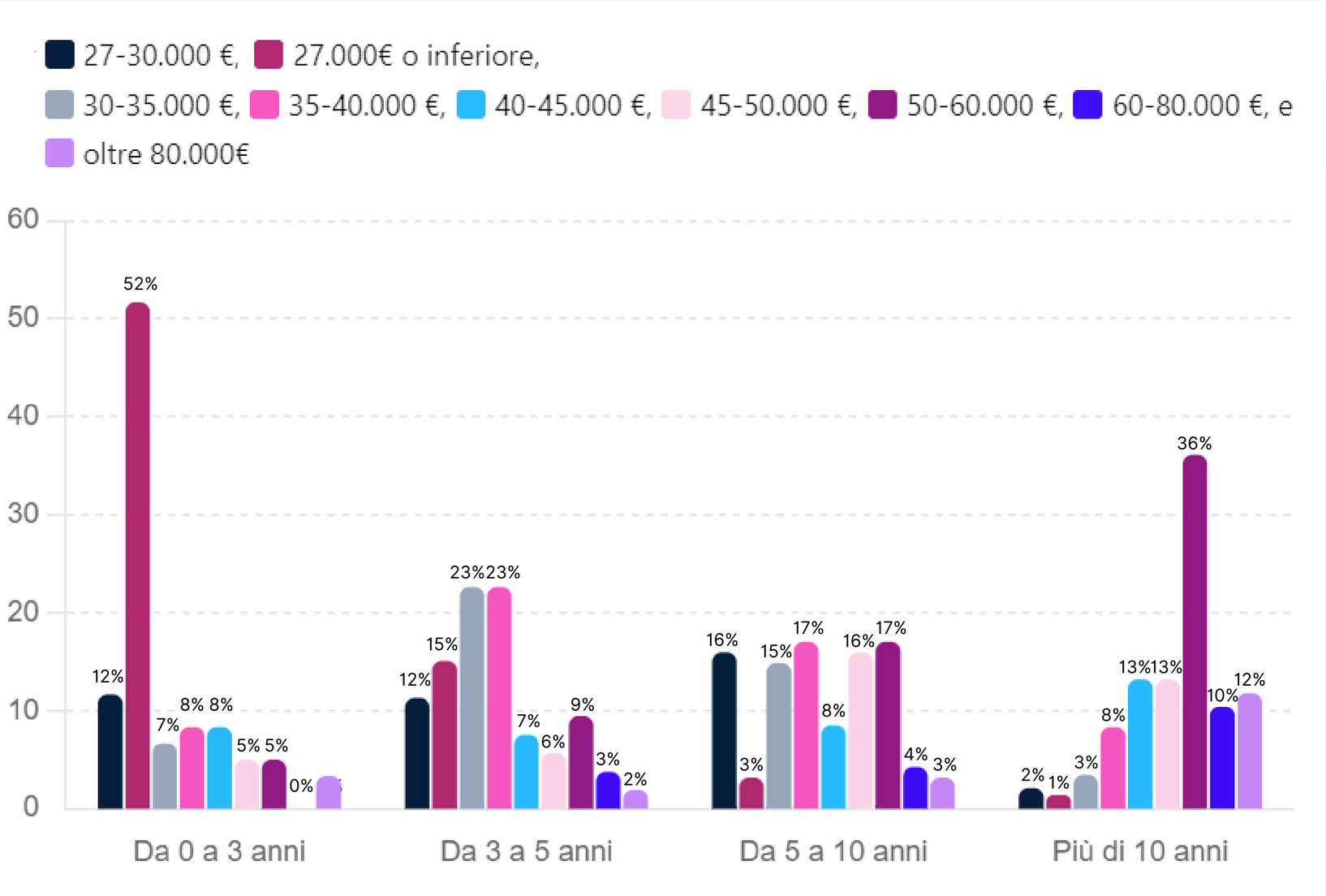
human
resources
science

Dati emersi dalla ricerca

Retribuzione per seniority

“Quanti anni di esperienza hai sul ruolo?” e “Qual è la tua retribuzione annua lorda (RAL)?”

Le RAL delle fasce intermedie di seniority sono molto frastagliate, evidenziando come -al netto delle dimensioni dell’azienda che certamente influiscono- in alcune aziende il ruolo sia incentivato e valorizzato, mentre in altre molto meno.

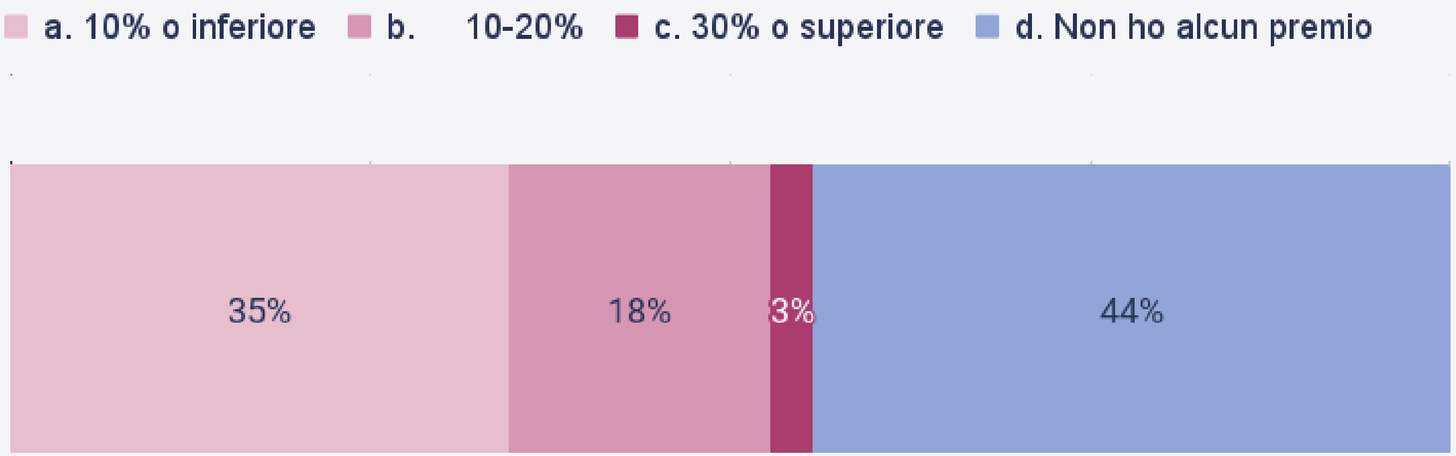


human resources science

Premi personali e aziendali

“Che valore ha il tuo premio personale e/o aziendale rispetto alla tua RAL?”

Un piano di obiettivi è utile per retribuire ma anche per orientare ed indirizzare un ruolo aziendale.
Dal dato emerge come per il ruolo HR spesso non ci sia focus sulle performance.



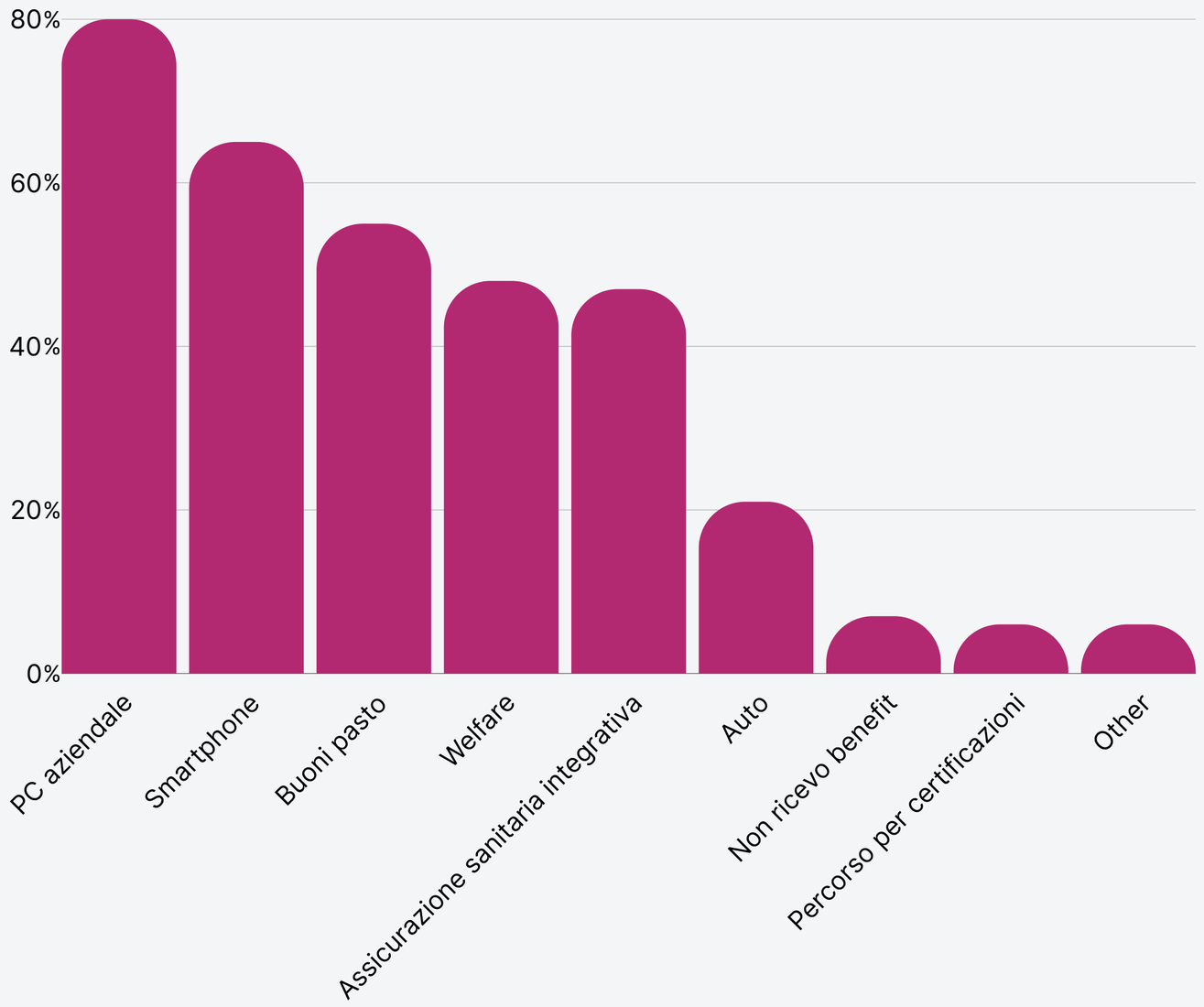
human resources science

Benefit

“Quali benefit ricevi dalla tua azienda?”*

Alla voce “Altro” sono stati segnalati:

- Alloggio
- Mensa
- Polizza vita
- Smartworking
- “20 ore in più oltre alle ore di ferie maturate, da spendere in tempo di qualità quindi per Mostre, Concerti, Volontariato”



I dati sono espressi in percentuale.

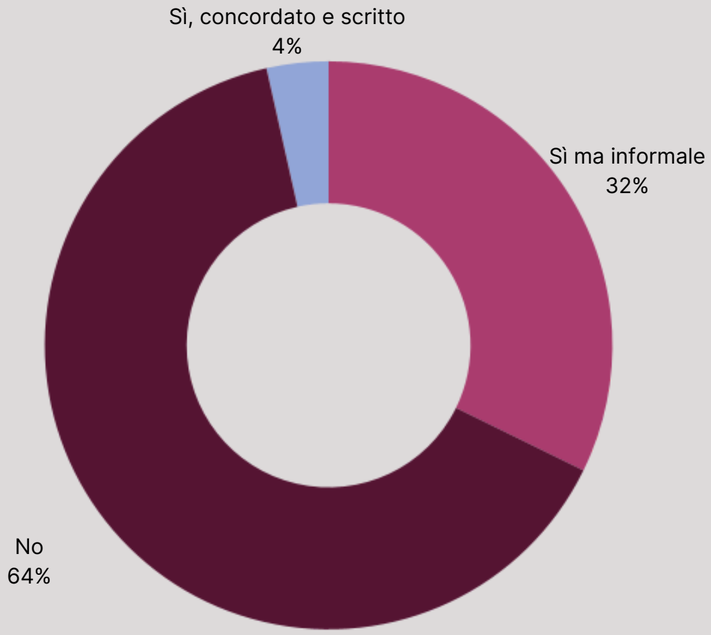
*Gli intervistati potevano fornire più di una risposta.

human resources science

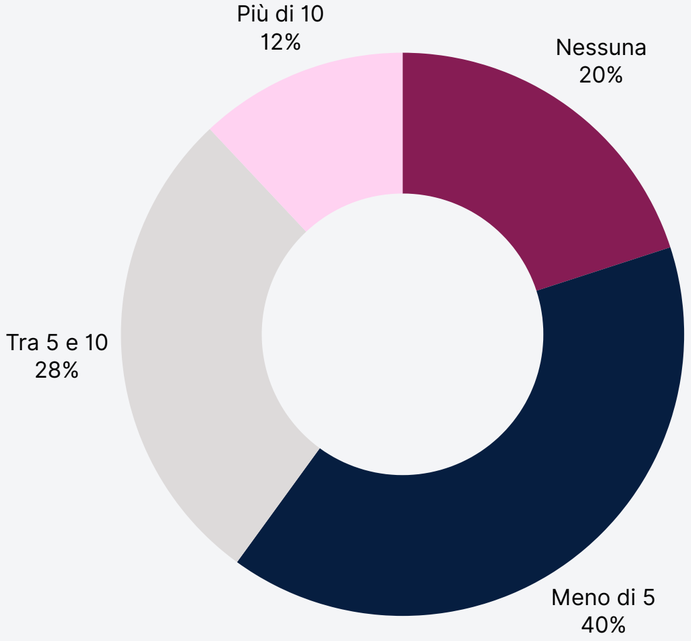
Crescita e formazione

La formazione non sembra all'ordine del giorno per gli HR Manager, uno dei cui principali compiti è garantire ed organizzare la formazione degli altri ruoli aziendali.

"Hai un percorso di crescita definito con la tua azienda?"



"Quante giornate di formazione hai fatto nell'ultimo anno?"

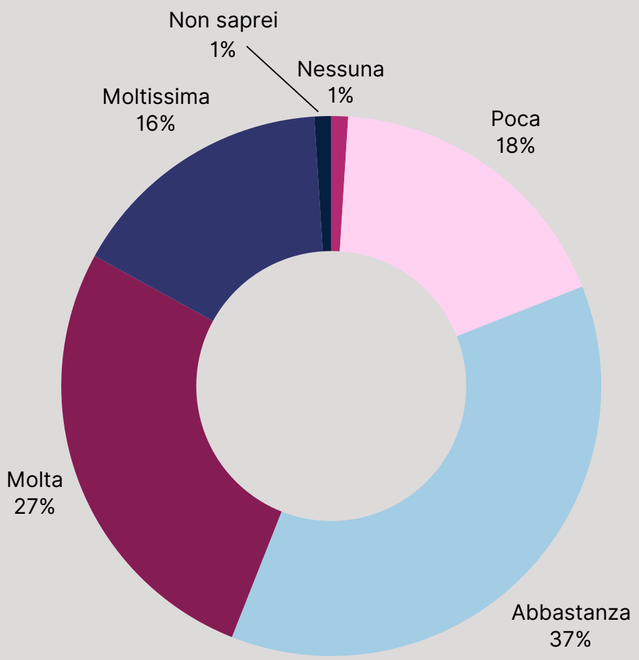


human resources science

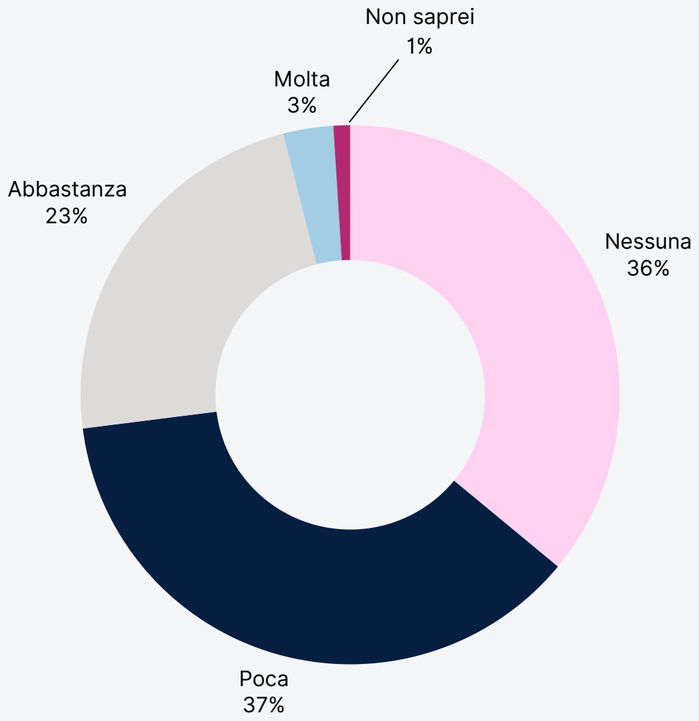
Processi aziendali e tecnologia

Anche riguardo l'innovazione tecnologica la formazione non sembra essere consistente, nonostante gli HR Manager ritengano di utilizzare parecchia tecnologia nel proprio quotidiano lavorativo.

"Pensando alla tua giornata lavorativa tipo, quanta tecnologia avanzata utilizzi per espletare le tue mansioni?"



"Quanta formazione sulla digitalizzazione dei processi aziendali stimi di aver ricevuto?"



human resources science

Motivazioni al cambio

“Ripensa all'ultima volta che hai cambiato lavoro. A quali aspetti hai dato maggiore importanza?”*

Subito dopo gli aspetti economici e di ruolo, si assestano i valori aziendali come principale driver di scelta per un HR Manager.

Motivazioni più forti

- Ruolo o mansioni più stimolanti 49.6%
- Migliore offerta economica 33.8%
- Valori aziendali in linea con quelli personali 25.1%
- Feeling con il management 23.3%
- Possibilità di formazione e avanzamenti di carriera 21%
- Possibilità di remote working e/o orari flessibili 17.8%
- Facilità di raggiungimento della sede 16%
- Non ho mai cambiato lavoro 14.6%
- Alti investimenti nelle Risorse Umane 7.9%
- Alto livello del team HR 5.8%
- Migliore offerta di benefit 5.8%
- Metodologia di lavoro all'avanguardia 3.2%
- Altro 1.7%

Motivazioni più deboli

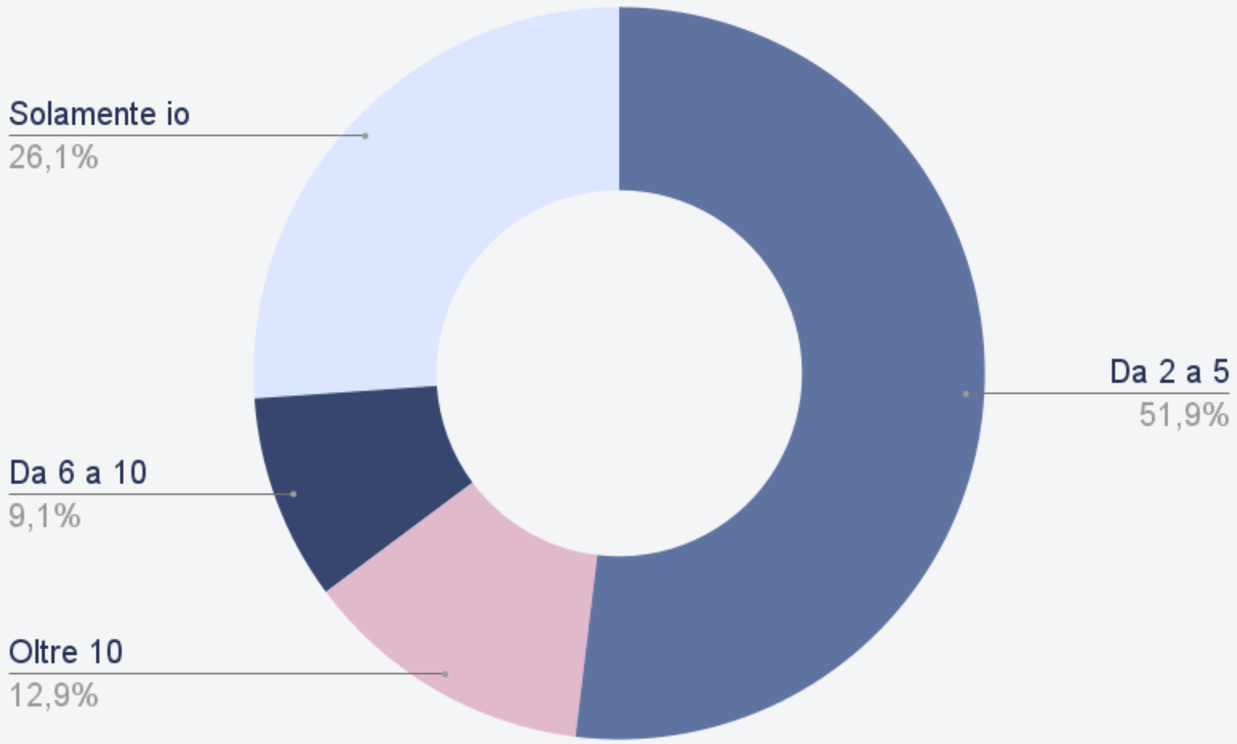
*Gli intervistati potevano fornire più di una risposta.

human resources science

Team HR

“Quante persone sono impiegate nell’ufficio HR della tua azienda?”

Complessivamente si riscontrano team HR non troppo numerosi rispetto al totale dei collaboratori.

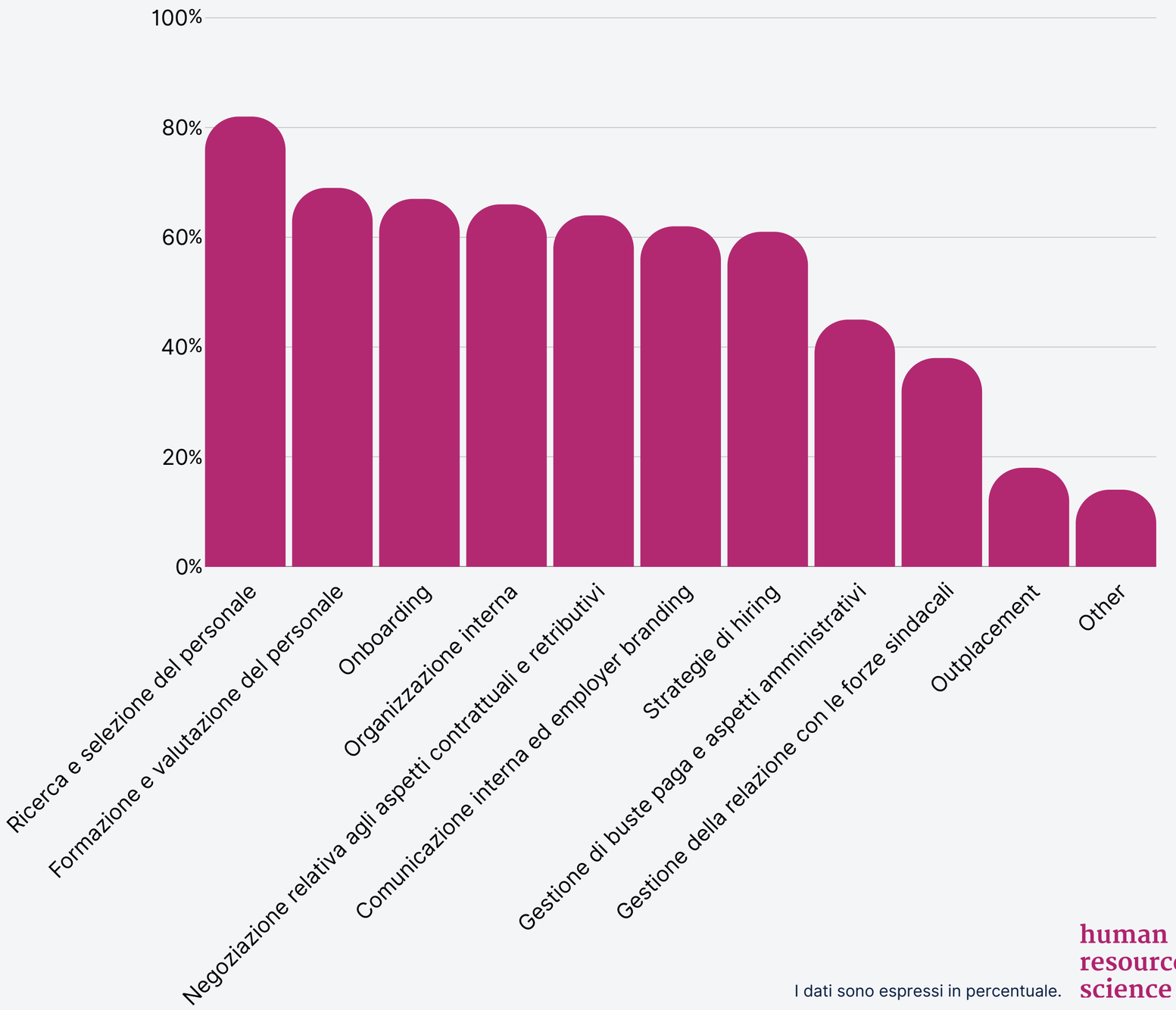


human
resources
science

Mansioni e Responsabilità

“Di quali aspetti del mondo HR ti occupi?”*

Coerentemente con il dato che mostra come i team HR non siano molto numerosi, ogni professionista si trova ad occuparsi di molti aspetti relativi alla Risorse Umane. Alla voce “Altro” sono stati segnalati: sicurezza sul lavoro, eventi, welfare.



*Gli intervistati potevano fornire più di una risposta.

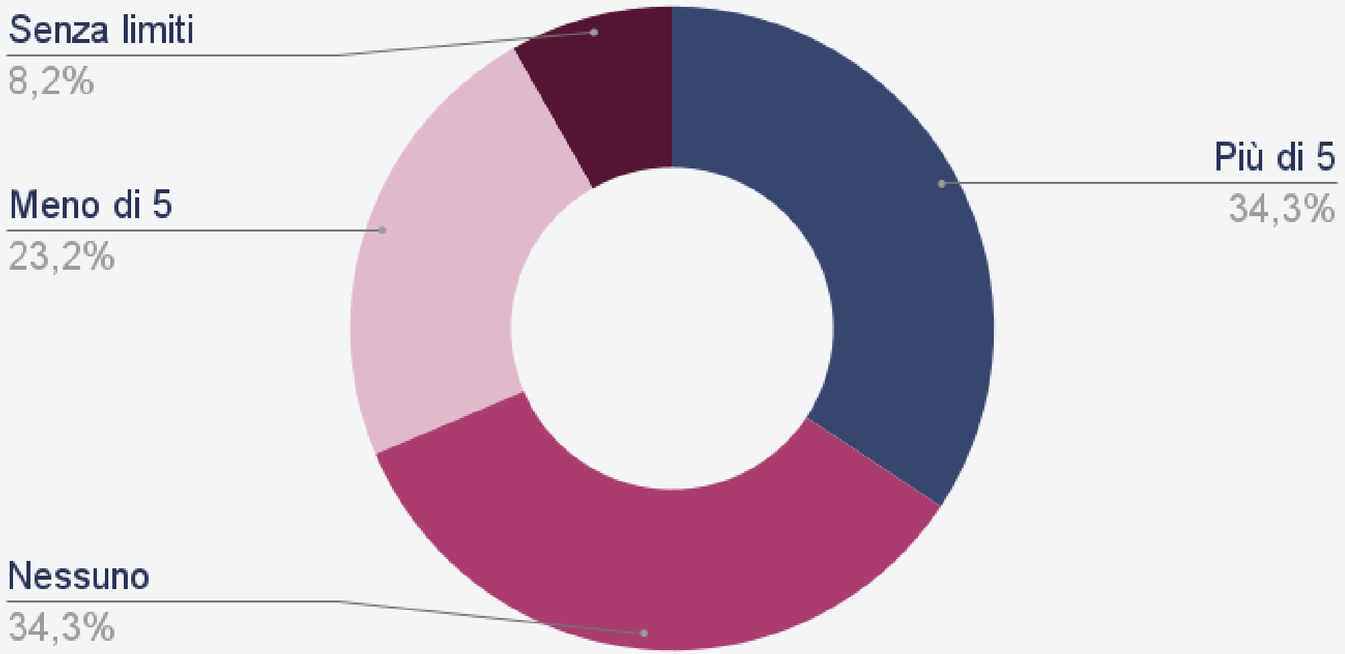
I dati sono espressi in percentuale.

human resources science

Remote Working

“Quanti giorni di remote working la tua azienda ti permette di fare al mese?”

Molto frastagliata la situazione remote working: da chi ne può usufruire liberamente a chi per nulla.



human
resources
science

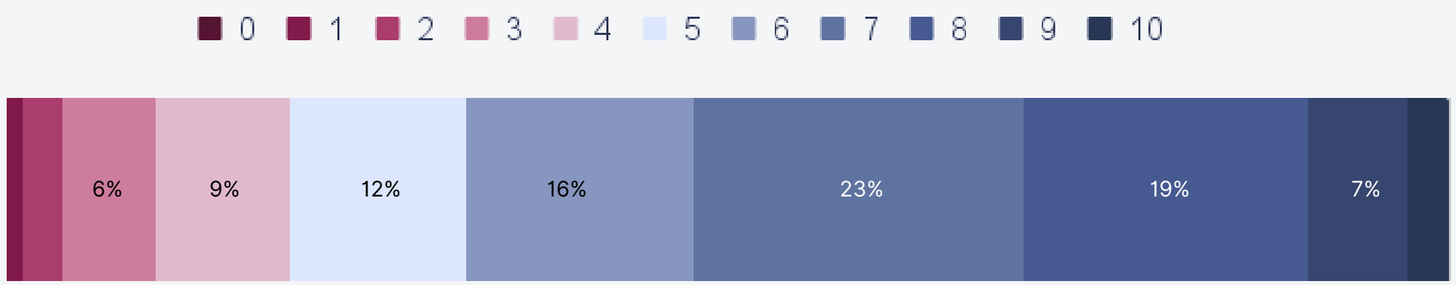
Work-life balance

“Nel tuo ruolo attuale ritieni di avere un buon work-life balance?”

Si attesta soltanto a 6 la media delle risposte sul tema del work-life balance per gli HR Manager.

0= per niente

10= moltissimo

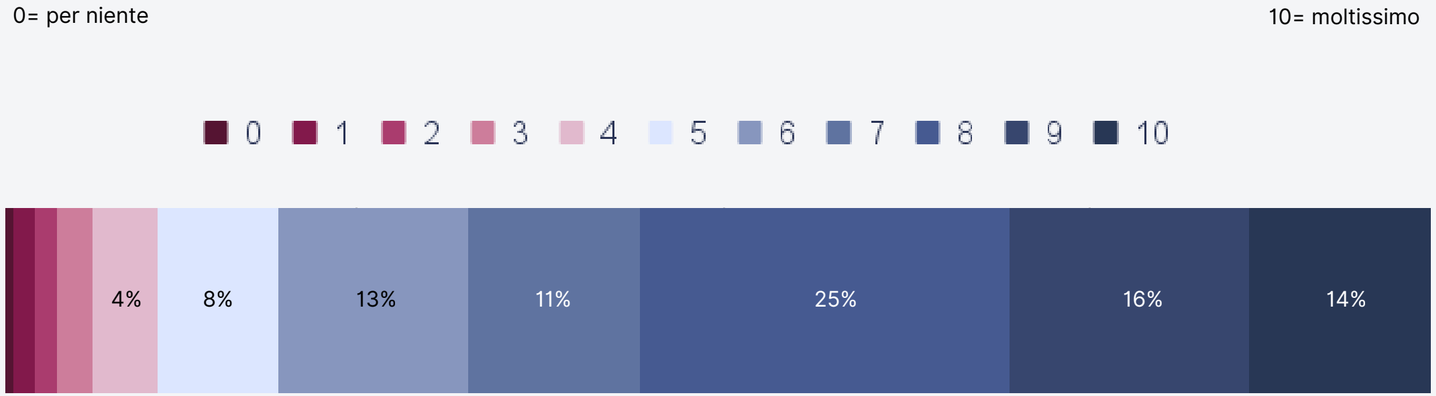


human resources science

Rapporto con management

“Nel tuo ruolo attuale ritieni di avere un rapporto positivo ed efficace con i tuoi superiori?”

Non malissimo ma migliorabile il rapporto con i superiori, che come media non supera il 7.



human resources science

Considerazioni finali

“Scendiamo un attimo dal carro impazzito del “non riesco ad assumere” e ascoltiamo chi sta tra l’incudine e il martello.

Comprendendo davvero l’intermediario, l’HR Manager che ogni giorno ascolta i candidati e l’azienda, possiamo trovare le soluzioni per le organizzazioni che vogliono crescere, o anche solo sopravvivere.

Il mercato del lavoro di oggi infatti non consente sbavature. Come imprenditori dobbiamo puntare su chi porterà a bordo i talenti che ci traghetteranno nel futuro.”

Alessandro Raguseo
CEO Reverse SpA

human
resources
science

REVERSE

human
resources
science

www.reverse.hr

Milano - Bologna - Parigi - Berlino - Barcellona