

LegnanoNews

Le news di Legnano e dell'Alto Milanese

Risorse Umane e Covid-19: un'indagine della LIUC Business School

Valeria Arini · Thursday, July 16th, 2020

Come ha reagito il mondo delle Risorse Umane al Covid – 19? Quali sono le best practice adottate dai manager HR che rimarranno a far parte della vita delle aziende anche nella fase post – emergenza?

Si sviluppa attorno a queste domande l'**indagine realizzata dagli studenti del Master in Human Resources Management & Organizational Learning – HUREMOL della LIUC Business School**. Un lavoro nato nel corso del lockdown, in attesa della riapertura delle aziende dove gli studenti erano stati destinati per lo stage.

I dati sono stati raccolti tramite la somministrazione di un questionario rivolto a un data base di HR manager nel periodo compreso tra il 22 aprile e il 10 maggio 2020, a seguito di contatti personale degli studenti o della direzione del Master. 233 le risposte raccolte. Le aziende coinvolte sono di tutta Italia, con una prevalenza (66%) di realtà lombarde. Oltre il 50% fattura più di 50 milioni di Euro l'anno.

In sintesi, le principali evidenze emerse sono le seguenti:

Smartworking: durante l'emergenza il 97% l'ha utilizzato. Il 53% del totale già lo sperimentava prima dell'avvento del Covid-19. Complessivamente la maggior parte dei rispondenti si considera molto soddisfatto (37%) o soddisfatto (44%) rispetto all'esperienza vissuta nella propria azienda. Per l'11% è uno strumento con potenzialità.

Le criticità maggiormente rilevate sono la gestione del carico di lavoro e la difficoltà nel trovare un corretto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

Tra le potenzialità, l'ottimizzazione dei tempi legati agli spostamenti con conseguente riduzione dei costi (60%), l'aumento della produttività (58%), il miglioramento del work life balance – in termini di potenzialità future, una volta terminata l'emergenza e con una migliore organizzazione – (45%), il miglioramento dell'engagement e del senso di responsabilità individuale (60%). Ad emergenza terminata, per il 50% degli HR coinvolti lo smartworking resterà un perno della vita aziendale e per il 22% sarà comunque utilizzato anche se non strettamente necessario.

Selezione del personale: **il 59% degli intervistati è convinto che in futuro si preferiranno colloqui on line**. Tra gli elementi critici, la perdita di empatia e la l'impossibilità di valutare la comunicazione non verbale e paraverbale del candidato. Tra i vantaggi, la maggiore rapidità e oggettività.

Formazione: le risposte rilevano un forte interesse per una formazione sempre più blended, in cui si mixano momenti in presenza e a distanza, che permettono una personalizzazione della fruizione delle esperienze. **Per il 56% la formazione in presenza sarà sempre più spesso evitata, se non per temi strettamente comportamentali (soft skills).**

«Questa indagine – commenta il Direttore del Master, Daniela Mazzara – è stata estremamente utile ai nostri studenti, che si sono trovati impegnati in una vera attività di ricerca e hanno avuto la possibilità di entrare in contatto diretto con HR di prestigiose aziende, andando ad ampliare il proprio network di conoscenze. Dal canto loro, gli HR manager che hanno partecipato alla ricerca hanno apprezzato l'analisi effettuata perché ha permesso una riflessione puntuale sull'evoluzione del loro ruolo e sulle diverse attività legate alle risorse umane».

«L'emergenza sanitaria legata al Covid-19 – commenta Davide Tarlazzi, affiliate faculty e coordinatore del Master – ha avuto un forte impatto sulle normali prassi lavorative, accelerando o estendendo la transizione verso l'ampio ricorso alle tecnologie digitali. Ovviamente questo processo ha coinvolto anche il mondo legato alle funzioni HR. Ci interessava dunque indagarne le ricadute reali lungo alcuni versanti sensibili come quello della valutazione del personale o della selezione. È emerso uno spaccato interessante che evidenzia dei punti di non ritorno e delle criticità che attestano nuovi bisogni formativi».

Ma quale dovrà essere dunque il profilo dell'HR del futuro? «Certamente – spiega Daniela Mazzara – dovrà essere un attivatore della digitalizzazione ed essere quindi in grado di rivedere i processi di organizzazione del lavoro e gestionali con una forte spinta verso l'informatizzazione dei processi stessi e delle attività. Inoltre, dovrà essere un agente di cambiamento e aiutare l'azienda a riconoscere il nuovo contesto in cui si muove, promuovendo modalità di lavoro agili che permettano di adattarsi e cavalcare il cambiamento con successo. Infine, dovrà avere un ruolo politico cruciale e diventerà l'interlocutore aziendale al quale è affidata la missione di generare il consenso necessario per favorire un clima di fiducia e favorevole alle attività e agli obiettivi aziendali».

Soddisfatti del lavoro svolto anche gli studenti: «In alcuni casi – spiega Giulia Chiappino – sono state adottate soluzioni completamente opposte ad altre. Potrebbe essere anche un interessante argomento di discussione una volta che entreremo in azienda».

E ancora Mara De Pasquale : «Abbiamo avuto l'opportunità di conoscere le opinioni di esperti del settore che rispondendo al questionario ci hanno permesso di comprendere meglio quali sono le prospettive future e di inserirci nel mondo del lavoro con maggiori consapevolezze».

This entry was posted on Thursday, July 16th, 2020 at 6:55 pm and is filed under [Scuola](#), [Varesotto](#). You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. You can leave a response, or [trackback](#) from your own site.