

 Ebook

Guida HR per PMI che pensano in grande

Se gestisci il personale in una piccola azienda avrai spesso desiderato di avere il dono dell'ubiquità o di poter svolgere più mansioni contemporaneamente. Per questo esiste Factorial e **siamo qui per aiutarti.**

Il team di Factorial

Index

- Anche le piccole aziende possono parlare di *people management* 1
- Perché è importante passare dal *document management* al *people management* in una piccola azienda 3
- 5 strategie di *people management* ispirate alle grandi aziende (by Tiziana Pregliasco) 5
- Perché un software HR è tutto ciò di cui hai bisogno per risparmiare tempo 7
- Intervista: l'esperienza di FE Group 10

Anche le piccole aziende possono parlare di *people management*

Noi di Factorial conosciamo bene i problemi principali delle PMI e per questo vogliamo aiutarle a sbloccare tutto il loro potenziale.

Se stai leggendo questo ebook è perché gestisci il personale di una piccola azienda e sappiamo quanto sia complicato dividersi tra attività amministrative come la gestione dell'orario di lavoro del personale, la gestione dei contratti, delle buste paga e dei documenti importanti **e riuscire a trovare il tempo per attività di formazione, gestione del talento e comunicazione interna.**

Cosa c'è di sbagliato nel concentrarsi solo sulle attività amministrative? Che non ci stiamo occupando delle persone. Ci stiamo occupando di fogli excel, ci stiamo assicurando che i dipendenti ricevano lo stipendio corretto o che abbiano la possibilità di richiedere ferie quando più ne hanno bisogno, ma se queste sono le uniche attività svolte dalle risorse umane forse c'è qualcosa che non va. Se chi si occupa del personale non ha tempo e modo di comunicare con i dipendenti, di capire quali problematiche ci sono all'interno dell'azienda, se ci sono malumori, o iniziative che i collaboratori aspettano con ansia allora forse non stanno investendo il proprio tempo nella maniera più appropriata.



Tuttavia, anche le piccole imprese possono trarre grandi benefici da un approccio strategico alla gestione del personale. La chiave sta nel digitalizzare i processi amministrativi, liberando tempo prezioso per dedicarsi ad attività di valore come:

Formazione e sviluppo: investire nella crescita professionale dei dipendenti per migliorare l'*engagement*, la produttività e la fidelizzazione.

Gestione del talento: individuare i punti di forza di ogni collaboratore per favorire lo sviluppo professionale e creare un team coeso e performante.

Comunicazione interna: una comunicazione efficace crea un ambiente di lavoro positivo e trasparente, in cui i dipendenti si sentono informati e coinvolti.

Digitalizzare le attività amministrative, ad esempio utilizzando software gestionali HR, permette di automatizzare compiti ripetitivi e di avere accesso a dati e informazioni sempre aggiornati.

Questo consente di dedicare più tempo alle attività strategiche di people management, che sono fondamentali per il successo di qualsiasi azienda, indipendentemente dalle sue dimensioni.

Perché è importante passare dal *document management* al *people management* in una piccola azienda

Passare da un approccio basato sul *document management* a uno incentrato sul *people management* rappresenta un passo fondamentale per le piccole aziende che vogliono crescere in modo sostenibile. Questo cambiamento di paradigma non si traduce semplicemente nell'adozione di nuove tecnologie o nella riorganizzazione dei processi aziendali, **ma richiede una trasformazione culturale** che metta i dipendenti al centro del business.

Gestire il proprio pool di talenti aziendali offrendo iniziative, momenti di confronto, momenti di ascolto e di condivisione, non solo permette di ottenere una cultura aziendale più solida, ma anche di capire cosa sta funzionando e cosa invece dovrebbe essere rivisto all'interno dell'azienda in modo da prendere decisioni strategiche più efficaci.

Candidati e dipendenti di oggi sono ben coscienti di tutte le opportunità e possibilità che ci sono intorno a loro. Un dipendente che non è felice nella propria azienda sarà pronto ad abbandonarla anche nel breve termine, per cui le aziende hanno a disposizione ben poco tempo per dimostrare ai collaboratori che l'azienda in cui lavorano è il posto migliore per loro. E se è vero che la prima impressione è quella che conta, un candidato a cui non viene offerta la migliore *candidate experience* possibile potrebbe trasformarsi in un talento perso. Per questo chi si occupa di *people management* deve poter assicurarsi che le persone siano sempre l'attività "core" del dipartimento.

"Le persone sono sempre l'attività principale del dipartimento HR"

Non rischiare di perdere i migliori talenti a causa di un *people management* non efficace. È importante assicurarsi di avere a disposizione le risorse e gli strumenti giusti per misurare i sentimenti dei dipendenti, garantire facilità e rapidità delle comunicazioni e consentire un equilibrio vita-lavoro ai collaboratori. Un *people management* inefficace potrebbe costare alla tua azienda non solo in termini economici e di produttività, ma anche una fuga di talenti.

Ma vediamo nello specifico quali sono i vantaggi:

- **Aumentare la motivazione e la produttività dei dipendenti:** investire nella formazione, nello sviluppo e nel benessere dei dipendenti crea un ambiente di lavoro positivo e stimolante, che si traduce in una maggiore motivazione, produttività e fidelizzazione del personale.
- **Migliorare la *retention* dei talenti:** attrarre e trattenere i migliori talenti è fondamentale per il successo di qualsiasi azienda. Un approccio strategico al people management aiuta a creare un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentono valorizzati e apprezzati, aumentando la loro probabilità di rimanere a lungo nell'azienda.
- **Promuovere l'innovazione e la creatività:** i dipendenti sono la principale fonte di idee innovative e creative. Un people management efficace favorisce la collaborazione, la comunicazione e il pensiero creativo all'interno del team, generando nuove opportunità di crescita per l'azienda.
- **Migliorare il *decision-making*:** I dati relativi alle risorse umane, come le valutazioni delle prestazioni, i feedback dei dipendenti e i dati sui tassi di turnover, possono fornire informazioni preziose per prendere decisioni aziendali più informate e strategiche.
- **Aumentare la competitività sul mercato:** in un mondo del lavoro in continua evoluzione, le aziende che investono nel people management sono più propense a distinguersi dalla concorrenza e ad attrarre i migliori talenti.

In sintesi, il passaggio dal *document management* al *people management* non è solo un'opzione, ma una necessità per le piccole aziende che vogliono rimanere competitive e prosperare nel lungo termine.

5 strategie di *people management* ispirate alle grandi aziende

Scritto da Tiziana Pregliasco.

Nel contesto competitivo e in continua evoluzione delle piccole e medie imprese (PMI), l'innovazione è diventata un fattore chiave per mantenere rilevanza sul mercato. Tuttavia, l'innovazione non si limita solo ai prodotti o ai processi produttivi; coinvolge anche l'approccio nei confronti delle risorse umane.

“È necessario evolvere nella gestione HR poiché [...] il lavoro è sostanzialmente cambiato negli scorsi anni”



“L'innovazione è diventata un fattore chiave per mantenere rilevanza sul mercato”

Se poi è vero che sono le persone competenti, positive, focalizzate che determinano il vantaggio competitivo delle aziende allora diventa evidente che, pur essendo nell'era digitale, le funzioni hr sono fondamentali per la sopravvivenza ed il successo delle imprese. È necessario dunque evolvere dal punto di vista della gestione HR poiché è indubbio che il quadro di riferimento del mercato del lavoro sia sostanzialmente cambiato negli scorsi anni.

Ecco 5 strategie da “rubare” alle grandi aziende e che possono essere implementate anche in una PMI.

1. Monitoraggio del Clima Organizzativo

Capire esattamente come si sentono i dipendenti riguardo al loro lavoro e all'ambiente aziendale è essenziale per migliorare il coinvolgimento e la soddisfazione.

Le PMI tipicamente non hanno ancora implementato strumenti e processi di ascolto strutturato, non misurano il clima aziendale in modo sistemico e ricorrente, né comunicano adeguatamente i risultati responsabilizzando i dipendenti su proposte migliorative.

Spesso imprenditori e HR sono troppo coinvolti nell'operatività amministrativa che non trovano spazio e tempo per questa fondamentale attività, possono tuttavia opportunamente usufruire di partner esterni con adeguate competenze, variabilizzando i costi, ed implementare processi più sistemici quali sondaggi anonimi, interviste *one-to-one*, *focus group* per raccogliere feedback e identificare aree di miglioramento.

I consulenti esterni sono inoltre partner considerabili più neutrali e oggettivi dai dipendenti stessi che in questo modo si sentiranno tutelati nell'espressione della loro onesta opinione.

Calibrando i dati qualitativi e quantitativi ottenuti dalle mappatura (*assessment*) del clima aziendale, ovvero del benessere percepito dalle risorse umane in azienda, si ha un quadro chiaro e un indirizzo preciso sulle aree critiche da migliorare e su quelle forti su cui basare una solida EVP (*employee value proposition*). La evp diventerà poi oggetto della comunicazione di *employer branding*, altra funzione HR cruciale.

2. Comunicazione ed *Employer Branding*

La comunicazione efficace e un *employer branding* solido sono fondamentali per attirare i talenti giusti, in linea con i requisiti che l'azienda cerca.

Le PMI dovrebbero concentrarsi sulla definizione e promozione della propria **cultura aziendale**, dei valori e dei comportamenti che la contraddistinguono, possono farlo aprendo un dialogo partecipato dalle loro risorse chiave.

Una forte presenza online e su piattaforme social può aiutare a migliorare la visibilità dell'azienda e attrarre candidati adatti.

Nel realizzare attività di comunicazione per *l'employer branding* sarà fondamentale che le aziende definiscano in modo autentico la propria evp, la carta valoriale e dei comportamenti attesi, e il profilo valoriale dei loro candidati ideali.

Nell'attrarre competenze è facile definire quelle hard, ovvero quelle tecniche, è più difficile interrogarsi su quale è la propria proposta distintiva e quale è il profilo del candidato ideale. Quali attitudini, valori, modalità comunicative e collaborative, saranno un buon match con le persone che già vivono la realtà aziendale.

3. *Data Management* e Digitalizzazione

La gestione efficace dei dati HR e la digitalizzazione dei processi possono migliorare l'efficienza operativa e consentire decisioni qualitativamente migliori. Esistono oggi diversi sw in piattaforme *saas* (*as a service*) che semplificano la gestione delle risorse umane, consentendo allo stesso tempo l'accesso e la disponibilità immediata di informazioni cruciali per lo sviluppo delle strategie HR.

Si trovano validi strumenti *Saas* per:

- l'amministrazione ordinaria, ovvero gestionali per timbrature, permessi e ferie ecc.
- la formazione digitale; sempre più apprezzati dai dipendenti sono le possibilità formative poiché rappresentano opportunità di crescita, sono a tutti gli effetti considerate elementi della retribuzione complessiva.
- selezionare persone e facilitare l'esperienza di onboarding. I cosiddetti *ats* (*applicant tracking system*) ovvero sistemi per tracciare le candidature, sono utilizzabili da aziende di qualsiasi dimensione e finalizzati ad organizzare e gestire al meglio CV e candidati.

Queste piattaforme, oltre ad avere dashboard utili e aggiornate che forniscono dati per decisioni migliori, riescono a liberare il tempo degli hr per attività a maggior valore aggiunto, come quelle destinate a strategie di *wellbeing*.

4. *Welfare, Wellbeing* e promozione della salute

Il benessere dei dipendenti è diventato un argomento centrale nel mondo del lavoro moderno, se i dipendenti stanno bene sceglieranno di rimanere, saranno più produttivi e motivati. Se dipendenti e manager sono in buone condizioni di salute psicofisica l'azienda migliorerà la propria sostenibilità, attrattività e produttività.

È corretto distinguere tra *welfare* e *wellbeing*.

Le PMI possono offrire programmi di benessere in forma di benefit che restano sempre a comunque a scelta dei dipendenti (*welfare*). Questi benefit, fruibili da piattaforme sempre più facili nel loro utilizzo e funzioni di rendicontazione, possono includere assistenza sanitaria, programmi di fitness, consulenza psicologica, viaggi, iniziative di equilibrio tra lavoro e vita privata.

Il *wellbeing* va oltre al *welfare*, è una strategia aziendale che prescinde da scelte individuali e ha come fine la promozione del benessere e della salute collettiva, ritenuti asset aziendali ed elementi della responsabilità sociale d'impresa.

5. Performance Management

Uno tra i fattori critici di *wellbeing* sta nell'allineamento degli obiettivi aziendali e le istanze personali, chiamiamolo benessere di carriera. Un buon sistema di monitoraggio delle performance e feedback ha un valore per il dipendente che va oltre l'eventuale incentivo economico: offre momenti di confronto e indica dove la direzione aziendale incontra lo scopo individuale. Spesso i dipendenti percepiscono smarrimento e abbandono da parte del management perché non si ritengono sufficientemente coinvolti nella conoscenza dei piani aziendali e non riescono ad interpretare il loro ruolo né a vedere riconosciuto il proprio contributo.

Un processo di Performance Management efficace è fondamentale per assicurarsi che i dipendenti siano allineati agli obiettivi aziendali e ricevano feedback regolari sul loro lavoro. Nelle PMI spesso non si trovano sistemi di valutazione delle prestazioni che favoriscano davvero la comunicazione, la cultura del feedback, la crescita professionale, né ci sono processi chiari di mappatura delle competenze per l'identificazione dei talenti.

Oltre ai più tradizionali schemi di *Performance Management* che viaggiano a cicli annuali, legati spesso anche ai risultati di business e finanziari dell'azienda, possono aggiungersi programmi di monitoraggio più "agili", come pratiche OKR, di *Objectives and Key Results*.

Intervista: l'esperienza di FE Group

La parola a Cristina Fedrizzi, la **CEO di FE Group srl**: azienda grafica e di stampa di Bolzano con **25 dipendenti che usa Factorial**.

Il sistema che ho trovato con Factorial è quello di avere tutti i documenti in un solo posto, avere un rapporto diretto con il consulente del lavoro che a fine mese non devo fare chissà quali magheggi per fargli arrivare le ore, anzi lavoriamo in simbiosi sullo stesso programma. Mi aiuta a sapere che lì ho tutto.

Prima avevo i contratti in cartaceo ed era un bagno di sangue trovarli, poi abbiamo imparato a scannerizzarli e metterli sul Drive, ma erano sempre e comunque in molti posti diversi. Invece con **Factorial so che ho tutto lì**.

Quindi, secondo me, una qualsiasi azienda che abbia dai 4 o 5 dipendenti in su lo può utilizzare, anche per avere un monitoraggio tranquillo delle ore che fanno i collaboratori senza dover guardare quando entrano o quando escono, che è un po' quello che succede in tante aziende.

Le ferie e i permessi, poi, loro sanno subito quante ferie hanno a disposizione, sanno già se vanno sotto o se devono consumarle. Secondo me è l'ideale.



Come allineare tutte queste attività sotto un'unica strategia?

Factorial è il **software HR** con il quale puoi digitalizzare completamente **la gestione della rilevazione presenze del tuo team** e tutti i processi aziendali di gestione delle ferie, dei turni, permessi, congedi, ecc.



Richiedi una
consulenza



10

