ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 5 - number 142 Wednesday 20 january 2021

Le 5 principali sfide HR del 2021

Quali sono le 5 principali sfide che i professionisti HR dovranno affrontare nel corso del 2021?

Il 2020 è stato un anno diverso da tutti gli altri: la pandemia da covid-19 ha profondamente mutato il nostro modo di vivere e di lavorare e ha imposto alle aziende di ogni settore e dimensione un rapido **cambiamento delle modalità di organizzazione del lavoro**.

Tali trasformazioni hanno avuto un enorme impatto sui processi aziendali e costringeranno i reparti HR ad affrontare, anche nel 2021, le conseguenze di questa evoluzione. In questo articolo rifletteremo sui **5 principali trend HR** che domineranno il 2021.

Maggiore attenzione al benessere dei dipendenti

La pandemia del 2020 ha indubbiamente segnato le persone, tanto da spingere le aziende a mettere al primo posto tra le priorità HR del 2021 la cura del **benessere del personale** (Gartner).

Quello che il 2020 ha dimostrato, infatti, è che, se si sostiene la vita personale dei dipendenti, questi performano meglio. Uno dei principali trend in ambito HR che dovrebbe rimanere forte nel 2021 sarà proprio il sostegno del datore di lavoro al benessere delle proprie risorse interne. Questo si tradurrà in un ampliamento dei **benefit aziendali** (programmi relativi alla salute mentale dei dipendenti, al benessere fisico, alla cura dei bambini, etc.) e una maggiore attenzione a temi quali l'**equilibrio tra lavoro e vita privata**, la connessione e la collaborazione interna.

Consolidamento e regolamentazione del lavoro da remoto

Una delle tendenze principali del 2020 è stata la rapida adozione del **lavoro da remoto** come risposta alla necessità di distanziamento sociale. Ma, al di là dell'esigenza legata all'emergenza sanitaria, molte aziende hanno scoperto che un certo grado di lavoro da remoto può essere vantaggioso. I sondaggi mostrano che l'**80% dei dipendenti vuole continuare a lavorare a distanza** almeno occasionalmente e il 58% spera che sia il modo primario di lavorare (Gartner).

Nel 2021 ci si aspetta un ulteriore consolidamento delle diverse forme di smart working e telelavoro e una regolamentazione volta a dare un base normativa solida al lavoro da remoto (ad esempio, in materia di **salute individuale**, **cybersecurity** e **privacy**).

Tecnologia applicata ai processi HR

Nel corso del 2020, molte aziende sono state costrette ad aumentare i propri **investimenti in tecnologia** per restare attive e gestire i cambiamenti imposti dalla pandemia. Nel 2021, il tema della tecnologia applicata ai processi HR assumerà un ruolo ancora più cruciale e potrà essere ulteriormente sfruttato per rendere le aziende più resilienti e meglio adattabili alle crisi.

Ma quali sono i principali **ambiti di applicazione della tecnologia in ambito HR**?

- **Recruiting** - Se già prima della pandemia molte aziende avevano adottato soluzioni per gestire i processi iniziali di recruiting da remoto, adesso è plausibile aspettarsi che l'adozione di questi sistemi diventi più capillare.
- **Formazione** - Con la necessità di mantenere il distanziamento sociale, l'eLearning è stato per mesi l'unica modalità di formazione possibile. Ma le nuove tecnologie stanno consentendo di spingersi ancora oltre: ad esempio, l'intelligenza artificiale e l'uso dei big data consentiranno di creare esperienze di apprendimento sempre più innovative e personalizzate.
- **Comunicazione interna** - Nel corso del 2020 gli strumenti tecnologici ci hanno permesso di rimanere connessi nonostante il distanziamento sociale. Per il 2021, l'utilizzo della tecnologia sarà fondamentale per creare, all'interno

delle aziende, socialità, senso di appartenenza e per favorire la comunicazione anche a distanza.

Approccio dinamico alla formazione

In un contesto in continuo mutamento come quello attuale, le competenze professionali hanno un'obsolescenza sempre più rapida e l'aggiornamento continuo della propria forza lavoro è divenuto più che mai prioritario.

Le competenze necessarie sul luogo di lavoro evolvono infatti così rapidamente da richiedere un **approccio dinamico e continuo alla formazione**: i dati mostrano che il numero di skill richieste cresce annualmente del 10% (Gartner).

L'imperativo del 2021 sarà quello di adottare un approccio dinamico alla riqualificazione e riallocazione dei talenti al fine di identificare rapidamente i mutevoli **bisogni di competenze** e svilupparle nel momento del bisogno.

Decisioni sempre più data-driven

In periodo di crisi è vietato sbagliare. I professionisti delle risorse umane dovranno quindi imparare a prendere decisioni sempre più data driven, ovvero basate su una corretta raccolta e analisi di dati. Una delle principali sfide HR del 2021 sarà quella di accelerare il ricorso ai **people analytics** per supportare le decisioni, sfruttando la mole sempre maggiore di dati archiviati nei software di gestione HR.

L'**analisi dei dati** consente di conoscere al meglio il funzionamento dei processi produttivi, le performance dei lavoratori, e di prevedere i comportamenti futuri (tasso di retention, assenteismo, etc.). Ad esempio, una gestione delle Risorse Umane basata sui dati, può aiutare le aziende a comprendere quali candidati assumere, chi sta ricevendo un compenso adeguato o come migliorare la fidelizzazione delle proprie risorse interne.