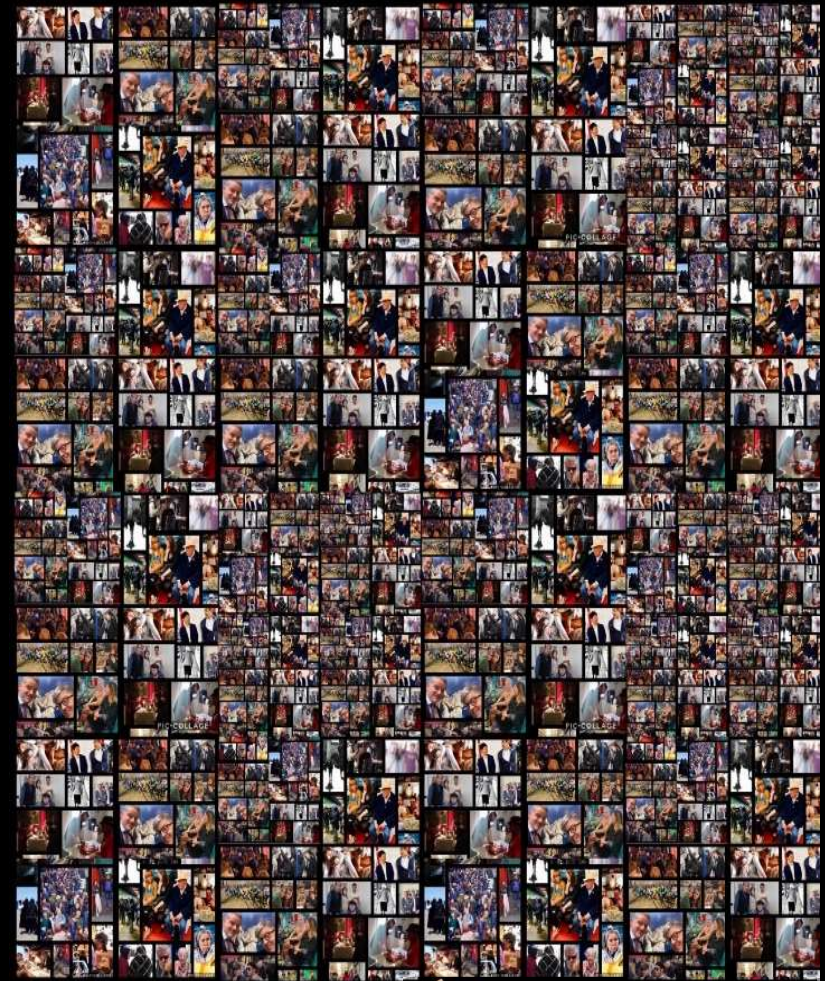


HR SURVEY

What's Next COVID 19



Ph: L. Okien



Introduzione

Tutto è avvenuto in un istante.

Molte delle nostre aziende si sono fermate, molti settori hanno subito drastici rallentamenti delle attività.

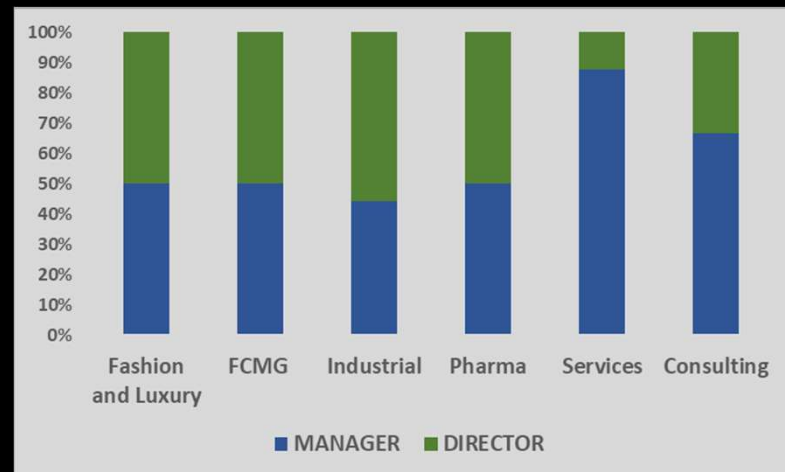
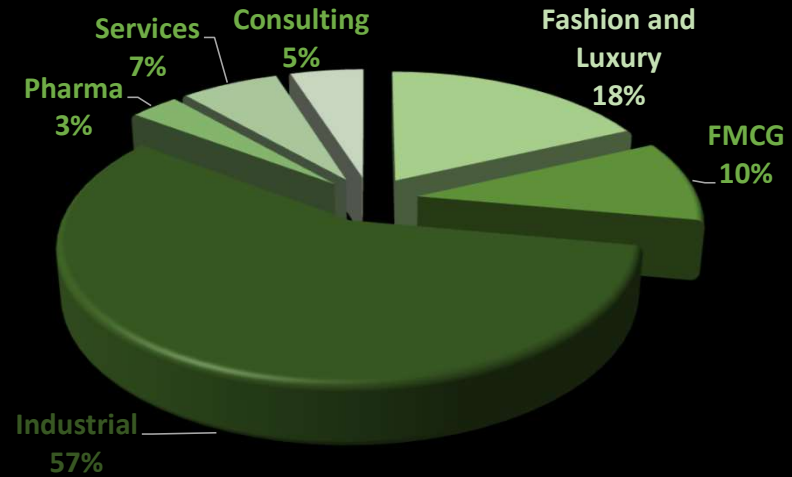
Quanto durerà questa situazione? Quali conseguenze ci saranno? E' la fine di un ciclo o addirittura di uno scenario economico di lungo periodo?

Consea ha raccolto il pensiero di più di 100 aziende rappresentate da HR Director ed Hr Manager coinvolti in maniera diretta in questo cambiamento epocale.

Spunti, idee e riflessioni che vogliono contribuire a dare una lettura proattiva ad un futuro inevitabilmente diverso.

Ambito d'indagine

- Oltre 100 aziende coinvolte distribuite tra 6 Macro settori
- Oltre 100 HR tra Managers e Directors



Metodo d'indagine

- 11 Domande chiuse
- 3 Domande aperte in video intervista asincrona

Powered by



CONSEA executive search

Survey HR - What Next after Covid-19: verso un nuovo Paradigma.

Grazie **LUCA**, abbiamo registrato i tuoi dati.

Inizia di seguito la nostra Survey HR sul What Next Covid 19.

Ti preghiamo di seguire le istruzioni che il sistema ti indicherà. Buona continuazione.

Il Team Consea

1. Rispetto ad una crescita globale ed armonica dell'economia e della vita sociale, politica e culturale dell'umanità reputi la pandemia del Covid-19:

A) Una grande opportunità in senso assoluto	<input type="radio"/>
B) Un'opportunità solo per alcuni ambiti della vita dell'umanità	<input type="radio"/>
C) Irrilevante e irrelata	<input type="radio"/>
D) Una generale fonte di problemi e criticità	<input type="radio"/>
E) Una grande minaccia	<input type="radio"/>

Powered by nCore



VIDEO 1: «Come reputi cambierà il ruolo della Direzione HR dopo questa emergenza?»

Gli intervistati sono concordi nell'individuare in questa emergenza una spinta al cambiamento della funzione HR verso nuovi ruoli, quali:

- “**promotore di una nuova organizzazione**, più fluida nei processi e capace di cogliere nuove opportunità di Business, ma anche nuovi scenari lavorativi”
- “**facilitatore**” in grado di alimentare il livello di motivazione ed engagement ed offrire spazi di ascolto e rassicurazione ai dipendenti, per supportarli nella gestione del momento attuale, caratterizzato da disorientamento, ma anche dall'apertura a nuove opportunità.
- “**coach**” nei confronti dei manager dell'organizzazione, che devono apprendere nuove modalità di gestione dei propri team, incentrate sull'esercizio della *fiducia* e della *delega*.
- “**digital enhancer**” capaci di supportare la diffusione di strumenti digitali fondamentali per la gestione delle risorse “a distanza” e favorirne un utilizzo funzionale anche al mantenimento delle relazioni sociali all'interno dei team di lavoro.

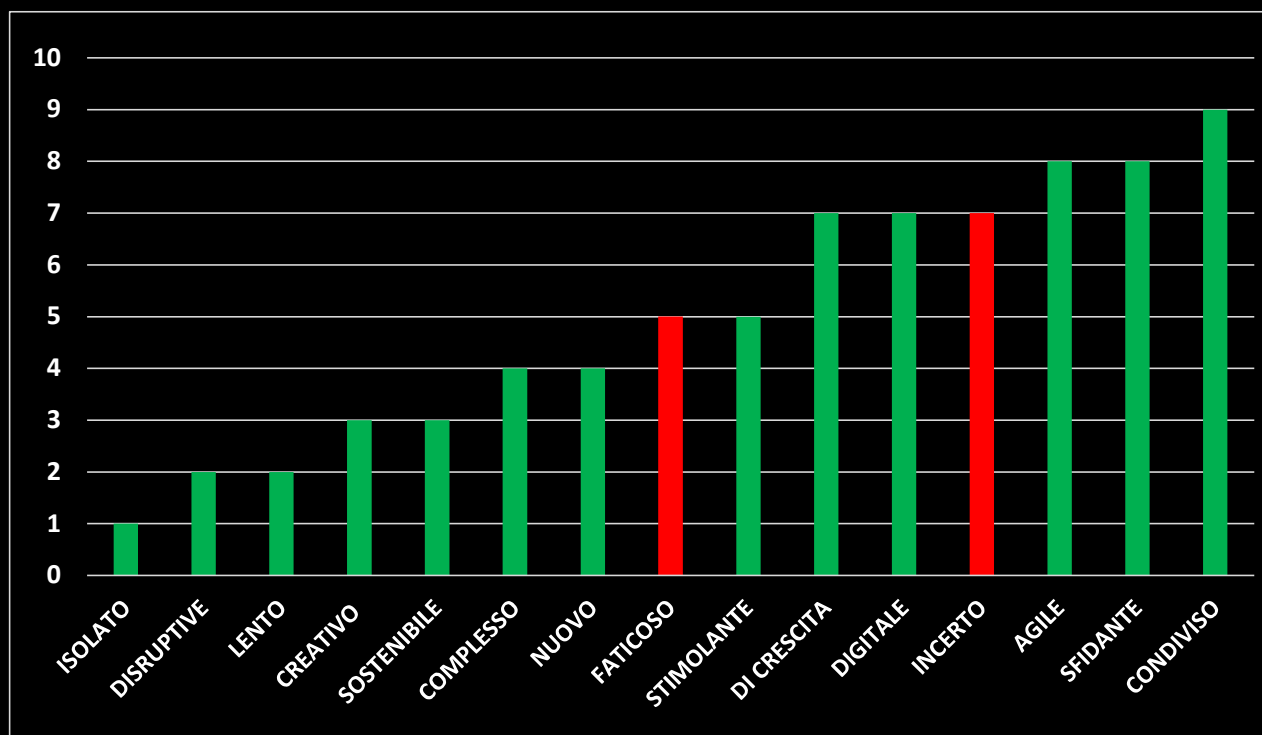
VIDEO 2: Nell'ottica di [...], quali credi siano le principali opportunità da realizzare con la massima urgenza e attraverso quali azioni?

- Una revisione dei processi e la riorganizzazione degli spazi per garantire il rispetto delle nuove norme di **SICUREZZA**.
- Una forte spinta alla **DIGITALIZZAZIONE** per velocizzare ed efficientare in primis i processi in ambito e-commerce, amministrazione e gestione del personale, formazione etc.).
- Una supervisione della **COMUNICAZIONE**, della **RELAZIONE** e dell'**ENGAGEMENT** da remoto in modo da favorire la condivisione, l'assertività, la positività dell'organizzazione mantenendo alto il livello delle performance nonostante il distanziamento fisico.
- Un cambiamento nel **SISTEMA DI VALUTAZIONE** delle risorse, centrato maggiormente su obiettivi nel breve periodo, che permettano di mantenere costante il contatto con la realtà lavorativa e rendano lo **SMARTWORKING** uno strumento vincente e "produttivo" come si è dimostrato essere in questi mesi di lockdown.
- Un consolidamento della **FIDUCIA**: i leader dovranno imparare a diventare degli **SMART LEADER**, in grado di ridisegnare il loro ruolo e i rapporti all'interno dell'azienda sia verticali, quindi a livello gerarchico, sia orizzontali, a livello di networking, mettendo in gioco innanzitutto soft skills quali resilienza, gestione dell'incertezza, apertura al cambiamento in una relazione trasversale di fiducia.

VIDEO 3: «Indica 3/5 aggettivi che riflettano la tua idea di futuro dopo questi mesi»

Il sentiment del mondo delle Risorse Umane dopo questo periodo di emergenza si è rilevato generalmente positivo.

La negatività dei pareri è concentrata solo su due connotazioni, quella di un futuro «faticoso» ed «incerto», che insieme raccolgono il 16% degli aggettivi raccolti. Tutti gli altri aggettivi (84%) non rilevano elementi di preoccupazione e descrivono invece il futuro come «Condiviso», «Sfidante», «Agile», «Digitale», etc.



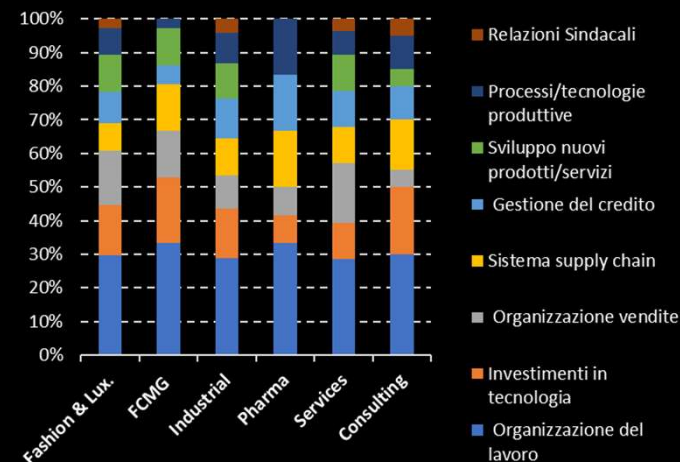
1. Rispetto ad una crescita globale ed armonica dell'economia e della vita sociale, politica e culturale dell'umanità reputi la pandemia del Covid-19

La pandemia è stata vissuta in maniera tendenzialmente positiva nell'ambito di tutti i settori industriali coinvolti, ben il 59% interpreta la pandemia come «un'opportunità solo per alcuni ambiti della vita..» ed il 23% «Una grande opportunità in senso assoluto»; in particolar modo in ambito FMCG e Pharma.



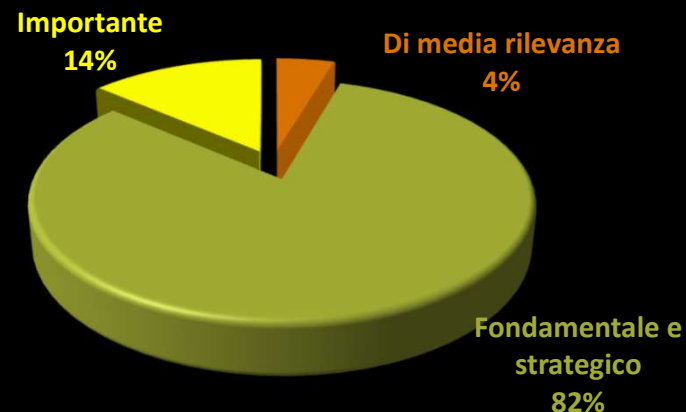
2. Indica, tra gli ambiti qui sotto, quelli che secondo te saranno maggiormente impattati dal Post Covid-19

L'organizzazione del lavoro e gli Investimenti in Tecnologia sono indicati dai partecipanti come gli ambiti più impattati dal Covid-19, con un'attenzione particolare sui Processi e tecnologie produttive in ambito Pharma.



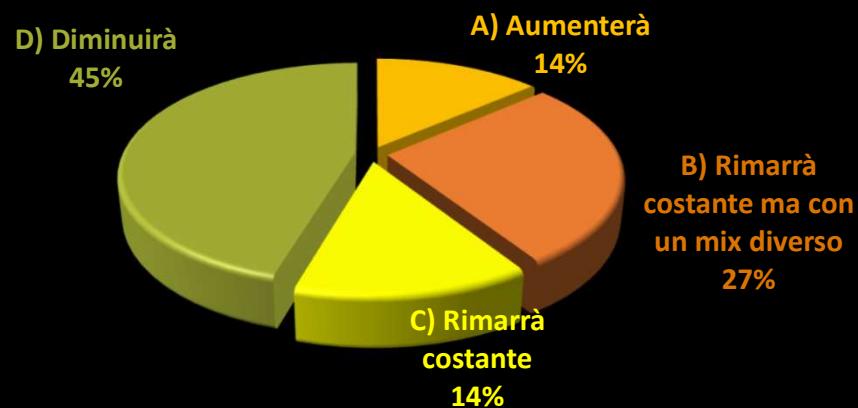
3. Come reputeri il ruolo del digitale nello scenario economico ereditato dal post Covid-19?

Più dell'80% dei partecipanti reputa il ruolo del digitale **fondamentale** nello scenario economico, indifferentemente dal settore di appartenenza.



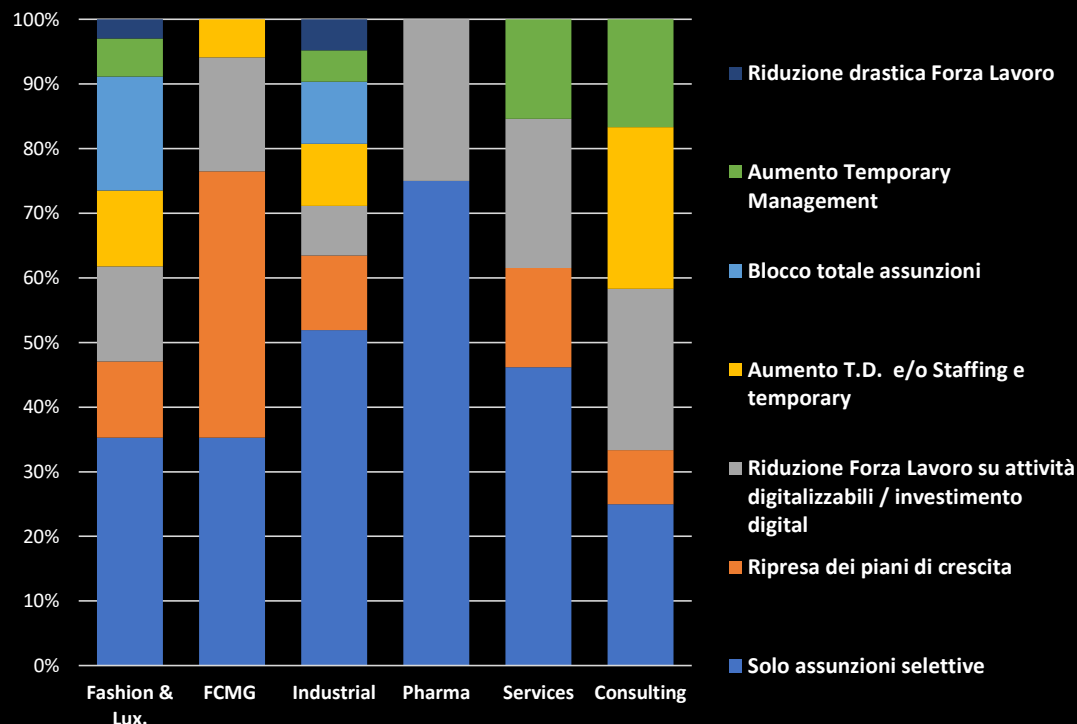
4. Come credi cambierà la forza lavoro complessiva del tuo Gruppo, nei 9/12 mesi successivi alla ripartenza delle attività?

Nonostante la prospettiva ottimista rilevata in altri ambiti, quasi la metà dei partecipanti (45%) prevede una riduzione della Forza Lavoro all'interno della propria realtà aziendale nei prossimi 9/12 mesi. In controtendenza il sentiment nell'ambito Pharma dove un 25% risponde che aumenterà ed un 50% che rimarrà costante.



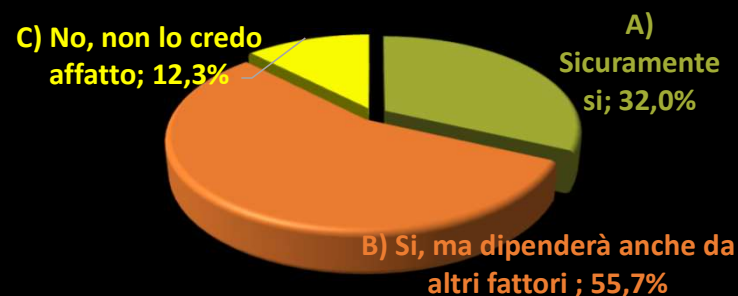
7. L'emergenza Covid-19 come influirà nei prossimi 12-18 mesi sul mix della WorkForce aziendale?

L'orientamento generale verso le azioni che verranno intraprese nei prossimi 12-18 mesi circa il mix della forza lavoro aziendale non rispecchia la drammaticità «letta» in queste settimane sui mezzi di stampa. In tutti i settori si punta, come azione principale, «solo ad assunzioni selettive» (in una misura tra il 25% ed il 75% a seconda dei settori). Nel settore FCMG ben il 40% punta a una «ripresa dei piani di crescita»; rilevante in tutti i settori la «Riduzione della Forza Lavoro su attività digitalizzabili» a conferma del consolidamento di un trend in atto negli ultimi anni, indipendentemente dall'emergenza.



8. Questa situazione avrà, secondo te, impatti (di medio/lungo periodo) sul modello di Leadership e Governance della tua Azienda?

L'emergenza trascorsa, secondo la maggior parte dei partecipanti, non influirà da sola sul modello di Leadership e sulla Governance aziendale, ma unita ad altri fattori di contesto, influirà invece per oltre il 50% del campione. Solo per il 12,3% il Covid-19 non avrà alcun impatto.



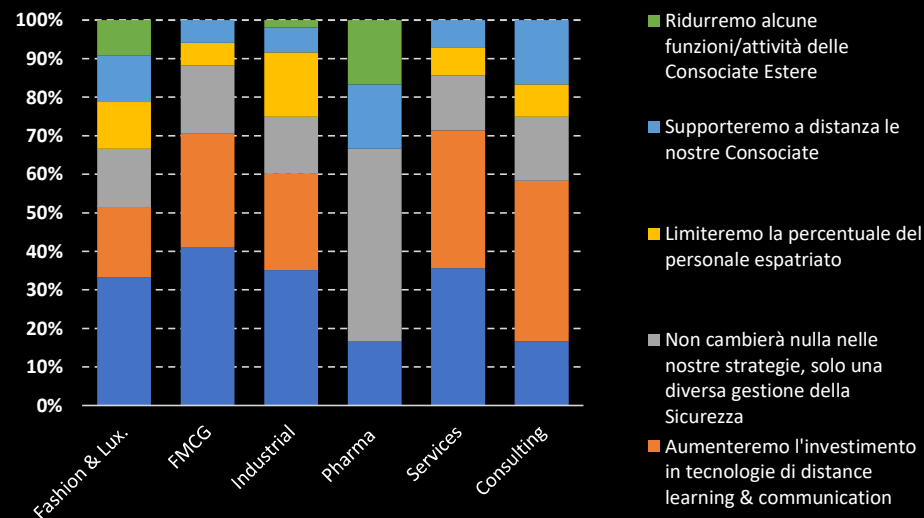
9. Alla luce di questa emergenza, quali credi siano gli ambiti HR da digitalizzare con maggiore priorità?

Secondo tutti i partecipanti, ci sono processi HR più digitalizzabili di altri, tra questi: la formazione, la rilevazione presenze, la ricerca e selezione, e l'amministrazione del personale. Tutti gli altri ambiti non raggiungono il 10% delle preferenze, con le Relazioni Sindacali, come ambito non digitalizzabile (con solo il 3%).



10. Come il Covid-19 impatterà sul tema della Mobilità Internazionale della Tua Azienda?

La maggior parte dei settori indica nella «normale attuazione di procedure sanitarie» come il principale impatto dell'emergenza, seguita dall'aumento di investimenti in tecnologie di *distance learning & communication*. Più nell'alveo della normale amministrazione la risposta nel settore Pharma, con quasi il 50% delle risposte concentrate solo su una diversa gestione della Sicurezza.



11. Qual è il tuo stato d'animo generale circa la situazione creatasi con il Covid-19?

Il Sentiment generale risulta infine mediamente positivo per oltre il 60% dei partecipanti, con un 22% di neutralità, e solo un 2% molto pessimista e preoccupato.



Conclusioni

La nostra indagine ci restituisce una fotografia generalmente positiva del panorama post-Covid-19 tra tutti i settori industriali coinvolti. Portiamo all'attenzione le tematiche comuni e trasversali a tutti i 6 settori ambito della Survey:

- ✓ L'organizzazione del lavoro muterà a fronte degli ultimi accadimenti indipendentemente dal settore di appartenenza;
- ✓ La digitalizzazione dei processi ha una rilevanza fondamentale e sarà un fattore chiave non solo della ripresa, ma anche nel remix della forza lavoro, con la digitalizzazione di altre attività transazionali a non valore aggiunto;
- ✓ Le funzioni di staff (Finance, HR, Legal, etc.) e molte attività indirette (non legate a processi produttivi e Core-Business) saranno in molti casi più facilmente e naturalmente gestibili attraverso modalità di smart-working;
- ✓ Nonostante il *lockdown* subito a livello Globale, la maggior parte delle Aziende non vede un impatto di medio-lungo periodo sulla Mobilità Internazionale, se non relativamente all'esigenza di maggiori investimenti su tecnologie di *distance learning & communication* e sull'attuazione di procedure sanitarie più rigorose.

Conclusioni (segue)

A livello di variazioni tra di diversi settori industriali si riscontra invece:

- ✓ Nei settori farmaceutico e FMCG si rileva una previsione maggiormente ottimistica in relazione all'aumento della forza lavoro complessiva, in controtendenza all'attestazione generale di una futura diminuzione o invarianza della stessa nei prossimi mesi
- ✓ Nei settori Industrial, Fashion & Luxury e Consulting sussiste una maggiore attenzione verso una drastica e indispensabile riduzione nel mix della Workforce aziendale dei T.I., con una maggiore focalizzazione su eventuali inserimenti di tempi determinati, staffing e Temporary management; i settori FMCG e farmaceutico prevedono invece una riconferma dei piani di crescita antecedenti l'emergenza.
- ✓ Rispetto alla mobilità internazionale, si osserva una tendenza verso la limitazione dei contratti di espatrio, in particolare nei settori Industrial e Fashion & Luxury, e una generale invariabilità delle strategie di mobility in ambito Pharma.



Thanks by Consea Team



Torino - Milano - Bologna - New York - Chicago - Ciudad de Mexico - Queretaro - São Paulo - Kraków - Shanghai