

La Motivazione delle Risorse Umane Definizione e strumenti

EBC Consulting - Gestione delle risorse umane



Lavorare è più semplice.... godetevi il tempo libero

<http://www.ebcconsulting.com>



Come posso aumentare la Motivazione delle Risorse Umane nella mia organizzazione?

| Sistema H1 Hrms – Moduli Valutazione e Business Intelligence HR |

La Motivazione delle Risorse Umane e l'impiego del sistema software dedicato **H1 Hrms**

La mancanza di motivazione al lavoro, purtroppo, è un fenomeno molto frequente.

Per questo motivo sempre più aziende si rivolgono a professionisti della motivazione e del benessere delle risorse umane per risolvere le conflittualità interne all'azienda e per coinvolgere attivamente i dipendenti nei progetti aziendali.

Nel momento in cui il personale vede che l'azienda è interessata a loro come professionisti e come persone, si determina, con alte probabilità di successo, un aumento dell'entusiasmo e di conseguenza dell'impegno e della redditività del lavoro.

Il ritorno degli investimenti per migliorare il clima aziendale e la motivazione delle risorse umane, purtroppo, non emergono chiaramente nei bilanci aziendali e per questo non sono molte le aziende propense ad investimenti in questa direzione.

Il counselling aziendale ha come obiettivo primario il potenziamento e lo sviluppo dell'individuo e delle sue capacità. È quindi necessario migliorare, da un lato le competenze, dall'altro instaurare una relazione con la risorsa che riesca a far emergere motivazioni, ambizioni e conflitti per trovare un punto di incontro tra le esigenze dell'individuo e quelle dell'azienda.

Sarà il counsellor aziendale a mediare tra azienda e personale, iniziando con il soggetto un percorso verso una maggiore autonomia e autostima di sé, fino all'apprezzamento dell'interdipendenza e del lavoro in team, riuscendo a realizzare forme di relazioni positive e sinergie efficaci.

Un'azienda che desidera migliorare il rendimento delle varie professionalità in termini quantitativi e qualitativi deve puntare sulla motivazione delle risorse umane e sul senso di benessere dei lavoratori come motore propulsivo del miglioramento. Il ruolo del counsellor consiste nella trasmissione di abilità e competenze atte a facilitare lo sviluppo delle potenzialità e delle risorse negli individui, nei gruppi, nelle organizzazioni, apportando così benessere, con particolare attenzione alla comunicazione all'interno dell'azienda.

Segni tangibili del miglioramento della motivazione delle risorse umane sono:

- Miglioramento della comunicazione all'interno dell'azienda;
- Attenzione al problem solving;
- Riduzione dell'assenteismo;
- Riduzione dei conflitti.

Il concetto di team è percepito oggi come un fattore fondamentale in tutte le aziende. Se si crea un ambiente ostile, se non esiste una coesione e comune propensione all'obiettivo, raggiungere i risultati richiesti dall'azienda può diventare molto complicato; se invece si crea un ambiente lavorativo ideale, che invoglia a condividere problemi e soluzioni, strategie e obiettivi, la somma delle singole risorse e la somma delle singole capacità risulteranno amplificate e superiori alla somma del valore dei singoli.

Nel momento in cui l'Azienda decide di "investire" nelle proprie risorse umane, è possibile ottenere nella persona:

- Sicurezza professionale;
- Appartenenza aziendale;
- Autostima;
- Autorealizzazione.

È il management aziendale, appositamente formato, a dover mettere in pratica le strategie per il miglioramento del clima aziendale. Saper dirimere controversie e mediare tra situazioni e necessità diverse, caratteri differenti e differenti sensibilità, spesso causa di attriti che nulla hanno a che vedere con il lavoro, sono solo alcune delle competenze richieste al management.

Per i responsabili HR il principale problema è la mancanza di tempo (oggi ancor di più con i contratti a tempo determinato) per poter conoscere approfonditamente le risorse umane. Per questo motivo, anche per andare incontro alle richieste di disponibilità immediata delle risorse per il raggiungimento degli obiettivi di business, le competenze sono spesso ancora espresse solo dai curricula e che individuano rigidamente il reparto in cui la specifica risorsa verrà inserita. A questo si aggiunge la difficoltà di implementare piani di job rotation che consentirebbe l'emergere di capacità differenti da quelle curriculari.



METODI E STRUMENTI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA MOTIVAZIONE DELLE RISORSE UMANE

La direzione Hr dispone di numerosi strumenti e metodi per la ricerca del miglioramento, nella motivazione delle risorse umane.

In generale l'approccio più utilizzato è interessare una società esterna specializzata in questo settore, la quale progetterà ed attuerà un progetto specifico in tal senso. Gli interventi solitamente sono ampi ed articolati e toccano tutte le funzioni aziendali; progetti importanti che devono prima di tutto essere approvati dalla Direzione Generale dell'azienda.



La Direzione del Personale deve comunque disporre anche di strumenti di gestione strutturata dei dati delle Risorse Umane così da avere sempre, a distanza di pochi clic, tutti i dati e tutte le analisi necessarie. Tutti i dati del personale possono concorrere a conoscere lo stato di motivazione delle risorse umane in azienda e presso l'ente:

- 1) i dati di assenteismo;
- 2) i dati di ingresso ed uscita;
- 3) la valutazione del personale;
- 4) le tendenze dalla valutazione del personale;
- 5) dati di richieste interne;
- 6) le motivazioni di richiesta spostamento;
- 7) le contestazioni elevate al personale;
- 8) le richieste di aumento;
- 9) le richieste di formazione e di aumento delle conoscenze;
- 10) i dati relativi alla formazione (presenze, iscrizioni, valutazione ecc.ecc.);
- 11) i dati di produzione;
- 12) le tendenze delle competenze del personale;
- 13) analisi del turnover;
- 14) dati di job rotation;
- 15) ecc ecc....

La Direzione del personale deve poter disporre di tutti questi dati in modo aggregato oppure singolo, senza doverle sempre richiedere alle varie funzioni.

Un accesso rapido e semplice alle analisi delle risorse umane consentono di poter dedicare maggior tempo alla strategia di aumento della motivazione delle risorse umane, invece che, come spesso ancora accade, alla ricerca dei dati e degli indicatori.

Specifici strumenti di Business Intelligence Hr, come per esempio il modulo aggiuntivo di H1 Hrms “Business Intelligence QlikView” consento un accesso immediato e facilitato alla totalità dei dati dell’azienda, anche provenienti da altri sistemi software già presenti.

Il sistema H1 Hrms, con data base SQL dimensionato sulle risorse umane da oltre 10 anni di esperienza specifica garantisce una aggregazione ponderata e completa di tutti i dati di interesse sulle risorse umane, integrabile con il minimo sforzo ad eventuali altri data base presenti.

Vedi anche:

Software gestione delle competenze:

<http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-software-gestione-risorse-umane.html>

Valutazione del personale in azienda:

<http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-valutazione-e-competenze.html>

Business Intelligence nella Valutazione del personale:

<http://www.ebcconsulting.com/business-intelligence-valutazione-risorse-umane.html>

Per qualsiasi informazioni aggiuntiva potete consultare il sito di EBC Consulting:

Sito EBC Consulting:

<http://www.ebcconsulting.com>

Software **H1**

Gestione Risorse Umane

Salvatore Pisano - Andrea Sabattini - 26 agosto 2011

<http://www.about.me/andrea.sabattini>

EBC Consulting -- Via Canova 16/20 -- 40138 Bologna -- Tel 051 5881511

EBC Consulting -- Via Palermo 36 - 35142 Padova -- Tel 049 8765132