

Starter Kit sulla pianificazione connessa: come costruire un piano vincente per la forza lavoro

Buone pratiche e primi passi



Come pianificare in modo efficace una forza lavoro in rapida evoluzione

Immagina di essere un supereroe nella "pianificazione della forza lavoro", in grado di mantenere i dipendenti felici e l'azienda finanziariamente stabile. Anche se non è sempre possibile risolvere tutto, ci sono diversi modi per affrontare con successo le complessità relative alla pianificazione.

Forse pensi che ti servirebbero dei superpoteri per pianificare i cambiamenti all'interno della forza lavoro e monitorare le tendenze. La forza lavoro, così come la conoscevamo prima della pandemia da COVID-19, è cambiata drasticamente. La gestione di questo cambiamento incide sul modo in cui le aziende svolgono la propria attività.

Negli Stati Uniti, quasi 4 milioni di americani hanno lasciato il lavoro solo nell'aprile 2021, secondo i dati del Bureau of Labor Statistics; si tratta del tasso più alto degli ultimi 20 anni. I tassi di cessazione sono superiori del 24% rispetto a prima della pandemia. E i dipendenti lasciano il proprio impiego per svariati motivi:

- Molti lasciano le aziende che non offrono la possibilità di lavorare in un ambiente ibrido, più flessibile o da remoto.
- Altri decidono di andare in pensione anticipatamente per lo stress dovuto alla pandemia o per altri motivi personali.

La forza lavoro è il fattore di costo più elevato per la maggior parte delle aziende; ora queste stanno cambiando i tempi e le modalità di ricerca di nuovi talenti, mentre i dipendenti si stanno orientando sempre più verso gli impieghi che preferiscono. La possibilità di "assumere da qualsiasi luogo" presenta sfide retributive e fiscali che vanno affrontate con un piano per la forza lavoro completamente connesso.

Considerati questi mutamenti, le imprese devono impegnarsi affinché le risorse umane e il finance siano più strettamente allineati. Un simile allineamento è infatti fondamentale per analizzare i cambiamenti della

forza lavoro relativi alle assunzioni future, alla fidelizzazione, ai compensi e ai ricavi dei dipendenti.

Un piano per la forza lavoro realmente connesso e continuo fornisce una visione d'insieme su tutta l'azienda, in modo da poterne gestire e prevedere i costi e fare scelte mirate, assumendo le competenze e i talenti giusti al giusto costo.



Prima della pandemia

Il 38%

dei dipendenti preferiva un modello di lavoro ibrido o completamente da remoto prima della pandemia.¹



Dopo la pandemia

Il 63%

dei dipendenti preferirebbe un modello di lavoro ibrido o completamente da remoto dopo la fine della pandemia.¹

¹ Andrea Alexander, Aaron De Smet, Meredith Langstaf e Dan Ravid, "What employees are saying about the future of remote work", McKinsey & Company, 1° Aprile 2021.

Le cinque migliori pratiche per la pianificazione della forza lavoro

1 Riconosci il cambio di paradigma

Continuare il proprio business come se nulla fosse non è pensabile. Immaginare un mondo dopo la pandemia significa infatti pensare a un modo diverso di gestire il business e di, gestire e pianificare la forza lavoro.

Solo se riconosci i cambiamenti della forza lavoro all'interno della tua azienda puoi affrontarli efficacemente. La tua visibilità rispetto ad essi e ai trend potrebbe fare la differenza tra un pieno raggiungimento degli obiettivi finanziari dell'azienda e un totale fallimento. Inizia a farti le domande fondamentali per riuscire a cogliere i cambiamenti nella forza lavoro, come: “Quanti dei miei dipendenti si stanno licenziando? In che modo i miei costi e obiettivi strategici sono legati alla mobilità dei dipendenti?”

Riconosci i cambiamenti nel comportamento di spesa dei tuoi clienti, come la tendenza all'acquisto online rispetto a quello in negozio, o i trend relativi a prodotti e servizi. Questi ultimi influenzeranno il tuo approccio nell'affrontare i costi della forza lavoro e le decisioni su assunzioni e trasferimenti per soddisfare meglio la domanda.

Per riconoscere i cambiamenti a livello di costi della forza lavoro, clienti, dipendenti e tendenze è necessario far convergere dati, persone, strategia e decisioni. La pianificazione connessa della forza lavoro fornisce la capacità di visione e le informazioni necessarie per cogliere tali cambiamenti.

2 Comprendi la formula della retribuzione

L'equilibrio tra l'assunzione e il mantenimento dei migliori talenti, le spese salariali e altri costi della forza lavoro può essere arduo da raggiungere. Un solido piano per la forza lavoro ancorerà tali costi e impedirà all'azienda di perdere la propria stabilità.

Presta attenzione al movimento della forza lavoro e a come ciò incide sui costi di assunzione e sui compensi. Il panorama della forza lavoro è ora più complesso, considerando la possibilità di lavorare da qualsiasi luogo. Le aziende si trovano così a dover pianificare diverse variabili relative ai costi del lavoratore (località, valuta, stipendio, benefit, ecc.) e a farlo mentre si impegnano per attrarre i giusti talenti e competenze.

È importante che tu comprenda come il costo della vita si riflette sui trend relativi ai lavoratori da remoto e il ruolo che gioca la retribuzione rispetto a tale variabile. La pianificazione della forza lavoro può consentire alla tua società di essere più flessibile sul dove e quando assumere, ottenendo così un maggiore controllo delle spese di compensazione.

È utile prendere in esame in che modo i costi retribuzione si riferiscono alle esigenze e alla strategia delle risorse umane per soddisfare gli obiettivi di crescita e di fatturato dell'azienda. Un piano per la forza lavoro ti aiuterà a effettuare questa importante connessione.

Le cinque migliori pratiche per la pianificazione della forza lavoro

3 Ottieni un migliore allineamento

Allineando la pianificazione strategica della forza lavoro con la forza lavoro e il processo di pianificazione finanziaria puoi riuscire ad allineare risorse umane e finance e a condividere le priorità di pianificazione della forza lavoro stessa. Infatti è fondamentale costruire un piano della forza lavoro di successo e assumere i professionisti più adatti, con le adeguate competenze e al giusto costo.

Considera le risorse umane e il finance come partner alla pari per aiutarti a guidare una forza lavoro che faccia crescere il tuo business, oltre a fornire piena comprensione della relazione tra costi della forza lavoro e competenze, processi di assunzione e future strategie d'impresa. I cambiamenti di strategia porteranno a cambiamenti nei costi della forza lavoro. Se questi due elementi non procedono di pari passo si potrebbe verificare un inatteso aumento dei costi aziendali legati al mutare delle competenze richieste. Inoltre il mancato allineamento della pianificazione finanziaria e delle risorse umane potrebbe indirizzare un'azienda nella direzione sbagliata, facendole perdere opportunità strategiche e di guadagno.

Allinea i sistemi finanziari e quelli delle risorse umane o investi in un sistema che si integri perfettamente con essi per fornire una continua comprensione e gestione delle prestazioni di pianificazione della forza lavoro.



Le cinque migliori pratiche per la pianificazione della forza lavoro

4 Sii pronto per le situazioni inaspettate

L'aspettativa è, per definizione: “la forte convinzione che qualcosa stia per accadere.” Una simile previsione, nell'ambito della forza lavoro, può essere varia e complessa; le aziende devono pertanto anticipare i cambiamenti attraverso la pianificazione di una forza lavoro connessa per riuscire a reagire rapidamente.

L'agilità di pianificazione della forza lavoro tiene conto di molteplici fattori, punti dati e scenari. Ad esempio, se una compagnia aerea registra un forte calo o aumento della domanda di voli, deve essere pronta a rapide decisioni di cassa integrazione o di assunzione e a comprendere quali sono le implicazioni a livello di costi prima di effettuare tali scelte.

Modella vari scenari ipotetici in merito al numero di dipendenti, alla compensazione per abbandono o ad altri eventi rilevanti e fattori di costo con il contributo di tutte le parti interessate. Per esempio, se registri tendenze di pensionamento anticipato, richieste dei clienti o movimento dei dipendenti, i tuoi modelli ti aiuteranno a prendere decisioni credibili e immediate.

Devi essere in grado di effettuare rapidi cambiamenti per poter controllare le spese relative alla forza lavoro. E per essere agile devi innanzitutto essere preparato. Le aziende che monitorano in modo proattivo i cambiamenti della propria forza lavoro fidandosi dei più efficaci scenari di modellizzazione sono quelle che avranno successo.

5 Predici il futuro della tua forza lavoro

Hai mai desiderato fare un salto in avanti nel tempo per scoprire che risultati potrebbe produrre una certa iniziativa o un evento aziendale? Avrà successo? Avrà un impatto positivo sull'azienda, o in particolare sulla tua carriera? Oggi il futuro della tua attività si può prevedere. Per la pianificazione futura della forza lavoro è necessario avere costantemente accesso ai dati non solo delle risorse umane e del finance, ma anche di altre aree dell'azienda.

Risorse umane e finance devono riuscire a prendere le giuste decisioni strategiche per supportare gli obiettivi aziendali a breve, medio e lungo termine.

Lavorare con un prodotto per la pianificazione della forza lavoro che incorpora capacità di machine learning e intelligenza artificiale può convalidare le ipotesi, ridurre i rischi e semplificare il processo decisionale.

Calcola le spese future della forza lavoro con uno strumento che ti aiuti a comprendere meglio le relazioni tra i fattori di costo della forza lavoro e altri elementi scatenanti per il business. Così potrai ottenere un piano per la forza lavoro connesso in maniera ottimale. Solo allora potrai essere certo che il percorso che hai scelto per la forza lavoro ti porterà al miglior futuro possibile.

Primi passi per cominciare



1. Inizia con il percorso che comporta una minore resistenza

Abbandona i fogli di calcolo e integra i tuoi dati sulle risorse umane e i processi di pianificazione finanziaria con un'applicazione comune. Ciò consente di inserire i dati nel contesto di una soluzione di pianificazione continua della forza lavoro. Lavora con un prodotto in grado di gestire dati provenienti da più fonti e di integrarsi facilmente con i sistemi operativi.

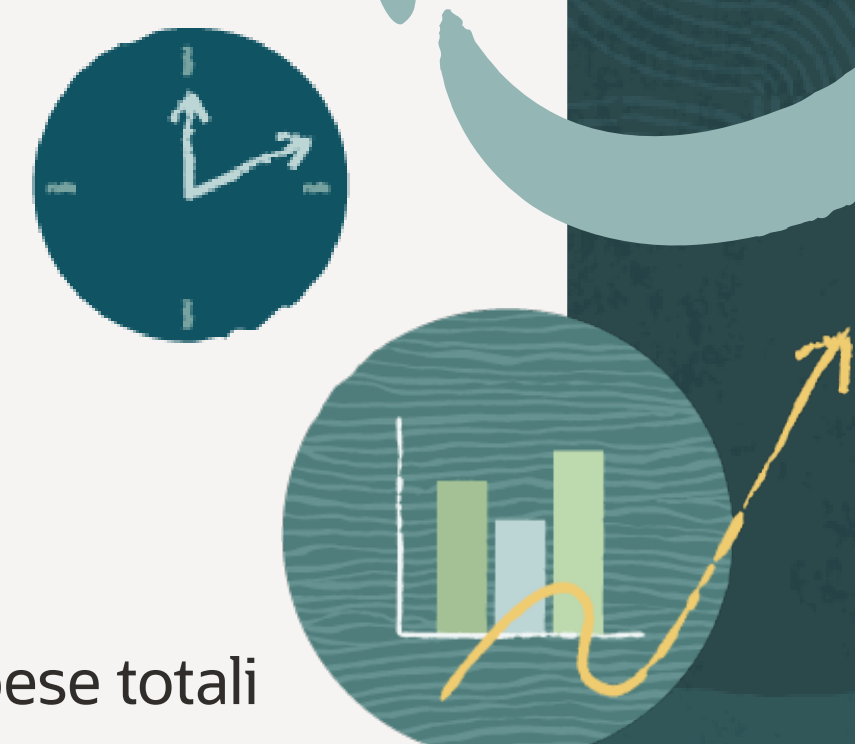
2. Fai attenzione ai dettagli

Intervenire su assunzioni, compensi e altre iniziative relative alla forza lavoro implica qualcosa di più dell'integrazione e della visualizzazione dei costi della forza lavoro. La pianificazione della forza lavoro connessa comporta che tu ti chieda perché, dove e come fornire una conoscenza approfondita di tutti i costi relativi alla forza lavoro e del loro impatto sulla strategia relativa alla forza lavoro e più in generale sul business.

3. Allineati su tutto

Finance e risorse umane sono i partner principali nella pianificazione della forza lavoro, ma gli interessi di quest'ultima coinvolgono anche altre linee d'impresa (LOB) all'interno dell'azienda. Puoi mappare, per esempio, non solo le spese di assunzione per competenze specifiche in aree specifiche, ma anche come tali assunzioni influenzeranno i guadagni futuri o la direzione strategica. Assicurati che le decisioni relative alle assunzioni siano in linea con la strategia aziendale. Allineare il finance, le linee d'impresa, i dati e i sistemi condividendo le informazioni sulla forza lavoro favorirà la tua strada verso il successo.

In sintesi



Ti consigliamo di:

- ✓ Riconoscere il nuovo paradigma della forza lavoro, ossia che si può lavorare da qualsiasi luogo
- ✓ Anticipare le spese della forza lavoro comprendendo le spese totali
- ✓ Allineare le risorse umane con il finance e le altre aree del tuo business
- ✓ Monitorare in modo proattivo i costi della forza lavoro, la necessità di nuovi talenti e le prestazioni

Ti sconsigliamo di:

- ✗ Ignorare le informazioni sulle tendenze della forza lavoro che influiscono sulla tua attività
- ✗ Perdere di vista tutte le spese attuali e previste per la forza lavoro
- ✗ Perdere opportunità (e guadagni) a causa di un piano per la forza lavoro disallineato
- ✗ Adottare un approccio alla pianificazione per compartimenti stagni, senza allinearti con le parti interessate

Cosa riserva il futuro

I leader del finance e delle risorse umane sono pronti a lavorare insieme per far sì che la loro azienda abbia successo. La pianificazione della forza lavoro connessa mostra la condivisione e le sinergie tra finance e risorse umane e richiede uno sforzo mirato per dare visibilità alla pianificazione della forza lavoro attraverso tutta l'organizzazione.

Le aziende oggi più che mai stanno prendendo atto dei nuovi significativi trend della forza lavoro e si stanno attivando per creare un piano strategico e connesso della forza lavoro. Impara a gestire la tua forza lavoro in modo efficace e a prevedere così il tuo futuro.

Per saperne di più sulla pianificazione della forza lavoro connessa, [visita il nostro sito](#) o fai velocemente [un tour del prodotto](#).

Visita il sito

Copyright © 2021, Oracle e/o sue affiliate. Questo documento viene fornito solo a scopo informativo e il contenuto dello stesso è soggetto a modifiche senza preavviso. Non si garantisce che questo documento sia esente da errori, né soggetto ad altre garanzie o condizioni, espresse oralmente o implicite nella legge, comprese garanzie e condizioni implicite di commerciabilità o idoneità per uno scopo particolare. Decliniamo specificamente qualsiasi responsabilità in relazione a questo documento e nessun obbligo contrattuale viene definito direttamente o indirettamente da questo documento. Questo documento non può essere riprodotto o trasmesso in alcuna forma o con alcun mezzo, elettronico o meccanico, per alcuno scopo, senza il nostro previo consenso scritto. Oracle e Java sono marchi registrati di Oracle e/o delle sue affiliate. Altri nomi possono essere marchi appartenenti ai rispettivi proprietari.

