79% dintre companii spun că menținerea angajaților implicați este cea mai mare provocare din HR în 2018

Conform studiului „Tendințe și provocări în HR 2018" realizat de Valoria în colaborare cu BusinessMark, 79% dintre companii spun că cea mai importantă provocare strategică de la nivelul funcției de HR este menținerea unui nivel ridicat de implicare a angajaților. Pe locul al doilea se află retenția angajaților cu potențial ridicat și a celor cu performanțe deosebite (61%), iar pe locul al treilea este crearea unei culturi organizaționale care să dea un avantaj competitiv companiei (54%).

Provocarea strategică din HR pentru care companiile din România spun că sunt cel mai bine pregătite este managementul proceselor de re-design organizațional pentru o mai bună adaptare la schimbările din piață (69%) la egalitate cu accesarea și integrarea mai extensivă a serviciilor oferite de "resursele umane contingente" (free-lanceri, part timers, dar și utilizarea tehnologiei și a roboților, etc). La numai un punct procentual distanță este menținerea unui nivel ridicat de implicare a angajaților (68%).

„Abilitatea companiilor de a rămâne inovatoare și competitive se bazează pe disponibilitatea competențelor oamenilor calificați, corelat cu tendințele rapide de evoluție ale pieței. Al treilea an consecutiv, am adunat date de la top managementul și specialiștii de HR ai companiilor din România tocmai ca să surprindem tendințele din domeniul resurselor umane. Cea de-a treia ediție a studiului ***Tendințe și provocări în HR*** *ajută organizațiile să înțeleagă unde sunt acum și care sunt noile reguli ale jocului pentru viitorul apropiat în ce*

privește provocările strategice, dar și utilizarea noilor tehnologii în HR, despre automatizarea proceselor sau digitalizarea funcției de HR aflați doar din acest studiu de referință", spune ***Constantin Măgdălina, Expert Tendințe și Tehnologii Emergente, co-autor al cercetării****.*

Provocări la nivelul practicilor de HR

La nivelul practicilor de HR, pe primul loc între cele mai mari cinci provocări din anul 2018 se află găsirea de angajați cu competențe din ce în ce mai specializate (68%), care era pe primul loc și anul trecut, la egalitate cu retenția angajaților (68%). De pe locul opt în 2017, pe locul al treilea în 2018 urcă alinierea practicilor de HR cu managementul organizației și cu strategia de afaceri (42%), iar dezvoltarea următoarei generații de lideri ai organizației trece pe locul al patrulea (37%), iar menținerea unor pachete de compensații competitive (37%) coboară pe locul cinci de pe locul patru.

Pe primul loc între resursele esențiale disponibile și care pot fi folosite de companii pentru a răspunde cu succes provocărilor din HR se află susținerea solidă din partea top managementului pentru funcția de HR (65%). Competențele de specialitate solide ale personalului din structura de HR (47%) urcă de pe locul șapte pe locul doi, iar colaborarea transparentă dintre HR și management pentru aliniere la nivelul strategiei (41%), urcă de pe locul șase pe locul trei.

59% dintre companiile din România consideră crearea unei culturi organizaționale bazată pe încredere, comunicare deschisă și echitate ca fiind cea mai eficientă dintre practicile de atragere, retenție și recompensare a celor mai buni angajați. Crearea oportunităților de progres în carieră pentru angajați (58%) trece de pe locul unu pe locul doi, în timp ce oferirea sentimentului de siguranță a locului de muncă pentru angajați (53%) rămâne pe locul trei, la fel ca și anul trecut.

„Considerăm oportună realizarea, împreună cu partenerii de la Valoria, a studiului ***Tendințe și provocări în HR*** *deoarece relevă percepțiile managerilor de resurse umane și a executivilor de top asupra provocărilor funcției de HR. În contextul actual, resursa umană este esențială pentru dezvoltarea strategică a business-urilor. Organizațiile sunt preocupate să creeze cultură organizațională, să aibă un engagement ridicat al angajaților, o retenție bună, acces la talente și să dezvolte competențele de conducere pentru manageri", spune* ***Daniel Drăgan, Managing Partner, BusinessMark****.*

Acțiuni pentru o funcție de HR strategică

Potențialul rolului strategic al funcției de HR este accesat numai de 13% dintre companiile respondente, chiar dacă dinamica mediului de afaceri și provocările demografice fac din această abordare o necesitate. Dar în firmele în care această abordare este o realitate, directorul de HR este la fel de implicat în atingerea obiectivelor de business, ca toți ceilalți directori din conducerea executivă.

Topul acțiunilor cheie ce ar putea fi implementate de companii în următorii 3 ani pentru a da o mai mare orientare strategică funcției de HR are o structură diferită față cea de la ediția anterioară. Actualizarea strategiilor de HR pentru a asigura alinierea cu obiectivele de business care evoluează continuu (56%) urcă pe locul întâi în 2018, de pe locul al treilea în 2017. Pe locul al doilea urcă de pe locul opt, investirea în dezvoltarea angajaților din HR (50%), iar pe locul al treilea găsim fostul loc doi – măsurarea efectelor specifice ale programelor de HR (44%).

În 2018, managementul relațiilor este considerată cea mai importantă competență a profesioniștilor de HR (4,38). Comportamentul etic trece pe locul al doilea (4,35), urmat de expertiza de Resurse Umane pe locul al treilea (4,12). Inteligența socială coboară de pe locul al treilea pe locul al

patrulea (4,06 în 2018), la egalitate cu abilitatea de a exercita leadeship și influență.

„Liderii companiilor vor ca departamentul de HR să treacă de la rolul funcțional la cel strategic pentru a putea contribui la eforturile de creștere într-un mediu de afaceri cu mari provocări la nivelul atragerii, reținerii și motivării forței de muncă. De aceea rezultatele ediției de anul acesta aduc în prim plan nivelul de pregătire al oamenilor din echipa de HR, eficiența practicilor în atragerea, retenția, și recompensarea angajaților, automatizarea proceselor și măsurarea performanței funcției de HR. Ajuns la a treia ediție, studiul ***Tendințe și provocări în HR*** *arată care este realitatea rolului funcției de HR în companiile din România", spune* ***Elena Badea, Managing Partner Valoria, co-autoarea studiului.***

* * *

Despre studiu

Studiul Valoria sondează percepțiile directorilor executivi din top managementul companiilor și ale directorilor de HR cu privire la provocările strategice care stau în fața funcției de HR. Chestionarul, la care s-au primit 141 răspunsuri, a fost aplicat în perioada 11 iunie – 12 septembrie 2018. 17% dintre respondenți provin din companii cu cifra de afaceri mai mare de 100 de milioane EUR, 10% din companii cu cifră de afaceri între 50-100 milioane EUR, 17% din companii cu cifră de afaceri între 10-50 milioane EUR, 19% cu cifra de afaceri între 1-10 milioane EUR și 37% sub 1 milion de EUR cifră de afaceri. 63% dintre respondenți au funcția de CHRO / HR Director / HR Manager, 3% au funcția de HR Business Partner, iar 16% au funcția de CEO / Președinte / Director General / Membru al Consiliului de Administrație. Acest studiul a fost realizat de Valoria în colaborare cu BusinessMark.

Despre Valoria

Valoria Business Solutions este o companie de consultanță,

training, și coaching. Misiunea companiei este aceea de a transforma în valoare potențialul echipelor și organizațiilor. Competența, încrederea, inovația și pasiunea sunt valorile pe care le susținem prin tot ceea ce facem. Credem în oameni și în aspirația lor de împlinire personală și profesională și în dorința lor de a-și accelera potențialul. Aflați mai multe despre noi pe: www.valoria.ro.