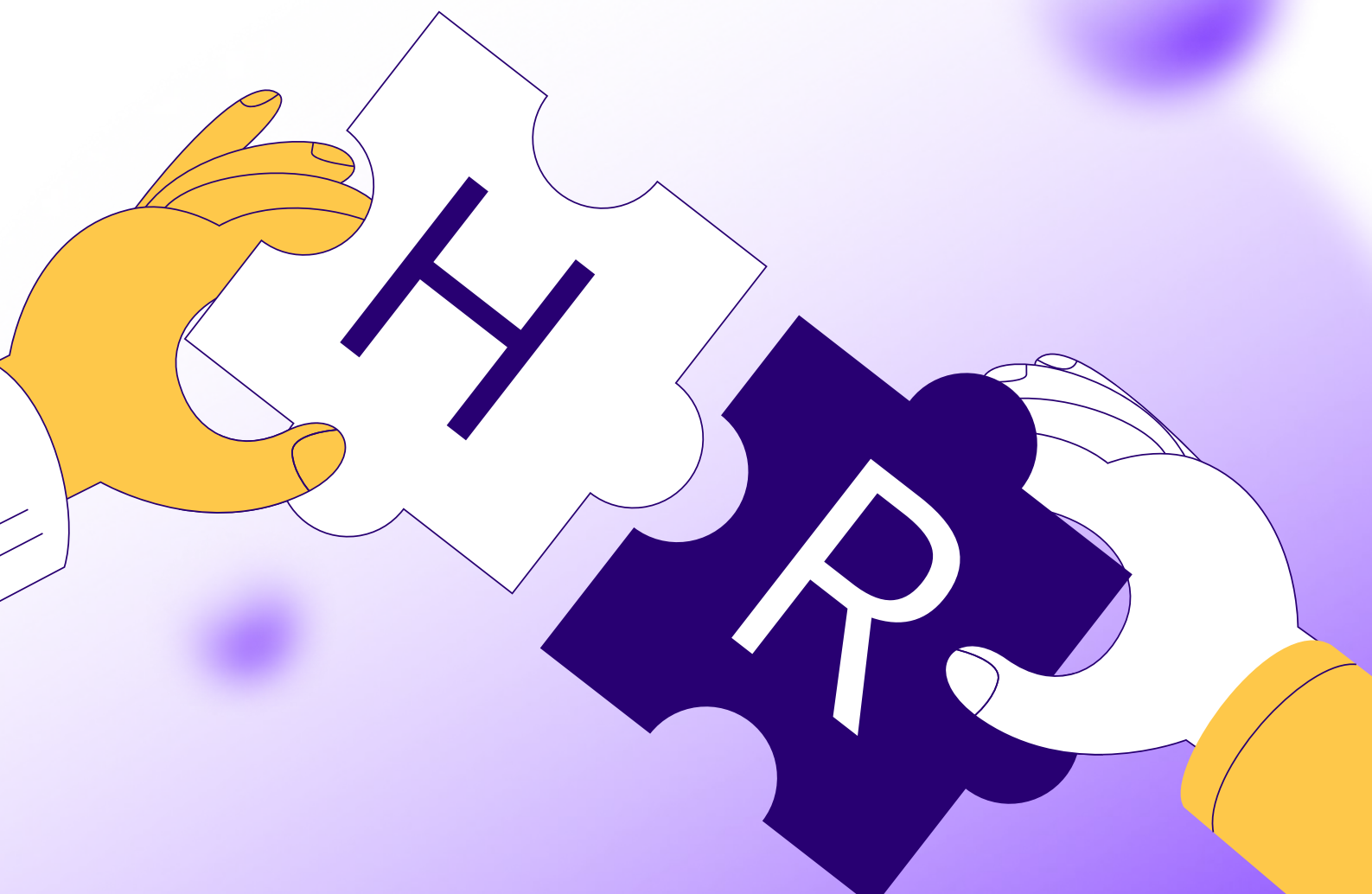


Trend delle Risorse Umane del 2025

10+1 consigli per risparmiare tempo e
aumentare l'efficienza



Prefazione

Parlare di trend è sempre un'arma a doppio taglio. Da un lato, essi ci aprono gli occhi, mappando le cose che scorrono attorno a noi in innumerevoli e diverse varianti. Dall'altro, ci rendono nervosi, perché non riusciremo mai a capirli a sufficienza e non sapremo mai esattamente come utilizzarli per la nostra azienda.

Per questo motivo, prendi questo e-book principalmente come fonte di ispirazione, utile per ulteriori riflessioni. Basandoci sull'analisi di centinaia di discussioni sui social network e sui forum dedicati alle Risorse Umane in tutta Europa, abbiamo cercato di identificare i trend che daranno forma alle Risorse Umane nei prossimi 12 mesi.

Sappiamo che non tutti siano applicabili alla tua realtà e non pretendiamo che tu possa utilizzarli tutti. Tuttavia, siamo sicuri che ognuno di essi avrà un impatto fondamentale sul mercato delle Risorse Umane, e dovresti almeno tenerli d'occhio.



#nosheets

Come affrontare i trend



Un trend non è una guida definitiva. Non esistono linee guida universali nelle Risorse Umane. In breve, un trend indica la direzione verso cui dovresti guardare. Prendi da esso ciò che è rilevante per te e pensa a come potrebbe trasformare il settore in cui operi.

I trend devono essere adattati. Questo significa collocarli nei contesti giusti, sottoporli ad analisi e, se necessario, metterli in discussione. È proprio questo tipo di lavoro che modella i trend e, solo attraverso la loro condivisione, li rende utilizzabili.

E ricorda anche che nessun trend si verifica da solo. I trend modellano i contesti e viceversa. Pertanto, fai sempre molte domande: trasformati in un bambino curioso e osserva perché è nato un determinato trend, cosa lo alimenta e dove sta andando. Solo allora avrai la possibilità di comprenderlo nella sua interezza.

E comprendere con precisione un trend significa comprenderne lo sviluppo a lungo termine e guardare al futuro grazie ad esso. In questo modo puoi ottenere benefici che altrimenti ti rimarrebbero nascosti.

Trendscouting

Si tratta di una disciplina divertente che ti aiuta a stare al passo. Si concentra sul controllo dei trend e sulla scoperta di quali siano adatti alla tua pratica aziendale.

Per padroneggiarla, è necessario avvicinarsi ai trend su più livelli.

01

Ricerca dei contesti: definisci chiaramente dove il trend è potenzialmente rilevante per il tuo settore e la tua attività.

02

Screening: scopri come si sta evolvendo il trend e se ti sta già influenzando.

03

Pivoting: prova a modificare alcuni processi per includere e sviluppare il trend. Tieni d'occhio i risultati.

04

Condivisione con la community: discuti e condividi esperienze sul trend. Se più di uno di voi sta seguendo lo stesso percorso, probabilmente avete trovato la direzione giusta.

Quali fasi ha un trend?

1. Impulso iniziale

Caratteristica:

C'è pressione per il cambiamento.

Segnali

Le cose che fino ad ora hanno funzionato bene stanno perdendo efficacia. È necessario rivalutarle e innovarle.

2. Fase di innovazione

Caratteristica

In questa fase, un trend emerge come uno dei percorsi più probabili attraverso i quali un "vecchio" principio o processo viene innovato. Il trend è ancora fragile, ma già dimostrabile.

Segnali

Stanno emergendo le prime attività congiunte in tutto il mercato per identificare il trend in modo indipendente. Intorno ad esso comincia a delinearsi una comunità di cosiddetti trend scout, che gli prestano attenzione.

3. Accettazione degli early adopters

Caratteristica

L'innovazione comincia a diffondersi tra le prime aziende che adeguano i propri processi secondo il trend. Chi inizia ad applicarlo in questa fase di solito ottiene il maggior vantaggio competitivo. Tuttavia, questa fase è caratterizzata da incertezza e improvvisazione.

Segnali

Si comincia a parlare di questo trend come di una probabile alternativa futura.

4. Crescita

Caratteristica

L'innovazione è già data per scontata. Il trend sta guadagnando il sostegno di una massa critica di aziende. Chi non l'ha ancora adottata, comincia a sentire un evidente svantaggio.

Segnali

Del trend si parla in ambienti più ampi, è oggetto di conferenze, articoli di blog o libri. Esistono già numerose esperienze condivise e buone pratiche.

5. Maturità e standardizzazione

Caratteristica

La crescita e l'interesse per il trend rallentano man mano che il mercato ne è saturo.

Segnali

Il trend è ormai scontato, anche i più lenti ne hanno almeno sentito parlare.

6. Štěpení a prostor pro nový prvotní impuls

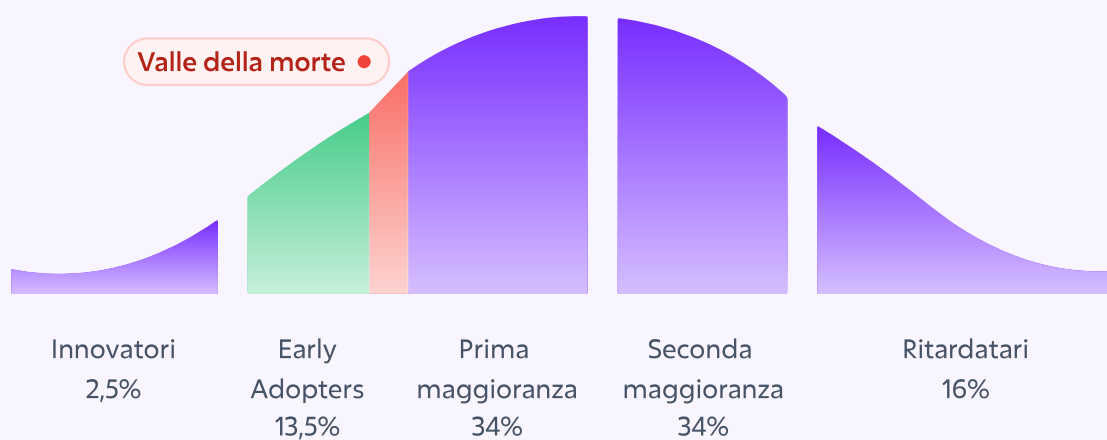
Caratteristica

Il trend si è esaurito. È considerato parte normale dei processi aziendali consolidati. Si sta creando spazio per un ulteriore avanzamento: un nuovo trend.

Segnali

È passato del tempo e il trend necessita di essere aggiornato.

Curva di adozione



Modello ibrido 2.0 - Il primo modello che avremo davvero sotto controllo

“Ufficio o divano? Qualsiasi cosa, purché abbia delle regole chiare.”

Le persone si ribellano perché vogliono lavorare da casa il venerdì. Chi non offre un modello 2:3 non è competitivo. Dall'altro lato, ci sono licenziamenti per scarsa efficienza, pressione sul timesheeting e frequenti stand-up di squadra, dove i dirigenti cercano di stabilire alcune regole. I modelli di lavoro ibridi, che combinano lavoro da casa e dall'ufficio, sono diventati la norma. Gli ultimi anni sono stati di ricerca e verifica dei confini, e ora è il momento di parlare del modello ibrido 2.0. Quali trend porta? Maggiore rispetto per le esigenze dei dipendenti e dell'azienda, miglior controllo e lavoro più efficiente, e una migliore possibilità di recruiting, coinvolgendo colleghi da diverse regioni con regole chiare.

Un aspetto fondamentale è la graduale standardizzazione dello status quo, che ora consente una migliore gestione dei modelli di costo e sviluppa la qualità della cooperazione nella modalità ibrida.



Perché questo trend è importante

Il modello ibrido 2.0 consente alle aziende di rimanere competitive e di adattarsi ad un ambiente di lavoro in rapida evoluzione, senza compromettere la propria efficienza.



Come sfruttarlo

Smetti di considerare la modalità ibrida come un'opzione non praticabile (a meno che lavori in settori specializzati). Capisci che il modello ibrido non si basa sulla benevolenza: la pressione per mantenere prestazioni ed efficienza rimarrà invariata. Ridefinisci i confini con i tuoi dipendenti, cercando soluzioni vantaggiose per entrambe le parti.



Sfide per HR

La transizione verso un modello ibrido 2.0 può essere complessa e richiede una valutazione approfondita dei punti deboli del modello precedente. È necessario sviluppare metodologie precise per misurare l'efficienza e, non da ultimo, apportare cambiamenti alla cultura aziendale, che potrebbe essere già stata oggetto di modifiche negli ultimi anni. Inoltre, se non si lavora con modelli di competenze, sarà necessario affrontare anche questa lacuna.



Sfide per il CEO

È fondamentale un'analisi approfondita del modello ibrido, comprendendone la natura economica e procedurale. L'azienda deve adattarsi a questo modello integrandolo nella strategia, nei processi d'implementazione e nella cultura aziendale.



Sfida per il CFO

Occorre affrontare le richieste finanziarie associate agli investimenti in comunicazione interna e, possibilmente, in nuovi strumenti. Per esempio, non è possibile ottenere efficienza in un modello ibrido senza un sistema HRIS di qualità.

Urgenza del trend

1

2

3

4

5

Implementazione complessa

1

2

3

4

5

Stato del trend

Prende forma

Early Adopters

Prevale

Nuova normalità

Modelli di competenze: la chiave per ottenere team ad alta prestazione (e più redditizi).

"Vuoi una squadra piena di talento? Misura il talento, non le ore lavorate."

Fermati un attimo e rispondi sinceramente: Come costruisci i team e premi i dipendenti? Quando offri loro opportunità di carriera? Di solito, i team si formano in base ai compiti e alle aspettative, la retribuzione è legata alla posizione e gli avanzamenti di carriera avvengono dopo anni di servizio. Questo approccio non è del tutto errato, ma manca di un elemento cruciale: i modelli di competenza.

I modelli di competenze sono emersi come trend attuali perché sono essenziali per la competitività e risolvono problemi del mercato del lavoro. Un modello ideale deve includere qualità e abilità chiave per eccellere nella posizione, offrendo una mappa delle aree di miglioramento e punti di forza. Può essere applicato sia ai candidati sia ai dipendenti esistenti, valutandoli attraverso un feedback mirato. Il modello di competenze non è personale, ma uno strumento pratico per quantificare le sfide quotidiane e migliorare l'efficienza, specialmente con l'uso dell'IA. Cerca piattaforme HRIS che integrino i modelli di competenze.

Perché questo trend è importante



I modelli di competenze sono essenziali per mantenere la competitività e l'efficienza aziendale. Aiutano a sviluppare il talento, incrementando produttività, innovazione e ottimizzazione dei team. Inoltre, migliorano la soddisfazione dei dipendenti offrendo un percorso chiaro verso la crescita professionale.

Come sfruttarlo



Una volta implementati i modelli di competenze nella gestione HR, noterai un significativo miglioramento in tutti i processi. Questo approccio renderà evidente quanto fosse necessario un cambiamento.

Sfide per HR



Creare e implementare modelli di competenze richiede tempo e un'analisi approfondita delle esigenze dell'azienda. È cruciale che il management comprenda chiaramente questi modelli e li aggiorni regolarmente per riflettere le esigenze del mercato e della tecnologia.

Sfide per il CEO



Il CEO deve partecipare alla strategia basata sui modelli di competenze e assicurarsi della loro integrazione nella cultura e nei processi aziendali.

Sfida per il CFO



Se l'organizzazione utilizza un sistema di salari tabellari, l'introduzione dei modelli di competenze potrebbe rivoluzionare l'approccio alla remunerazione. Potrebbe risultare difficile giustificare differenze nei premi tra persone in posizioni comparabili che sembrano avere prestazioni simili.

Urgenza del trend

1

2

3

4

5

Implementazione complessa

1

2

3

4

5

Stato del trend

Prende forma

Early Adopters

Prevale

Nuova normalità

Consolidamento HR digitale: centralizzare è più efficace

"Risparmia tempo, denaro e stress!"

La trasformazione digitale sta interessando tutte le aree aziendali, e le Risorse Umane non fanno eccezione. Le aziende stanno adottando sempre di più soluzioni digitali integrate, come gli strumenti HR all-in-one, che offrono numerosi vantaggi. Questi strumenti coprono ogni aspetto delle Risorse Umane, dal recruiting all'onboarding, dalla gestione delle prestazioni allo sviluppo professionale dei dipendenti.

I benefici sono significativi. I sistemi HR all-in-one (HRIS) permettono una completa centralizzazione dei dati, semplificando la gestione e migliorando l'accuratezza del processo decisionale. L'automazione delle attività di routine, come l'elaborazione delle buste paga, il monitoraggio delle presenze e la gestione dei benefit, riduce il tempo dedicato ed eventuali errori. Inoltre, l'integrazione con altri sistemi aziendali assicura un flusso continuo di informazioni all'interno dell'organizzazione.

Perché questo trend è importante



Il consolidamento degli strumenti HR aumenta l'efficienza e la produttività aziendale. La centralizzazione dei dati fornisce informazioni più accurate e aggiornate, facilitando un processo decisionale e strategico migliore. L'automazione dei processi di routine consente di risparmiare tempo e ridurre i costi operativi.

Come sfruttarlo



Unificando gli strumenti in una soluzione all-in-one, potrai gestire i dati con maggiore facilità e approfondire le tue competenze nell'analisi delle persone e nella digitalizzazione dei processi. La crescente concorrenza tra le piattaforme all-in-one ti offrirà un maggiore potere contrattuale e ti permetterà di selezionare il partner di migliore qualità.

Sfide per HR



Implementare una soluzione all-in-one può essere costoso e richiedere tempo. Questa transizione necessita di pazienza e, spesso, di un forte supporto da parte del management. La scelta del partner è cruciale: è fondamentale optare per un fornitore affidabile e pratico.

Sfide per il CEO



È essenziale sostenere l'idea di digitalizzare i processi HR e riconoscere che i dati sulle Risorse Umane sono preziosi per la pianificazione strategica. La gestione dei dati non è solo compito dell'area HR, ma deve coinvolgere tutto il management. Inoltre, senza una piattaforma all-in-one, i dati possono risultare incompleti e, di conseguenza, meno utili.

Sfida per il CFO



Non si tratta solo di valutare il ROI, ma di aiutare a calcolarlo con precisione. I migliori professionisti delle Risorse Umane potrebbero non vedere tutte le aree in cui la pianificazione basata sui dati può ridurre i costi e prevenire problemi.

Urgenza del trend

1

2

3

4

5

Implementazione complessa

1

2

3

4

5

Stato del trend

Prende forma

Early Adopters

Prevale

Nuova normalità

La salute mentale come progetto comune

"Se un dipendente non riesce a gestire il proprio benessere con il tuo supporto, lo farà comunque, ma senza di te."

La salute mentale dei dipendenti è ora centrale nella gestione delle Risorse Umane, non solo per l'attenzione della Generazione Z, ma anche perché le aziende riconoscono la sua importanza. È cruciale che il management sia aperto e comprenda che chi segnala problemi non è un nemico, ma una risorsa per migliorare l'azienda. Investire nella salute mentale migliora il morale, riduce assenteismo e turnover, e diventa essenziale per un ambiente di lavoro sano. Tuttavia, il benessere deve essere integrato nella cultura aziendale e non considerato come un'iniziativa isolata. Senza una cultura positiva, anche i programmi di benessere rischiano di essere inefficaci.

Il supporto alla salute mentale deve essere un investimento condiviso, valutabile attraverso il ritorno in termini di recruiting e soddisfazione dei dipendenti. L'uso dell'HRIS consente di monitorare regolarmente gli effetti di queste iniziative.

Perché questo trend è importante



Concentrarsi sulla salute mentale aiuta a prevenire il burnout, aumenta la produttività e favorisce la fedeltà dei dipendenti. Le aziende che promuovono il benessere sono più attraenti per i nuovi talenti e presentano tassi di turnover più bassi.

Come sfruttarlo



Inizia con un programma mirato che affronti gradualmente i problemi principali, piuttosto che cambiamenti radicali. Anche piccoli miglioramenti possono fare una grande differenza. Seguendo queste pratiche di benessere, potrai posizionarti tra i datori di lavoro migliori, attrarre talenti e favorire il loro sviluppo.

Sfide per HR



Evita che il dibattito sulla salute mentale diventi uno scontro tra HR e management. Non vedere il benessere come una debolezza o l'azienda come insensibile. Una cultura tossica renderà inefficaci le iniziative di benessere e potrebbe nascondere problemi più gravi.

Sfide per il CEO



Devi essere proattivo nel sostenere un ambiente di lavoro sano, mostrando che la qualità della vita è una priorità. Tuttavia, è importante stabilire confini chiari e gestire le aspettative, evitando l'abuso delle misure di benessere.

Sfida per il CFO



Aiuta a valutare il ROI delle singole iniziative di benessere. È essenziale non opporsi a priori alla discussione su questi trend, ma piuttosto collaborare per analizzare e ottimizzare i benefici economici e strategici di tali programmi.

Urgenza del trend

1

2

3

4

5

Implementazione complessa

1

2

3

4

5

Stato del trend

Prende forma

Early Adopters

Prevale

Nuova normalità

Branding autentico e la sua misurazione

"Sii autentico. Non attirare talenti che vorranno ciò che non hai."

Non cercare di essere qualcosa che non sei. Il branding autentico deve riflettere sinceramente l'identità dell'azienda, evitando divari tra dichiarazioni e realtà. Questa coerenza è cruciale per evitare problemi come bassi tassi di accettazione o alta rotazione dei candidati. L'autenticità è fondamentale nel mondo degli affari, poiché clienti e dipendenti cercano marchi che condividano valori e principi. Sorprendentemente, l'autenticità è spesso trascurata nonostante gli investimenti in employer branding.

Per valutare se le promesse ai candidati sono eccessive, usa una scala di valutazione e raccogli feedback dai candidati in fase di selezione, da quelli in prova e da chi ha lasciato l'azienda. Confronta questi dati con quelli dei talenti ideali per verificare l'autenticità del branding.

Perché questo trend è importante



il branding autentico aumenta significativamente l'efficacia del reclutamento. Questo è il suo alfa e omega. Inoltre, è l'elemento più efficace del marketing, che ha la possibilità di plasmare positivamente l'intera cultura aziendale.

Come sfruttarlo



Il desiderio dei candidati di essere parte di un brand autentico ti permette di colmare le lacune nel tuo employer branding. Questo rappresenta un'opportunità cruciale per il management per riflettere sulla vera cultura aziendale, valutare il proprio ruolo in essa e abbandonare pratiche ingannevoli.

Sfide per HR



Cos'è l'autenticità? Definire cosa significa può essere complesso. Molti preferiscono evitare di mettere in luce non solo gli aspetti positivi, ma anche quelli mediocri o problematici, che possono essere percepiti come "segnali di allerta" dai candidati. La strada verso un brand autentico richiede una profonda introspezione aziendale, e non tutte le aziende sono pronte ad affrontare questa sfida.

Sfide per il CEO



È principalmente compito del CEO guidare l'azienda verso l'autenticità. Senza un leader autentico, sarà impossibile costruire una cultura di fiducia che supporti un brand autentico.

Sfida per il CFO



È fondamentale che il CFO comprenda l'importanza dell'employer branding e il suo impatto complessivo. Una volta compreso, sarà in grado di sostenere e integrare questo aspetto senza necessità di ulteriori discussioni.

Urgenza del trend	1	2	3	4	5
Implementazione complessa	1	2	3	4	5
Stato del trend	Prende forma	Early Adopters	Prevale	Nuova normalità	

Una chiara "S" nel contesto ESG

"È importante riconoscere il fatto che un'azienda è responsabile, oppure non lo è. Il rapporto ESG da solo non può modificare questa realtà."

Nel concetto ESG (Environmental, Social, Governance), gli aspetti ambientali e di governance sono spesso enfatizzati, mentre la componente sociale è trascurata. Tuttavia, la componente sociale riguarda gli effetti dell'azienda sui dipendenti, inclusi condizioni di lavoro, diversità, inclusione, diritti umani, e responsabilità sociale. Considera i fattori ESG non come obblighi, ma come opportunità. Inizia con ciò che già fai e cerca margini di miglioramento. Ad esempio, offri giorni di malattia speciali per genitori o sostieni attività comunitarie? Comunica bene con i lavoratori sul campo? Questi aspetti, se misurati, possono completare il tuo rapporto ESG.

Promuovere la presenza femminile in ambienti manageriali tradizionalmente maschili è un esempio di diversità che porta benefici e soddisfa i requisiti delle autorità.

Perché questo trend è importante



Nessuna azienda può evitare il reporting ESG, e sottovalutarne la preparazione può essere dannoso. Comunicare efficacemente la tua "S" può attrarre nuovi talenti, valorizzando ciò che già fai abitualmente.



Come sfruttarlo

Valuta le attività che sono già in corso nella tua azienda. Anche con risorse limitate puoi ottenere punti positivi per la tua "S" nei report ESG.

Sfide per HR



Potresti scoprire che molte iniziative funzionano meglio sulla carta che nella realtà. Questo potrebbe aprire una discussione complessa per la quale l'azienda potrebbe non essere pronta. Tuttavia, con una buona preparazione, puoi diventare un mediatore cruciale, migliorando significativamente le competenze sociali della tua azienda.

Sfide per il CEO



Dimostrare un impegno autentico nel lavorare sulle competenze sociali, evitando che siano percepite come mere attività di facciata.

Sfida per il CFO



È importante creare nuove voci di budget specifiche per queste iniziative, che fino ad ora potrebbero non essere state considerate come voci indipendenti. Inoltre, è essenziale monitorare il ritorno di questi investimenti non solo in termini di competitività, ma anche in relazione agli audit ESG.

Urgenza del trend

1

2

3

4

5

Implementazione complessa

1

2

3

4

5

Stato del trend

Prende forma

Early Adopters

Prevale

Nuova normalità

Rapporto di produttività

"Trovare l'equilibrio perduto tra costi e prestazioni!"

L'indice di produttività misura l'efficacia di un'organizzazione. In tempi di stabilità economica, le aziende migliorano il rapporto tra costi e prestazioni per crescere. Tuttavia, in periodi di crisi o pandemie, le incognite possono superare i dati noti.

Oggi, la sfida è trovare un equilibrio nella "nuova era" post-pandemia e post-inflazione. Sebbene il miglioramento della produttività coinvolga tutta l'azienda, l'area HR gioca un ruolo cruciale. Deve avere i dati necessari per trovare la soluzione ottimale. Per guidare il trend, concentrati su questi dati. Monitora come le attività influenzano l'indice di produttività e identifica gli elementi con maggiore impatto. Considera l'efficienza nell'esecuzione dei compiti e la compatibilità delle competenze con i team, oltre alla soddisfazione dei dipendenti, che devono percepire la pressione sulla produttività come una missione condivisa.

Perché questo trend è importante



Aumentare la produttività è essenziale per mantenere la competitività e favorire la crescita aziendale. Le aziende con un elevato rapporto di produttività ottengono risultati finanziari superiori, possono offrire prezzi più competitivi e gestire meglio le fluttuazioni economiche.

Come sfruttarlo



Misurare l'efficienza delle attività ti fornirà preziosi feedback sul funzionamento di HR. Inoltre, se il miglioramento della produttività diventa un KPI chiave per le attività aziendali, avrai maggiori possibilità di ottenere finanziamenti per progetti innovativi che altrimenti non riceverebbero supporto.

Sfide per HR



Misurare e migliorare i rapporti di produttività può essere complesso, poiché richiede un'analisi dettagliata e un monitoraggio continuo dei processi aziendali. La mancanza di dati accurati può compromettere significativamente i risultati. Hai un partner HRIS valido che può fornirti i dati di cui hai bisogno?

Sfide per il CEO



Nella ricerca dei dati relativi alla produttività, non bisogna trascurare la qualità delle condizioni di lavoro, che è un fattore cruciale per aumentare la produttività stessa. Un CEO che ignora questo aspetto potrebbe ottenere un incremento temporaneo della produttività, ma rischia di compromettere la cultura aziendale e introdurre problemi a lungo termine.

Sfida per il CFO



Il CFO deve diventare il punto di riferimento principale per il calcolo del modello economico complessivo. La raccolta e l'analisi dei dati HR sono essenziali per una valutazione accurata; ignorarli potrebbe compromettere l'efficacia del modello economico.

Urgenza del trend

1

2

3

4

5

Implementazione complessa

1

2

3

4

5

Stato del trend

Prende forma

Early Adopters

Prevale

Nuova normalità

Le persone nei nuovi dati

"Chi non misura, non può gestire."

Non è necessario ribadire quanto sia cruciale non sottovalutare i dati nella gestione aziendale, e questo vale anche per il dipartimento Risorse Umane. "People Analytics", ovvero i dati forniti dai professionisti HR per la gestione aziendale, stanno diventando un asset prezioso. Abbiamo [scritto un articolo completo](#) a coloro che hanno appena iniziato ad esplorare questo ambito. Inoltre, è stata evidenziata l'importanza dei dati in aree specifiche come la gestione del cambiamento, la gestione dei talenti e l'ottimizzazione dei processi - aree che non possono fare a meno di un'analisi dei dati approfondita. È solo una questione di tempo prima che anche il CEO o il CFO inizieranno a richiedere informazioni dettagliate sui dati.

Le aziende non possono più accontentarsi di set di dati di base. È fondamentale ampliare il repertorio includendo dati con cui non hai ancora lavorato, come il "potenziale non sfruttato", il "ritmo di adattamento al cambiamento" o la "soddisfazione dei dipendenti in relazione al cambiamento delle competenze". Sono i tempi attuali che spingono alla creazione di queste nuove metriche, in grado di monitorare efficacemente le sfide che il business sta affrontando. Non temere di iniziare a collegare diversi set di dati: unisci l'aspetto temporale, analizza le caratteristiche dei team o confronta i dipendenti più talentuosi con gli altri. Ogni correlazione può offrirti nuove prospettive e permetterti di affrontare i tuoi problemi da angolazioni diverse.

Perché questo trend è importante



Maggiore accuratezza nei dati si traduce in una visione più precisa dei processi, dei problemi e delle opportunità aziendali. Questo trend aiuta le aziende a superare barriere spesso inesplicabili che hanno portato alla trascuratezza dei dati relativi ai dipendenti.

Come sfruttarlo



Trasformando i team in dati concreti, potrai ampliare significativamente le tue capacità di valutazione e pianificazione. Inoltre, una maggiore attenzione ai dati e una gestione più incisiva spingeranno l'azienda a investire in un sistema HRIS di alta qualità.

Sfide per HR



Implementare la misurazione delle persone come metrica è complesso e richiede una raccolta e analisi accurata dei dati. È cruciale assicurarsi che i dati siano pertinenti e precisi, il che implica una gestione critica del loro utilizzo, soprattutto quando sono correlati. Inoltre, è essenziale disporre di un software HRIS adeguato per raccogliere e gestire questi dati.

Sfide per il CEO



È fondamentale abituarsi a vedere l'azienda attraverso i dati sui dipendenti e le nuove metriche. Questa prospettiva è necessaria e può essere notevolmente illuminante.

Sfida per il CFO



Facilitare la raccolta dei dati e identificare dove il software HRIS offre i maggiori ritorni.

Urgenza del trend

1

2

3

4

5

Implementazione complessa

1

2

3

4

5

Stato del trend

Prende forma

Early Adopters

Prevale

Nuova normalità

Utilizzo dell'intelligenza artificiale nel mondo reale e la capacità di gestirne l'impatto

"Lascia che siano le macchine a fare il lavoro noioso."

Stai esplorando l'intelligenza artificiale nella tua azienda? Dopo l'entusiasmo iniziale e la delusione, cerca un "utilizzo reale" dell'IA. Identifica dove l'IA può diventare un asset e valutarne l'impatto.

L'IA è utile per attività ripetitive e facilmente automatizzabili. Per identificare questi processi, monitora il tempo e registra le ore dedicate a ciascuna attività. Chiedi ai dipendenti di segnalare quelle ripetitive e scomponile in passaggi dettagliati, calcolando il loro costo. Analizza i dieci processi più costosi e valuta il valore aggiunto umano in ogni fase. Se è minimo, questi processi sono ideali per l'automazione con IA, ottimizzando le operazioni aziendali.

Perché questo trend è importante



L'implementazione dell'intelligenza artificiale permette alle aziende di liberare i talenti dalle attività monotone, favorendo cambiamenti strategici significativi. Ogni ora risparmiata da compiti non creativi può essere impiegata in attività di maggiore valore. Inoltre, passare dall'uso sperimentale all'applicazione pratica rende l'IA concreta e rilevante per il miglioramento operativo.

Come sfruttarlo



Le Risorse Umane possono dare il buon esempio dimostrando l'uso pratico dell'intelligenza artificiale. Se sei infastidito dalla congestione dell'agenda del dipartimento e dalla presenza di pochi colleghi qualificati, o se noti che le figure senior spendono ore preziose in attività puramente esecutive, questa è l'opportunità per agire.

Sfide per HR



L'implementazione dell'intelligenza artificiale comporta un cambiamento fondamentale nel modo di pensare dell'azienda. Per le Risorse Umane, ciò significa rivedere il timetracking, analizzare le attività ripetitive e mappare l'impatto sui processi e sulla soddisfazione dei dipendenti. Questa transizione può sembrare complessa, soprattutto nelle fasi iniziali.

Sfide per il CEO



È essenziale sostenere gli sforzi di Risorse Umane.

Sfida per il CFO



Deve sviluppare un modello finanziario in grado di dimostrare o confutare rapidamente l'efficacia dell'implementazione dell'intelligenza artificiale.

Urgenza del trend

1

2

3

4

5

Implementazione complessa

1

2

3

4

5

Stato del trend

Prende forma

Early Adopters

Prevale

Nuova normalità

Apertura radicale

"Ci sarà sempre una sola verità."

Conosci l'apertura radicale? Questo approccio punta alla totale trasparenza e onestà nella comunicazione interna, dalla comunicazione aziendale generale al dialogo tra manager e team. Prevede la condivisione aperta di feedback, positivi e negativi. Contrariamente a quanto sembra, si rivela molto efficace, creando un ambiente di lavoro più sereno, trasparente e inclusivo, migliorando l'efficienza e accelerando la risoluzione dei problemi.

Adottare l'apertura radicale richiede un cambiamento nella cultura del feedback, con formazione per manager e dipendenti e una transizione graduale. Inoltre, può essere integrata nella riprogettazione dell'approccio agli errori, facilitando l'innovazione e riducendo la paura di commettere errori.

Perché questo trend è importante



L'apertura radicale promuove la fiducia, la trasparenza e aumenta il morale dei dipendenti. Le aziende che adottano questo approccio sono in grado di rispondere più rapidamente a problemi e opportunità, poiché i dipendenti si sentono liberi di condividere pensieri e preoccupazioni senza timori.

Come sfruttarlo



Se riesci ad implementare l'apertura radicale come un principio fondante della cultura del feedback, noterai un avanzamento significativo in tutte le aree dell'azienda. Questo approccio è particolarmente efficace per superare "problemi irrisolvibili" che hanno bloccato l'organizzazione per molto tempo, creando un effetto liberatorio simile alla risoluzione del nodo gordiano. Per le Risorse Umane, l'apertura radicale diventerà un elemento chiave nella risoluzione e mediazione dei problemi.

Sfide per HR



L'adozione dell'apertura radicale può essere complessa, soprattutto in aziende con strutture gerarchiche tradizionali. Superare le paure iniziali e stabilire regole chiare e rispettate può rappresentare una sfida. Senza una gestione adeguata, la nuova procedura potrebbe portare a demotivazione o conflitti interni.

Sfide per il CEO



Analogamente ad altri trend, la sfida principale è quella di rispettare e implementare il nuovo approccio.

Sfida per il CFO



Sorprendentemente, non ci sono sfide significative specifiche per i CFO, a parte le normali difficoltà legate al cambiamento organizzativo.

Urgenza del trend

1

2

3

4

5

Implementazione complessa

1

2

3

4

5

Stato del trend

Prende forma

Early Adopters

Prevale

Nuova normalità

Misurare l'impatto della comunicazione interna

"Vedere le informazioni non vuol dire sapere."

La comunicazione interna è fondamentale per il successo aziendale. Ma come misuri la sua efficacia? Per lungo tempo, molte aziende hanno evitato di monitorare la consapevolezza e gli effetti della comunicazione interna, trascurando aspetti cruciali per il buon funzionamento dei processi. Ad esempio, conosci i punti ciechi nella tua struttura aziendale, dove le informazioni chiave non arrivano tempestivamente? Sei certo di informare l'intera azienda in modo efficace? Non è solo una questione di scala, ma anche di qualità. I dipendenti comprendono ciò che comunichi? La comunicazione è inclusiva e accessibile a tutti, come nel caso di strumenti come Slack?

Trascurare questi aspetti può avere gravi conseguenze, come un management che crede che le informazioni siano ricevute e comprese senza verifiche, e dipendenti insoddisfatti che non capiscono chiaramente le aspettative aziendali.

Perché questo trend è importante



Una comunicazione interna efficace è cruciale per il successo aziendale. Essa incrementa il coinvolgimento dei dipendenti, portando a una maggiore produttività, lealtà e soddisfazione complessiva dei team. Misurare la consapevolezza e l'impatto della comunicazione consente alle aziende di ottimizzare le proprie strategie comunicative, assicurando che le informazioni raggiungano e coinvolgano ogni dipendente in modo mirato ed efficace.

Come sfruttarlo



Sempre più soluzioni per la comunicazione interna aziendale offrono dati dettagliati che solo pochi anni fa erano inaccessibili. Utilizzare queste tecnologie per ottenere una panoramica chiara di come le informazioni fluiscono all'interno dell'organizzazione può migliorare notevolmente l'efficacia della comunicazione e garantire che i messaggi raggiungano ogni dipendente nel modo più appropriato.

Sfide per HR



Adattare la comunicazione diretta in modo che sia utile e pertinente senza trasformarla in un processo burocratico.

Sfide per il CEO



È essenziale riconoscere che le persone ricevono e interpretano le informazioni in modi diversi. Il CEO deve lavorare per soddisfare le esigenze comunicative dei vari gruppi all'interno dell'azienda.

Sfida per il CFO



Comprendere il valore delle informazioni di qualità e investire in strumenti che migliorano la comunicazione interna.

Urgenza del trend

1

2

3

4

5

Implementazione complessa

1

2

3

4

5

Stato del trend

Prende forma

Early Adopters

Prevale

Nuova normalità



Conclusione

Hai finito di leggere e ti chiedi cosa fare adesso? Prendi una penna e annota tre brevi appunti per ciascun trend che hai esaminato.

1. Mi riguarda? In caso affermativo, in che modo?
2. Quali benefici potrebbe portarmi e come può aiutarmi?
3. Qual è il primo passo da compiere?

Ricorda, agire come un trend scouter è più semplice di quanto possa sembrare. La chiave è fare il primo passo. Da lì, il resto viene da sé. Buona fortuna nello scoprire e applicare i trend che guideranno la tua attività verso il successo!

[Prova gratuita](#)