

ORACLE

Riconoscere una funzione HR ad alte prestazioni



Riconoscere una funzione HR ad alte prestazioni

Le aziende di successo puntano soprattutto sulle persone. Sono proprio le persone a fare la differenza tra un'azienda prospera, produttiva e competitiva, e un'azienda stagnante e priva di immaginazione

Negli ultimi anni abbiamo assistito a un cambiamento radicale nei pattern della forza lavoro e della leadership intergenerazionale. Secondo McKinsey, fra i dipendenti che hanno sperimentato il lavoro ibrido, quattro su cinque vorrebbero che l'azienda continuasse a offrire questa possibilità.¹ Nell'attuale mercato dei talenti, la difficoltà a fidelizzare i dipendenti più esperti ha spinto le aziende a studiare nuove forme di resilienza e agilità incentrate sulla persona.

Così come le aziende hanno bisogno della giusta combinazione di competenze, tecnologie e capacità di gestione dati, i leader hanno bisogno delle persone giuste, con le competenze giuste, nelle posizioni giuste. Questa esigenza si nota già nelle strategie HR per l'orientamento della forza lavoro. Infatti, il 34% dei CHRO vorrebbe ridurre il numero complessivo dei dipendenti a tempo pieno nei prossimi 12-18 mesi, mentre il 44% prevede di assumere personale con competenze specifiche allo scopo di promuovere la crescita, nello stesso arco di tempo.²

I responsabili HR stanno cercando di aumentare i livelli di prestazioni e innovazione attraverso strategie che promuovono la diversità, il coinvolgimento e l'inclusione (DEI, Diversity, Engagement and Inclusion).

I responsabili HR affermano che le loro aziende dichiarano espressamente i loro obiettivi DEI sul mercato, ma solo il 47% ritiene di avere l'infrastruttura necessaria per raggiungerli.³ Questo è uno dei motivi per cui la funzione HR sta cercando di adottare un approccio diverso per migliorare le operazioni critiche, la delivery, l'innovazione e la competitività. Rispondere a tutte queste esigenze è ancora molto difficile, e questo sottolinea ulteriormente il bisogno di una funzione HR ad alte prestazioni.

I team HR ad alte prestazioni analizzano la strategia e gli obiettivi generali dell'azienda per definire una serie di misure basate sui risultati, che possono essere monitorate regolarmente. Le metriche tradizionali, come i tempi di copertura delle posizioni vacanti (time-to-fill) e i tassi di abbandono, devono essere integrate da misure come la percentuale di implementazione dei piani di successione e il Net Promoter Score (NPS) dei dipendenti. La funzione HR ha bisogno di informazioni basate su analisi sofisticate, per supportare la modellazione predittiva, e di un modello HR agile, allo scopo di offrire esperienze personalizzate ai dipendenti, con la possibilità di aggiornare e integrare le competenze con le nuove capacità richieste.



36%

Il 36% dei responsabili HR non dispone di strategie di sourcing appropriate per il reperimento di personale dotato delle competenze necessarie *



88%

Percentuale dei CEO secondo i quali il CHRO dovrebbe diffondere una cultura di innovazione in tutta l'azienda **

1. "The State of Organisations 2023: Ten shifts transforming organisations", McKinsey & Company, aprile 2023

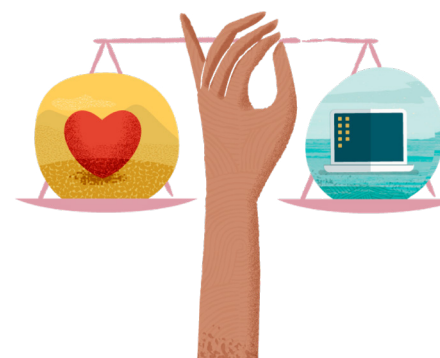
2. CHRO and HR leader insights PwC Pulse Survey, ottobre, 2022

3. "The State of Organisations 2023: Ten shifts transforming organisations", McKinsey & Company, aprile 2023

* "Top 5 Priorities for HR Leaders in 2023", Gartner for HR, 2022

** "The CHRO as a growth executive", Accenture, 2023

I moderni team HR ad alte prestazioni promuovono contemporaneamente il successo a livello umano, digitale e aziendale



Le tre componenti chiave di una funzione HR ad alte prestazioni



1. Un modello operativo ad alte prestazioni

che concentra tutti gli aspetti del modello HR sulla fornitura di un servizio HR ad alte prestazioni, supportato da tecnologie cloud e processi incentrati sui dipendenti.



2. Capacità e cultura ad alte prestazioni,

che aiutano i professionisti HR a cambiare mentalità, sviluppare nuove competenze che consentono di sfruttare più efficacemente tecnologia e dati, superare i limiti e creare soluzioni accattivanti per i dipendenti.



3. Risultati e delivery ad alte prestazioni,

che accelerano la trasformazione della funzione HR in un ruolo agile e basato su dati concreti, capace di fornire all'azienda e ai suoi dipendenti servizi e soluzioni riconducibili alla strategia generale e capaci di rispondere ai cambiamenti macroscopici radicali dell'ambiente.



Misure chiave

- Qual è il livello di automazione dei processi HR della tua azienda?
- Le esperienze dei dipendenti sono abbastanza intuitive e personalizzate?
- I responsabili riescono ad accedere facilmente ai dati necessari per ottenere informazioni approfondite?
- Le politiche adottate sono chiare, facilmente comprensibili e a prova di futuro?



Misure chiave

- La funzione HR possiede capacità di gestione dei cambiamenti incentrate sulle persone?
- I team HR possono essere distribuiti in modo flessibile, per concentrarsi sulle problematiche più urgenti della forza lavoro, anziché rimanere intrappolati nei loro silos funzionali?
- La cultura HR della tua azienda promuove lo sviluppo professionale, l'uso di tecnologie all'avanguardia e l'aggiornamento regolare delle best practice in materia di gestione dati?



Misure chiave

- La funzione HR sfrutta i dati analitici e le analisi approfondite, insieme al design thinking, per promuovere il miglioramento continuo delle proprie attività?
- I professionisti HR forniscono servizi basati sui dati concreti, collegando strategie e progetti HR alle informazioni approfondite disponibili?
- La funzione HR promuove creatività e innovazione?

PERFORMANCE

POSITIVITÀ

PROGRESSO

Una people proposition efficace, in linea con la strategia aziendale, può essere supportata da cloud, dati e funzionalità digitali

Secondo Accenture, aumentando l'integrazione fra dati, tecnologia e persone le aziende possono ottenere un aumento di produttività del personale di alto livello pari all'11%, ma questa percentuale scende al 4% quando si adottano approcci che non promuovono la centralità della persona.⁴

Pertanto, il raggiungimento dei risultati aziendali dipende dalla capacità della funzione HR di ottimizzare il potenziale e le prestazioni della forza lavoro, adottando i metodi digitali per accelerare ulteriormente i progressi.

Questo significa che la funzione HR può svolgere un ruolo ancora più cruciale per migliorare le prestazioni operative e quelle del personale. In questo modo, la funzione HR ha la possibilità di creare un'azienda più resiliente, pragmatica, positiva e progressista, pronta ad affrontare qualunque sfida futura.

Molti team HR ad alte prestazioni utilizzano Oracle Cloud Human Capital Management (HCM) per connettere ogni singolo processo HR e ogni singolo dipendente all'interno dell'azienda. Questo consente di ottenere dati utili e analisi predittive, integrati da un'esperienza digitale intuitiva e personalizzata per i dipendenti, offrendo ai team HR la possibilità di dare vita a una community in cui i dipendenti si sentano ascoltati e valorizzati.



Solo il 5%

dei dipendenti ritiene che la propria **azienda disponga di tutte le capacità** di cui hanno bisogno ***



4. "The CHRO as a growth executive", Accenture, 2023

*** "The State of Organisations 2023: Ten shifts transforming organisations", McKinsey & Company, aprile 2023

Comincia oggi stesso

Per iniziare il tuo percorso e scoprire di più su come Oracle Cloud Human Capital Management può aiutarti a promuovere la transizione verso una funzione HR ad alte prestazioni, leggi la nostra guida pratica oppure [contattaci](#).

Sfoggia la nostra guida



Copyright © 2023, Oracle, Java, MySQL e NetSuite sono marchi registrati di Oracle e/o delle relative consociate. Altri nomi possono essere marchi registrati dei rispettivi proprietari. Il presente documento è fornito solo a scopo informativo e i suoi contenuti sono soggetti a modifiche senza preavviso. Non si garantisce che questo documento sia privo di 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. In particolare, Oracle declina ogni responsabilità nei confronti del presente documento che non determina, direttamente o indirettamente, nessun obbligo contrattuale. Il presente documento non può essere riprodotto o trasmesso in alcuna forma o con alcun mezzo, elettronico o meccanico, per alcuno scopo, senza previa autorizzazione scritta da parte di Oracle.

