ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 4 - number 117 Wednesday 17 june 2020

Come sono cambiati gli HR trend 2020 con il coronavirus?

Come cambiano le tendenze 2020 in ambito risorse umane con la crisi e l'emergenza portate dal coronavirus? La parola all'esperto HR, Tom Haak.

I trend settoriali sono delle previsioni che vengono fatte alla fine di ogni anno per l'anno successivo. Ma dalla fine del 2019 i tempi sono radicalmente cambiati in tutto il mondo. Tom Haak, Direttore dell' **HR Trend Institute**, dà la sua opinione circa le tendenze HR 2020 che sopravvivranno (oppure no) alla crisi portata dal **COVID-19**.

Gli HR trend 2020 in crescita

1. Personalizzazione

In passato il settore delle risorse umane si è concentrato molto sulla standardizzazione e sulla formazione di una strategia a misura di tutti. Negli ultimi anni la tendenza si sta spostando verso un **approccio personalizzato** che pone al centro le esigenze, i desideri e le competenze individuali di ogni dipendente. In uno scenario di crisi, ogni individuo risponde in modo diverso. Nel contesto coronavirus, la personalizzazione avrà un ruolo importante nel superamento della crisi.

Qual è il modo migliore per ogni dipendente di lavorare da casa? Una volta tornati in ufficio a turni, quale turno è più adatto a ciascun dipendente?

2. Tecnologia delle risorse umane

La **tecnologia** dell'apprendimento avrà una forte crescita. Essa non può più essere vista come un accessorio: si è dimostrata essere ed è attualmente un importante motore di trasformazione. Queste tecnologie avanzate ci hanno consentito di lavorare e di formarci a distanza. Inoltre, gli sviluppi tecnologici si stanno muovendo molto rapidamente.

3. Velocità

La crisi è di per sé un acceleratore e, in questa situazione di emergenza, le organizzazioni e i dipendenti hanno dovuto adattarsi rapidamente. All'improvviso sembra che molte cose siano possibili, e molto più velocemente di prima. È un'opportunità da cogliere per imparare cosa funziona e cosa no.

4. Nuovi approcci all'organizzazione

Sono emersi alcuni problemi (che in precedenza non erano molto percepiti), come le questioni relative ai contratti di lavoro flessibili. Ogni organizzazione sta subendo una significativa ristrutturazione: i posti di lavoro sono riorganizzati, le persone si stanno " riqualificando" e scoprendo nuovi tipi di flessibilità e creatività. Questi nuovi approcci all'organizzazione saranno sempre più presenti nei prossimi mesi, forse anche nei prossimi anni.

5. Analisi

Analizzare la situazione aziendale attuale può essere un'inesauribile fonte di insegnamenti. Cosa funziona e cosa no, ora che lavoriamo tutti da casa? Le risposte emergenti da una simile analisi saranno fondamentali per plasmare un nuovo modo di lavorare.

6. Produttività

Attualmente la produttività è bassa, ma resta una priorità per ripartire. Come aumentare la produttività? La situazione attuale ci mostra che il semplice fatto di lavorare in ufficio per otto ore o più non è più sufficiente in sè. Una svolta che ci dà materiale su cui riflettere.

Gli HR trend 2020 che stanno cambiando

1. Meno attenzione all'esperienza dei dipendenti

Il miglioramento dell'esperienza dei dipendenti era pochi mesi fa un tema caldo tra gli HR manager. Tom Haak espone i suoi dubbi sul fatto che rimarrà tale. La crisi economica attuale sta costringendo le aziende a operare delle ristrutturazioni e, purtroppo, ciò significa che il miglioramento dell'esperienza dei dipendenti non può essere la priorità assoluta per le organizzazioni.

2. Meno generosità

"Che si trattasse di un giorno di riposo in più per il tuo compleanno o di un regalo di benvenuto, le organizzazioni stavano diventando sempre più generose nei confronti dei loro dipendenti. Vediamo ancora molta comprensione e gentilezza, ma la domanda è quanto durerà" dichiara Haak.

3. Meno responsabilità sociale e ambientale

"Credo che anche il futuro della responsabilità sociale d'impresa sia incerto. A livello macro, abbiamo visto molti Paesi mettere al primo posto i propri interessi. Purtroppo, stiamo anche cominciando a vedere segni dello stesso tipo di comportamento tra le organizzazioni" conclude l'esperto.

Articolo tratto da Effectory