

IL REPORT

# L'impresa "agile" triplica l'engagement dei dipendenti

Home > Digital Economy

Condividi questo articolo



Secondo i risultati della ricerca dell'Osservatorio Hr Innovation Practice del Politecnico di Milano, l'85% delle aziende che puntano su modelli innovativi di organizzazione del lavoro e strumenti digitali può contare su collaboratori più coinvolti e motivati a fronte del 31% dei business tradizionali

13 Giu 2019

D. A.



“**I**ngaggiare” le persone è un fattore critico per il successo e la sopravvivenza stessa delle organizzazioni nella trasformazione digitale, ma per motivare e coinvolgere i dipendenti servono modelli organizzativi “agili”, in grado di adattarsi facilmente e velocemente al cambiamento, con riconfigurazione rapida di strategie, struttura, processi, persone e tecnologie. **Nelle imprese “agili” infatti, ben l’85% dei dipendenti si dichiara motivato e coinvolto, quasi il triplo di quanto**

## Argomenti trattati

Aziende

O Osservatorio Hr Innovation Practice

Approfondimenti

A agile H hr H human resources

I imprese L lavoro

O organizzazioni O osservatori

R report R ricerca

R risorse umane

## Articoli correlati

### STRATEGIE

Alipay triplica i merchant europei per "aggredire" i turisti cinesi

05 Giu 2019

### I RISULTATI

Zte triplica gli utili. E spinge gli investimenti in 5G

29 Apr 2019

### COSA CAMBIA CON IL LAVORO AGILE

Smart working, cos'è e a chi conviene? Guida al lavoro agile

28 Feb 2019

### STRATEGIE

avviene in quelle tradizionali (31%). Le **Direzioni Hr** sono consapevoli di questa urgenza e la principale sfida per il 2019 è proprio il cambiamento nei modelli di organizzazione del lavoro (45%), seguito dallo sviluppo di cultura e competenze digitali (43%) e da **employer branding e attrazione dei talenti** (41%). Ma solo una su cinque sta effettivamente introducendo un modello organizzativo agile, lavorando in maniera coerente su struttura, processi e practice, cultura e stili di leadership, competenze ed ecosistema. È in netta crescita, invece, l'adozione della **"People Strategy"**, una strategia di sviluppo del capitale umano in termini di competenze, modelli organizzativi e stili di leadership collegati alla rivoluzione digitale, presente nel 54% delle imprese (contro il 35% dello scorso anno). Gli investimenti in tecnologie digitali sono in aumento in oltre una direzione Hr su due (52%) e si concentrano prevalentemente in formazione e sviluppo delle competenze (62%) e nella ricerca e selezione dei talenti (52%). I principali strumenti digitali adottati sono sistemi e app per la micro-formazione (dal 48%) e i social media per il recruiting (45%), mentre si diffondono gli analytics per analizzare l'assenteismo (29%), le performance dei collaboratori (24%) e il grado di turnover (21%).

Sono questi i principali risultati della ricerca dell'**Osservatorio Hr Innovation Practice della School of Management del Politecnico di Milano**, presentata questa mattina al convegno **"Agile Transformation: così si allenano le organizzazioni per il futuro"**. La ricerca 2019 si basa su un'analisi empirica che, attraverso survey e casi di studio, ha coinvolto 187 Hr executive di aziende operanti in Italia.

"La trasformazione verso modelli organizzativi più agili è un passaggio che tutte le realtà dovranno compiere per poter affrontare il futuro", afferma in una nota **Mariano Corso, Responsabile scientifico dell'Osservatorio Hr Innovation Practice**. "Questa evoluzione, però, non può essere calata dall'alto né essere troppo rapida, ma è un percorso di allenamento che richiede il coinvolgimento di tutta l'organizzazione. La ricerca evidenzia come la maggior parte delle organizzazioni sia ancora all'inizio di questo percorso e come, ad oggi, abbia ancora modelli organizzativi lontani dagli approcci agili. Anche le stesse organizzazioni agili devono però mantenersi in costante allenamento per non perdere quella elasticità e resilienza al cambiamento che rappresenta il loro principale punto di forza".

## Verso modelli di organizzazione del lavoro "agili"

---

Il ripensamento dei modelli di organizzazione del lavoro è la prima priorità delle **Direzioni Hr** per il 2019, indicata dal 45% del campione. La struttura tradizionale difficilmente si adatta ai cambiamenti della trasformazione digitale a causa della sua rigidità gerarchica e della lentezza del processo decisionale. **Due aziende su tre**

Meno burocrazia e più cultura "agile", così i governi diventano 4.0

28 Gen 2019

hanno già iniziato a delineare una strategia digitale (67%), con il 34% che ha optato per una pianificazione di lungo periodo e il 33% che preferisce invece un approccio adattivo, che prevede la costante ricerca di nuove opportunità da selezionare, sviluppare e riadattare rapidamente. Il 29% non ha ancora definito una strategia digitale, ma è interessato a farlo, solo il 4% è disinteressato.

Se si guarda alla diffusione dei modelli organizzativi agili, però, soltanto una realtà su cinque sta effettivamente lavorando su tutti gli aspetti (struttura, processi e pratiche, cultura e leadership, competenze, ecosistema).

## La People Strategy

---

La necessità di rivedere la propria strategia di business in chiave digitale e agile non è però sempre accompagnata dalla consapevolezza di dover creare dei prerequisiti organizzativi affinché la nuova strategia abbia successo. Dotarsi di una People Strategy consente alle Direzioni Hr di accompagnare le persone verso il cambiamento, fornire loro gli strumenti e le competenze per affrontare le sfide della trasformazione digitale. **Poco più di un'impresa su due, il 54%, ha definito un piano di sviluppo del capitale umano di questo tipo**, ma in netta crescita rispetto al 35% dello scorso anno, segno di una consapevolezza crescente e di un'evoluzione di visione della Direzione Hr. Diminuiscono considerevolmente, inoltre, anche le organizzazioni che si dichiarano non interessate, che passano dal 17% al 9%, mentre il restante 37% intende considerare l'argomento a partire dal 2019. Per capire se una strategia ha successo si devono monitorare i risultati, per questo la People Strategy deve essere supportata da metriche in grado di misurarne gli impatti.

## Gli investimenti nel digitale

---

Le Direzioni Hr stanno aumentando sforzi e investimenti per guidare la trasformazione digitale delle imprese: **nel 2019 il 52% prevede una crescita degli investimenti in ambito digitale**, fra cui un 24% che aumenterà il budget di meno del 10%, un altro 20% che stanzierà fino al 20% in più di risorse e un 8% che lo incrementerà di oltre il 20%, il 42% manterrà gli investimenti invariati e soltanto il 6% intende diminuirli. Fra le organizzazioni agili, il 56% ha programmato un aumento della spesa digitale (contro il 50% delle aziende tradizionali), mentre il 3% la diminuirà (contro il 7% delle tradizionali). Le tecnologie più diffuse sono social network non professionali utilizzati per iniziative di employer branding e recruiting, presenti nel 45% delle imprese e previste a partire dal 2019 nel 10%, con punte del 55% fra le aziende agili, mentre quelle tradizionali si fermano al 42%. In aumento rispetto allo scorso anno, ma ancora poco diffuso, è l'utilizzo della gamification per coinvolgere maggiormente candidati e dipendenti, in uso nel 18% del campione e previste nel corso dell'anno nel 17%, con una forbice di ben dieci punti fra aziende agili (26%) e tradizionali (16%).

In ambito **Mobile**, le iniziative più diffuse riguardano la formazione: il 48% del campione ha già introdotto strumenti di micro-learning per l'apprendimento continuo (il 25% le introdurrà nel 2019), percentuale che sale al 64% fra le realtà "agili" e scende al 43% fra quelle "tradizionali". Cresce l'impiego di soluzioni di **Artificial Intelligence**, in particolare sistemi di recommendation (che indirizzano preferenze, interessi e decisioni dell'utente sulla base di informazione fornite da quest'ultimo) per la scelta dei contenuti formativi (19%) o dei servizi di welfare (16%).

## Gli Hr Innovation Awards

L'Osservatorio ha assegnato gli **Hr Innovation Awards 2019** alle organizzazioni che si sono distinte per la capacità di utilizzare le tecnologie digitali come leva di innovazione e miglioramento dei principali processi di gestione e sviluppo delle risorse umane. **Banca IFIS** è il caso vincitore nella categoria "Performance Management", mentre **Engineering** nella categoria "Talent Attraction". **Esselunga** ha trionfato nella categoria "Recruiting" e **Gruppo Kering** in quella categoria "Change Management". Se **Gruppo Mondadori** si è distinto nella categoria "Hr Transformation", **MailUp Group** si è aggiudicato il riconoscimento per quella "Skill & Culture Development". **Regione Emilia-Romagna** è il caso vincitore nella categoria "Communication & Collaboration" e **Zambon**, infine, è stato premiato in quella "Learning & Development".



@RIPRODUZIONE RISERVATA

Articolo 1 di 5

**CORCOM**

Seguici

About

Tags

Rss Feed

Privacy

Cookie

## NETWORK **DIGITAL** 360

NetworkDigital360 è il più grande network in Italia di testate e portali B2B dedicati ai temi della Trasformazione Digitale e dell'Innovazione Imprenditoriale. Ha la missione di diffondere la cultura digitale e imprenditoriale nelle imprese e pubbliche amministrazioni italiane.

### TUTTE LE TESTATE

#### Applicazioni e Tecnologie

AI4BUSINESS  
BIGDATA4INNOVATION  
BIG DATA & ANALYTICS ZEROUNO  
BLOCKCHAIN4INNOVATION  
CLOUD COMPUTING ZEROUNO  
CYBERSECURITY CORCOM  
CYBERSECURITY360  
DOCUMENTI AGENDADIGITALE.EU  
ECOMMERCE AGENDADIGITALE.EU  
FATTURAZIONE AGENDADIGITALE.EU  
INDUSTRIA 4.0 CORCOM

#### Digital Transformation

AGENDADIGITALE.EU  
CORCOM  
DIGITAL4EXECUTIVE  
DIGITAL4PMI  
DIGITAL4TRADE  
ZEROUNO

#### Funzioni di Business

DIGITAL4FINANCE  
DIGITAL4HR  
DIGITAL4LEGAL

#### Industry

AGRIFOOD.TECH  
AUTOMOTIVEUP  
BANKINGUP  
INDUSTRY4BUSINESS  
INSURANCEUP  
MEDIA CORCOM  
RETAILUP  
SANITÀ AGENDADIGITALE.EU  
SCUOLA AGENDADIGITALE.EU  
TELCO CORCOM  
TURISMO AGENDADIGITALE.EU