

HR trends and salary survey 2021.

Il ruolo dell'HR e la remote leadership.



note di metodo.

universo di riferimento

- 15.385 nominativi: HR director, AD, country manager, CFO, CEO, owner

campione

- 350 interviste

metodologia

- interviste cawi (computer assisted web interviews)
- l'intervista completamente strutturata (con possibilità di inserire commenti in note aperte) ha avuto la durata di 15/18 minuti

fieldwork

- le interviste sono state realizzate tra il 1 marzo ed il 7 giugno 2021



aree di analisi.

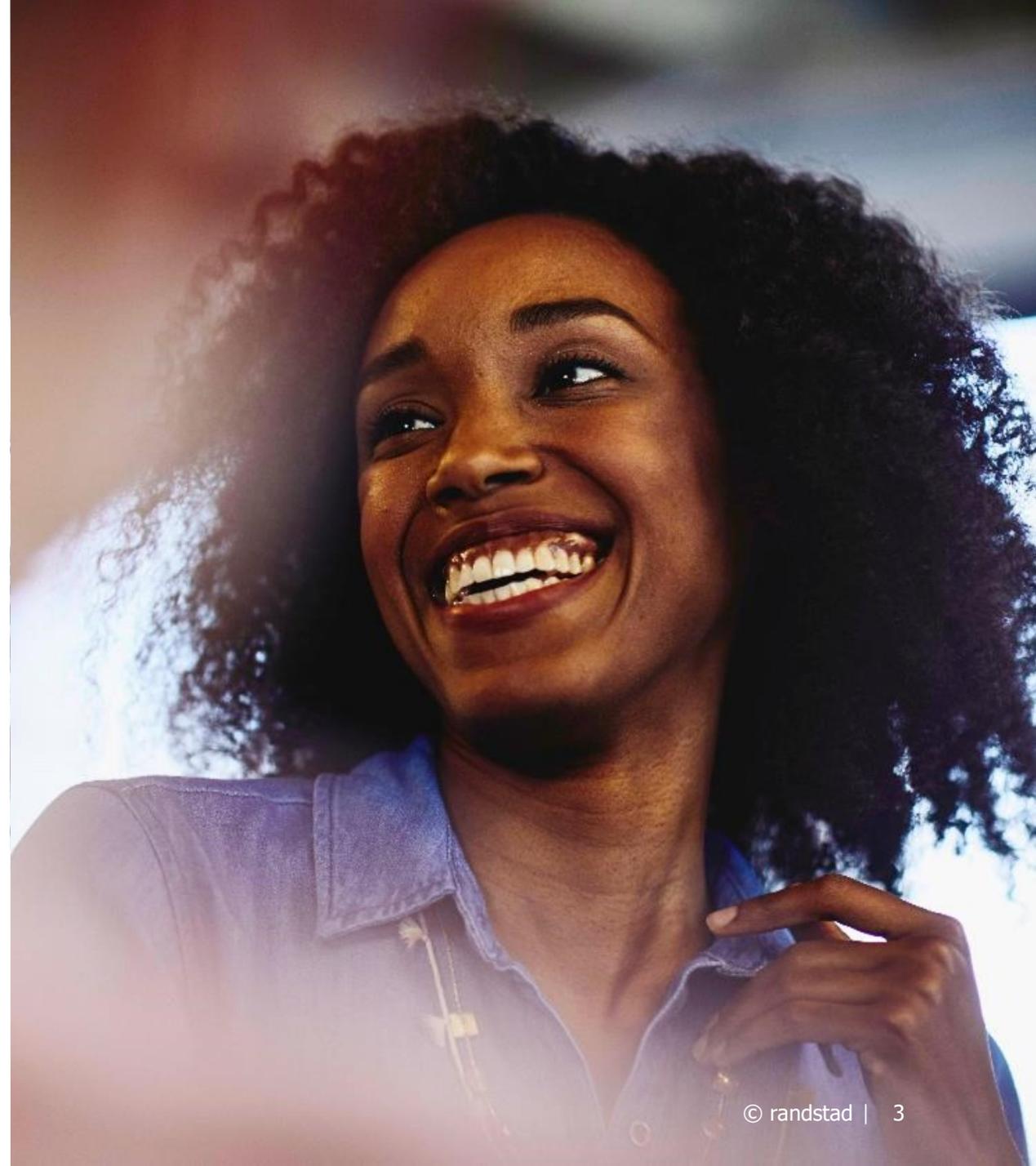
temi storici e nuovi focus.

temi storici

- strategie per il capitale umano
- i candidati
- le retribuzioni → salary survey

nuovi focus

- lo scenario: l'emergenza pandemica
- il ruolo degli HR manager
- forme di flessibilità organizzativa e i team ibridi
- la remote leadership



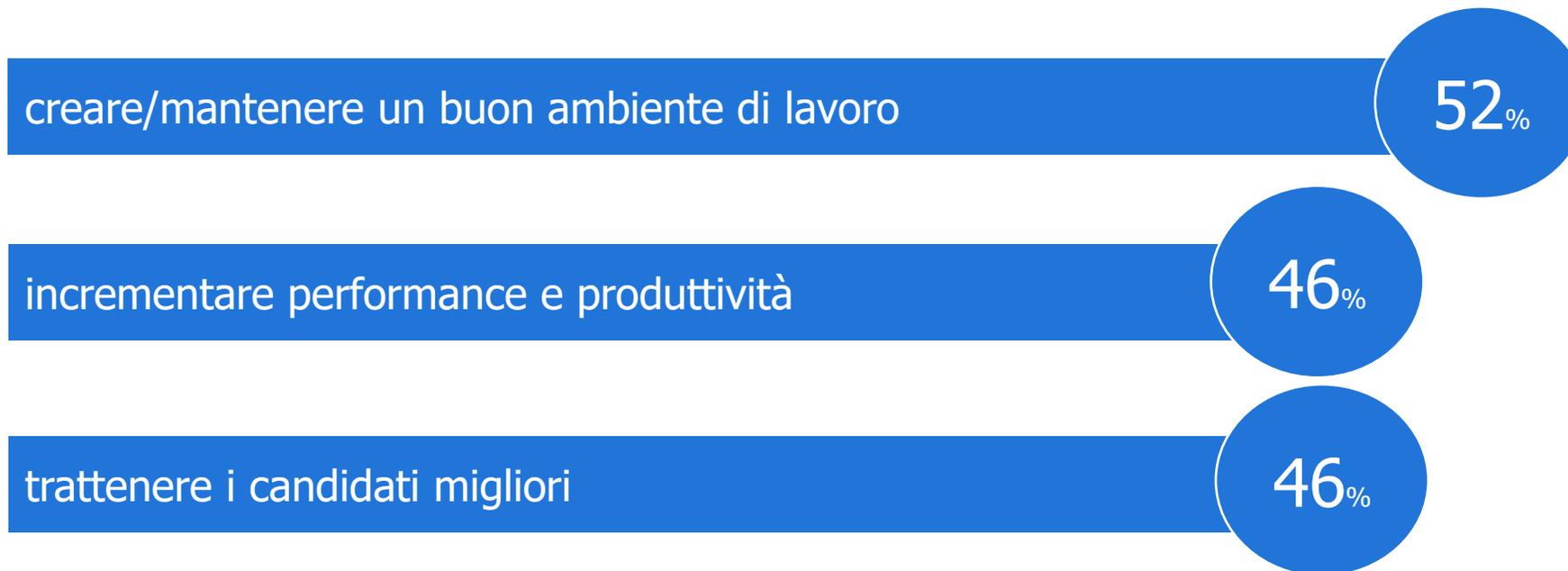
principali

evidenze.

la strategia per il capitale umano

le principali sfide del 2021.

Al primo posto tra le principali sfide che gli HR dovranno affrontare nel 2021, si trova creare/mantenere un buon ambiente di lavoro che guadagna 11 pp (52 vs 41), incrementare performance e produttività scende al secondo posto a parità di percentuale rispetto lo scorso anno (46%), sale in terza posizione trattenere i candidati migliori che cresce di 6 pp.



la strategia per il capitale umano

le principali competenze richieste alla leadership.

Stabili le prime due posizioni, capacità di **motivare e ispirare gli altri** e la **capacità di adattarsi alle nuove esigenze dell'attività** (sebbene perda 10pp), mentre sale dal quinto al terzo posto la capacità di **costruire rapporti di fiducia** tra le qualità principalmente richieste alla leadership nel 2021.



la strategia per il capitale umano

le principali competenze presenti nella leadership.

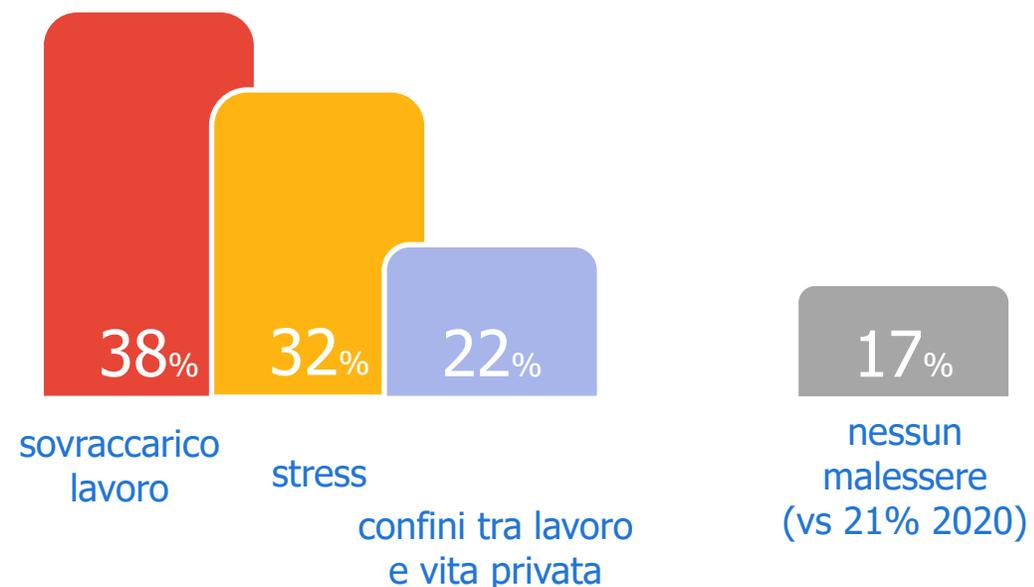
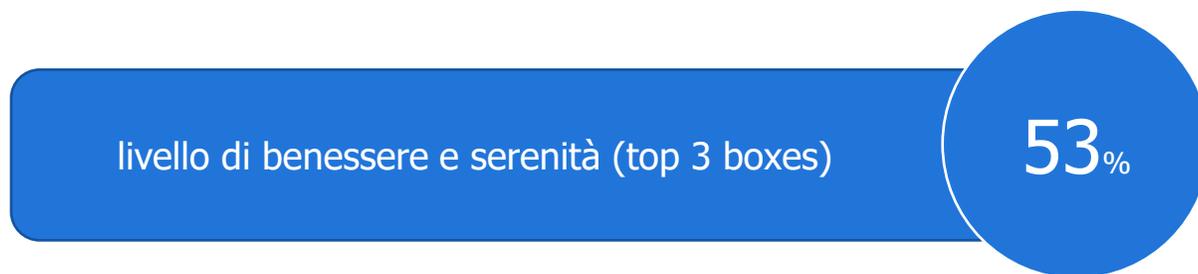
Se la capacità di **adattarsi alle nuove esigenze** si conferma essere una caratteristica coperta, la capacità di **motivare e ispirare gli altri**, e in misura minore, la capacità di **costruire un rapporto di fiducia** sono molto meno presenti in azienda.



ruolo dell'HR manager

livello di benessere dell'azienda e cause del malessere.

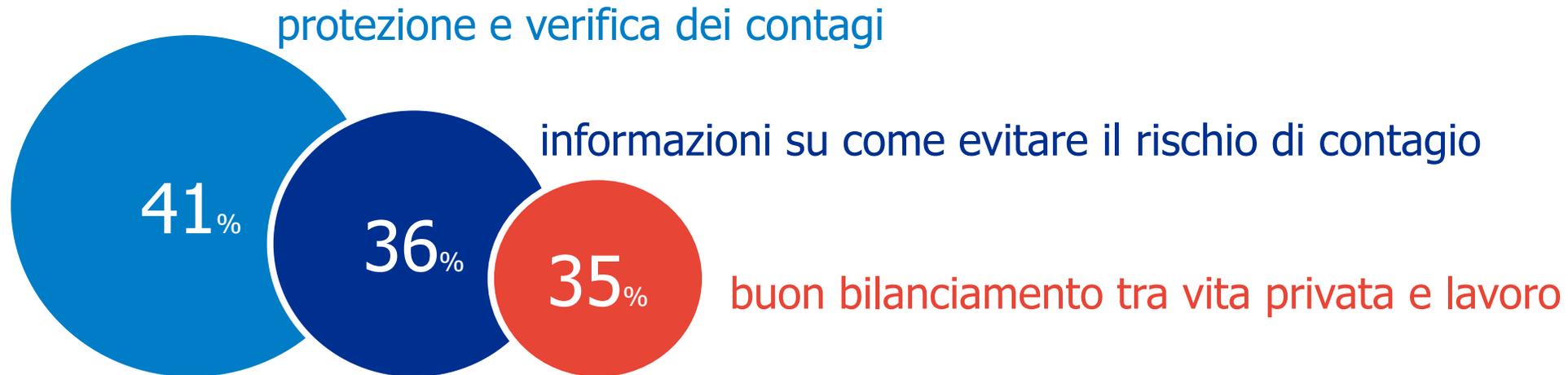
La metà delle aziende intervistate riconosce in azienda un buon livello di benessere e serenità (dato in crescita 53% top 3 boxes 2021 vs 47% 2020) ma evidenzia anche la presenza di forme di malessere organizzativo: le prime 3 forme di malessere sono sovraccarico di lavoro, stress (unico confermato vs 2020), difficoltà a definire i confini tra lavoro e vita privata



ruolo dell'HR manager

azioni intraprese per far fronte al malessere.

Gli HR intervistati sembrano attribuire alla pandemia le principali cause di malessere aziendale, tanto che i principali interventi effettuati vanno nella direzione del contenimento della pandemia:

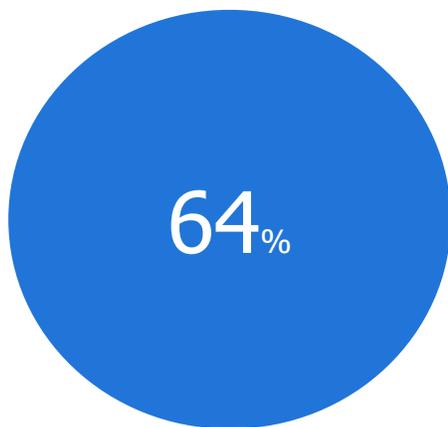


In quasi metà delle aziende esiste una piattaforma welfare (48%), spesso aggiornata a seguito del Covid (nel 35% dei casi) con coperture assicurative di tipo sanitario e supporti medico-specialistici.

ruolo dell'HR manager soddisfazione e sostegno.

Gli HR intervistati sono complessivamente soddisfatti del loro ruolo (64% top 3 boxes), soddisfazione fortemente in crescita rispetto al 2018 (+17pp). Per il 35% degli HR il loro ruolo è cambiato in modo positivo.

soddisfazione
(top 3 boxes)



rapporto più diretto con i dipendenti

32%

atteggiamento più empatico con i dipendenti

25%

maggior attenzione da parte della
dirigenza

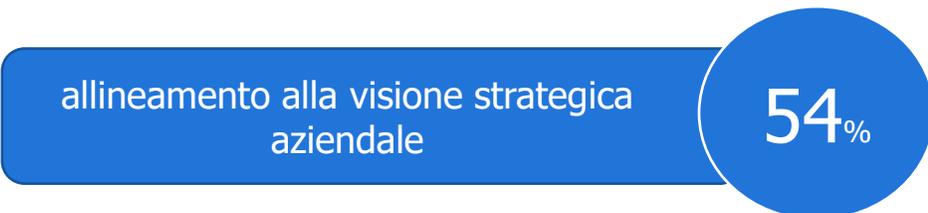
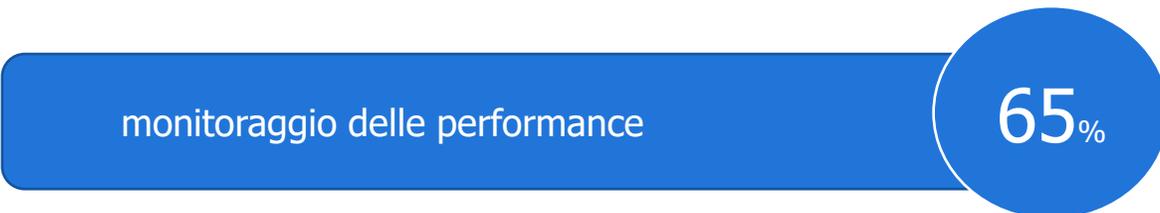
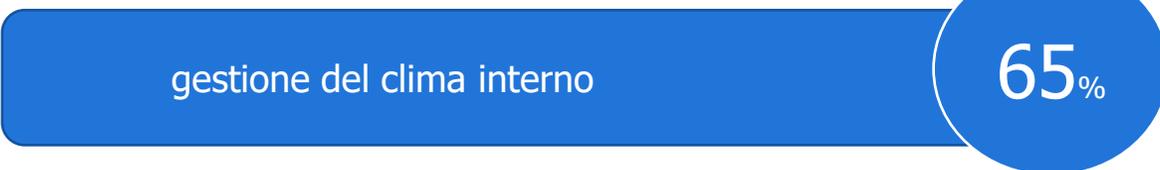
17%

flessibilità organizzativa e team ibridi

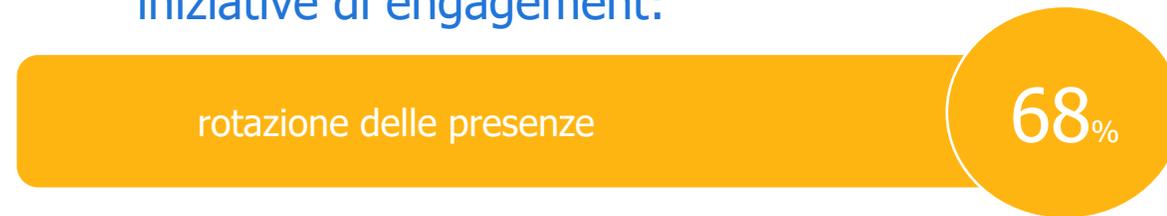
complessità di gestione e iniziative.

I nuovi team ibridi, in parte in presenza e in parte da remoto sono giudicati dagli HR come **mediamente complessi da gestire**. La complessità è maggiore nelle aziende più grandi.

ragioni di complessità:



iniziative di engagement:



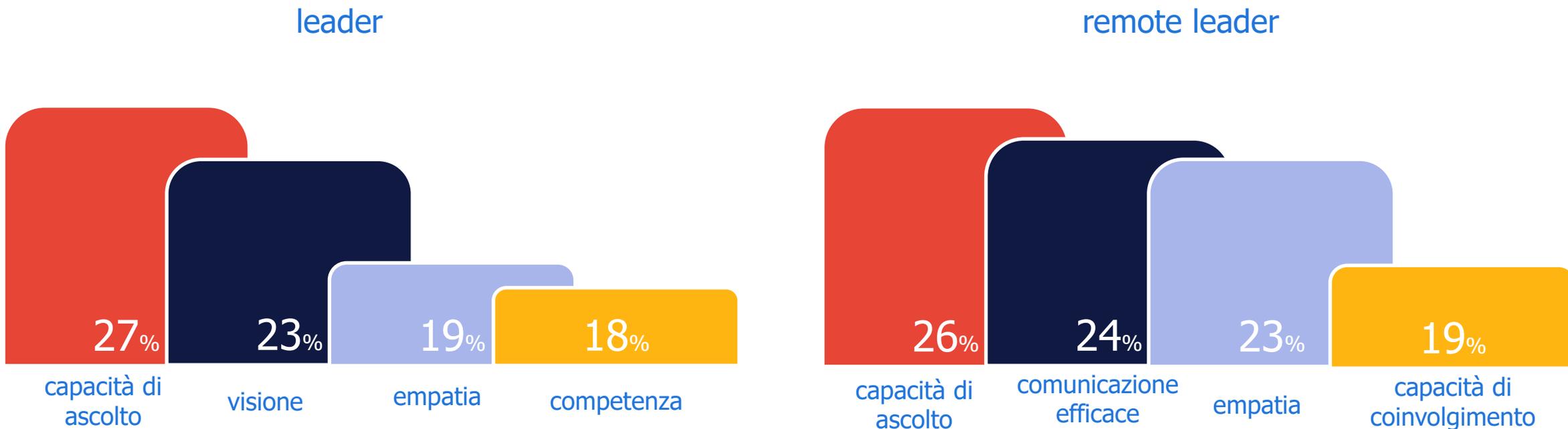
solo nel **12%** dei casi le iniziative partono dai dipendenti



remote leadership

caratteristiche del leader vs caratteristiche del remote leader.

Capacità di ascolto e l'empatia sono caratteristiche richieste trasversalmente al leader e remote leader ma se al leader si richiede poi visione e competenza, al remote leader si richiede comunicazione efficace e capacità di coinvolgere.



randstad

human forward.

