De ce mai avem nevoie de Director de HR în era digitală

Companiile, în multe cazuri, nu reușesc să depășească decalajul între ”a ști ce este necesar” și de ”a face ceea ce este necesar” pentru a continua să crească, sau să existe, în secolul 21. Unele companii își schimbă tehnologia și modelul de afaceri, în timp ce altele continuă pur și simplu să facă ce au mai făcut, fără a prelua controlul destinului lor în noua lume digitală.

Dar companiile nu sunt nimic fără oameni, cel puțin deocamdată. De aceea este oportun să ne întrebăm cum facem să punem împreună tehnologia, procesele și abilitățile relevante pentru a aduce funcția de HR în era digitală?

În companiile cu o funcție de HR avansată, drumul spre transformare înseamnă programe de talent management, implicare sistematică în creșterea brandului de angajator în interiorul și în exteriorul companiei, campanii de recrutare inovatoare, programe de mentorship, de coaching, dar și asigurarea succesiunii pentru funcțiile cheie prin dezvoltarea viitorilor lideri. În celelalte, absența unei abordări strategice, proactive pentru a face tranformarea funcției de HR, procesul transformațional devine din ce în ce mai riscant, mai ales pe măsură ce evoluțiile tehnologice continuă să redefinească piețele, modelele de afaceri, forța de muncă și relații cu clienții.

Rezultatele studiului Valoria ”Tendințe și provocări în HR” arată că, în companiile din România, top managementul și directorii de HR au o perspectivă foarte diferită în ceea ce privește cele mai importante provocări strategice pentru funcția de HR.

Priorități startegice pe agenda directorului de HR

Pe agenda directorilor generali sunt prioritare: crearea și menținerea unui mediu de învățare care răspunde rapid nevoilor de dezvoltare ale angajaților (4,68 din maxim 5), retenția angajaților cu potențial ridicat (4,53) și asigurarea competențelor de leadership (4,46). Pe agenda directorilor de HR se găsesc: retenția angajaților cu potențial ridicat (4,72), asigurarea competențelor de leadership (4,63) și implicarea angajaților (4,53).

Directorii de HR spun că sunt cel mai bine pregătiți pentru a răspunde provocărilor care, în topul importanței, sunt pe locul 4 și pe locul 8 – un indicator semnificativ a lipsei de corelare a importanței cu ariile de focus pentru pregătire. Mai mult, chiar provocarea pe care aceștia o plasează pe locul întâi ca importanță – retenția angajaților cu potențial ridicat – este abia pe locul al cincilea ca nivel de pregătire al companiilor. Rezultatul acestei nealinieri este dezastruos pentru firme și cere atenția imediată a top managementului și a liderilor de HR.

Provocări la nivelul practicilor de HR

În ceea ce privește cele mai mari provocări la nivelul practicilor de HR, perspectiva directorilor de HR și a directorilor generali coincide ca ordine, dar, cu excepția primelor două, este mai puțin pregnantă ca intensitate pentru reprezentanții din top management. Astfel pe locul întâi este găsirea de angajați cu competențe din ce în ce mai specializate pentru companie (22% HR vs. 23% directori generali), urmată de retenția angajaților (16% HR vs. 20% directori generali) și dezvoltarea următoarei generații de lideri ai companiei (15% HR vs. 13% directori generali).

La nivel de resurse esențiale disponibile pentru a răspunde cu succes provocărilor din HR, topul directorilor generali este următorul: susținerea solidă din partea top managementului

pentru funcția de HR (4,39), competențele de specialitate solide ale personalului din echipa de HR (4,30) și utilizarea eficientă a tehnologiei de HR (4,15). Topul directorilor de HR este diferit: competențele de specialitate solide ale personalului din echipa de HR (4,30), colaborarea transparentă dintre HR și top management pentru alinierea strategiei (4,27) și susținerea solidă a conducerii pentru funcția de HR (4,10).

Practici eficiente de recrutare, retenție și recompensare a angajaților

Din punctul de vedere al directorilor generali cele mai eficiente practici în atragerea, retenția și recompensarea celor mai buni angajați sunt: siguranța locului de muncă (scor 4,56), stabilitatea financiară a companiei (4,56) și structurarea cerințelor fiecărui post astfel încât să ofere un sens al muncii pentru angajat (4,45). Topul directorilor de HR este unul diferit: structurarea cerințelor fiecărui post astfel încât să ofere un sens al muncii pentru angajat (4,35), stabilitatea financiară a companiei (4,33) și crearea oportunităților de progres în carieră (4,31).

Acțiuni pentru transformarea funcției de HR în era digitală

Directorii generali spun că funcția de HR va avea o dimensiune mai strategică dacă: angajații din HR ar avea cunoștințe mai bune de business (scor 4,65), conducerea companiei s-ar implica în dezvoltarea strategiei de HR (4,50) și apoi s-ar implica și în implementarea acesteia (4,43). Pentru directorii de HR, acțiunile care ar face această funcțiune mai strategică sunt: implicarea top managementului în dezvoltarea strategiei de HR (4,25), cunoștințe de business mai bune în echipa de HR (4,25) și implicarea mai intensă a conducerii în implementarea strategiei de HR (4,25).

Devine clar, așadar, din rezultatele studiului realizat de compania de consultanță și training Valoria, de ce este esențial rolul Directorului de HR. O mentalitate nouă la

nivelul funcției de HR, inclusiv la nivelul liderului acesteia, care înțelege de ce este importantă accelerarea vitezei de schimbare în era digitală și modul în care aceasta rescrie în mod dramatic șansele pentru succesul viitor.

Autor: Elena Badea, Managing Partner, Valoria Business Solutions