4 marzo 2021

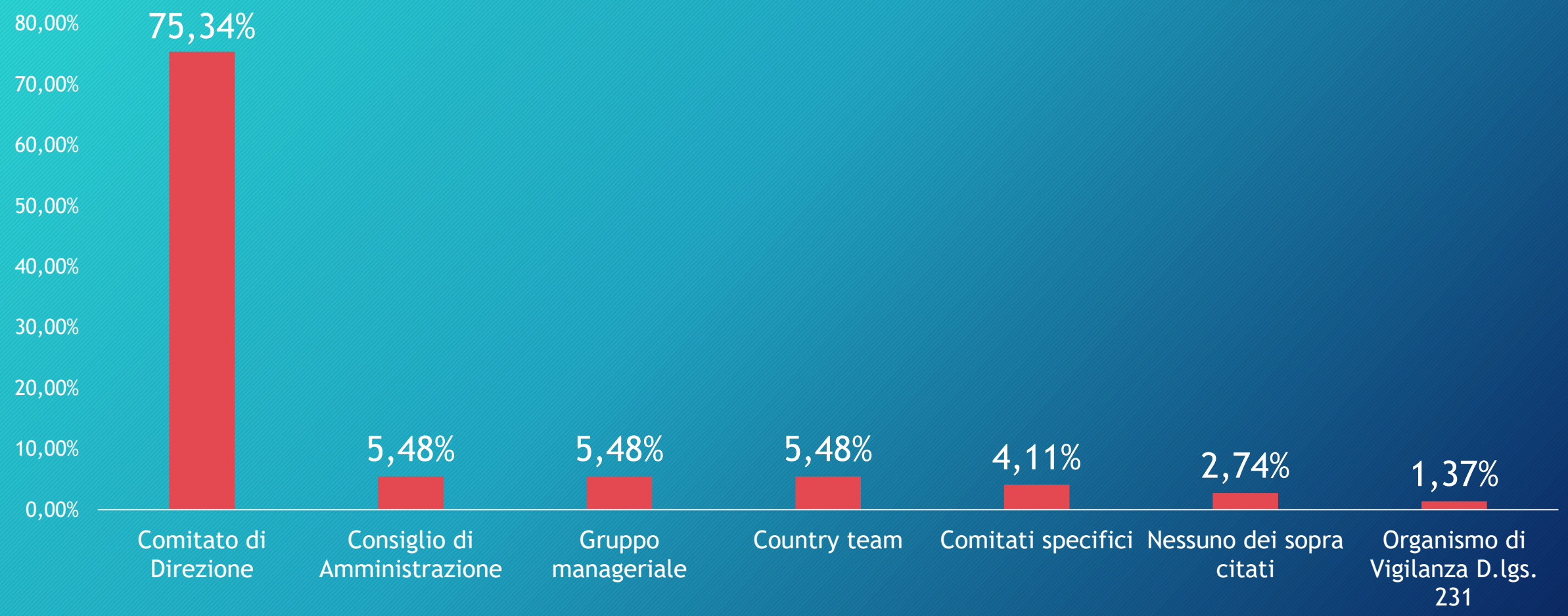
DOVE VA LA DIREZIONE RISORSE UMANE: EVOLUZIONE DEL RUOLO E DELLE COMPETENZE

HRDA GIDP
ASSOCIAZIONE DIRETTORI RISORSE UMANE

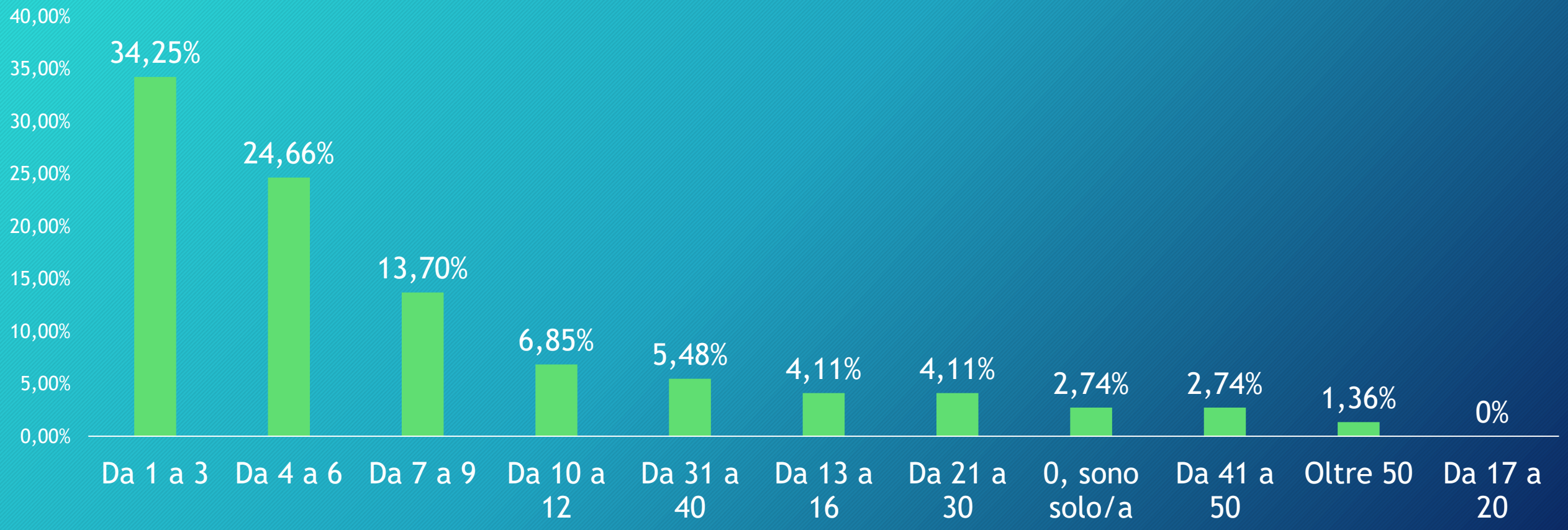
Questionario on line riservato, trasmesso tramite e-mail.

In collaborazione con JOB FARM

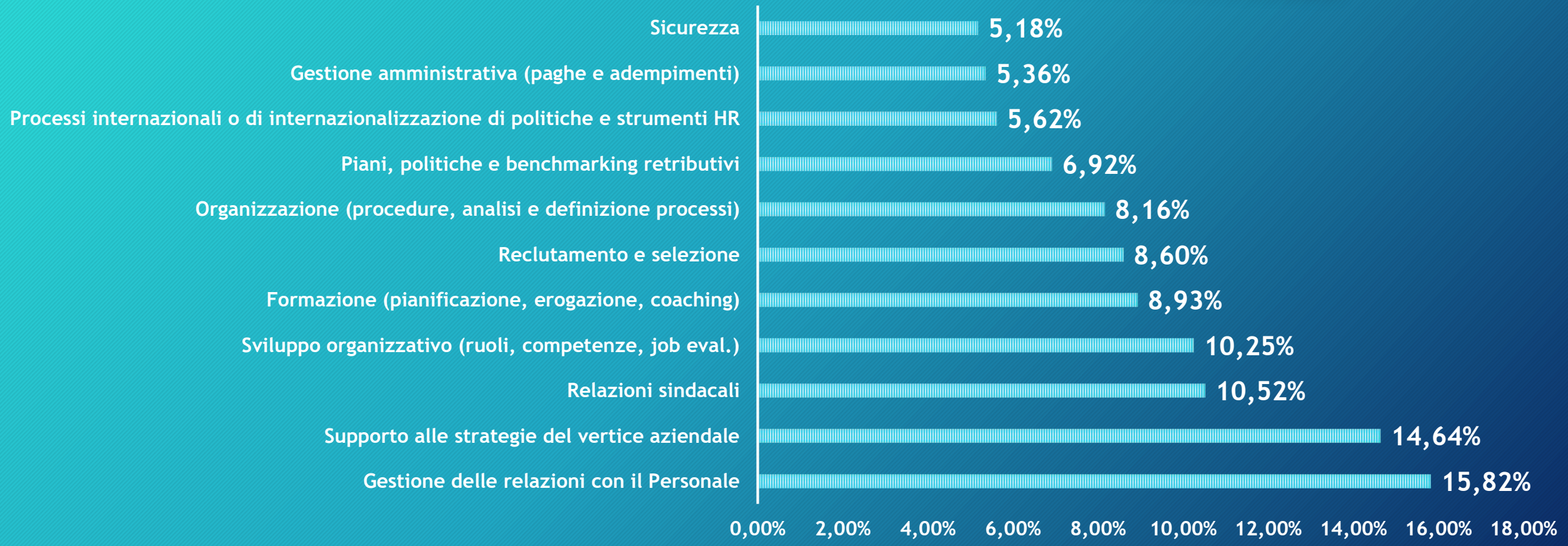
1. Nella tua azienda fai parte del



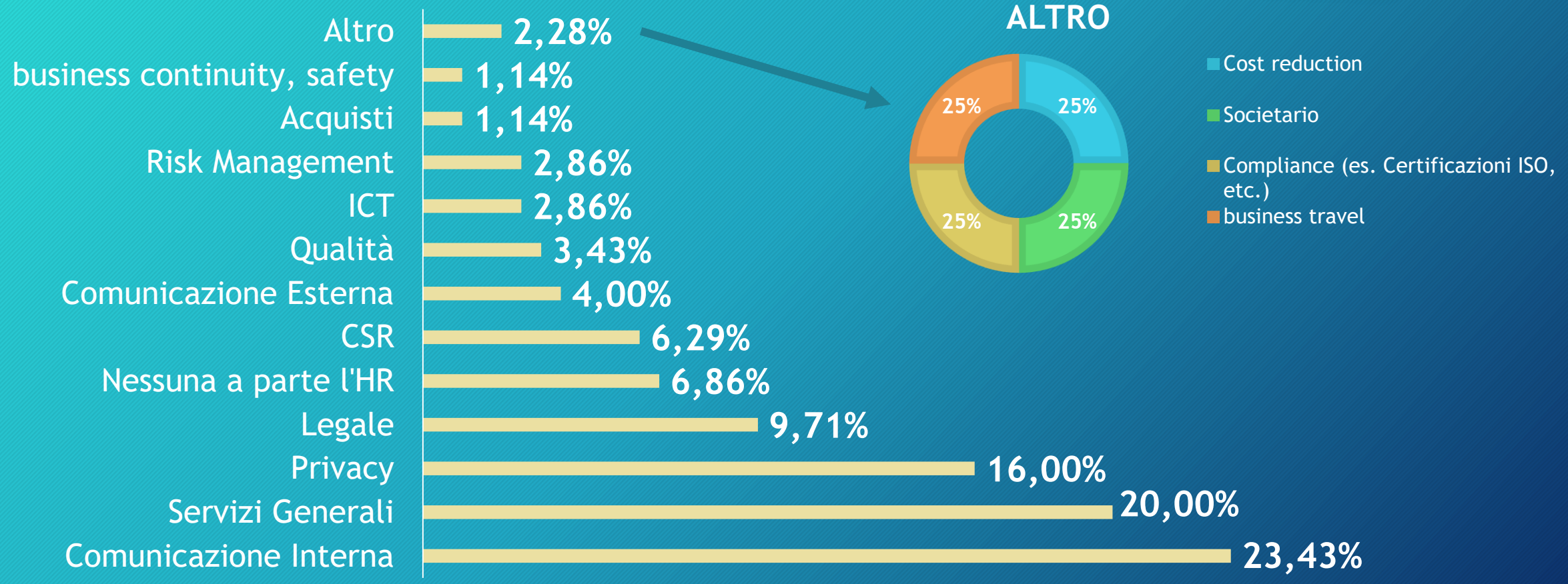
2. Da quante persone è composto il tuo team HR escludendo te dal conteggio?



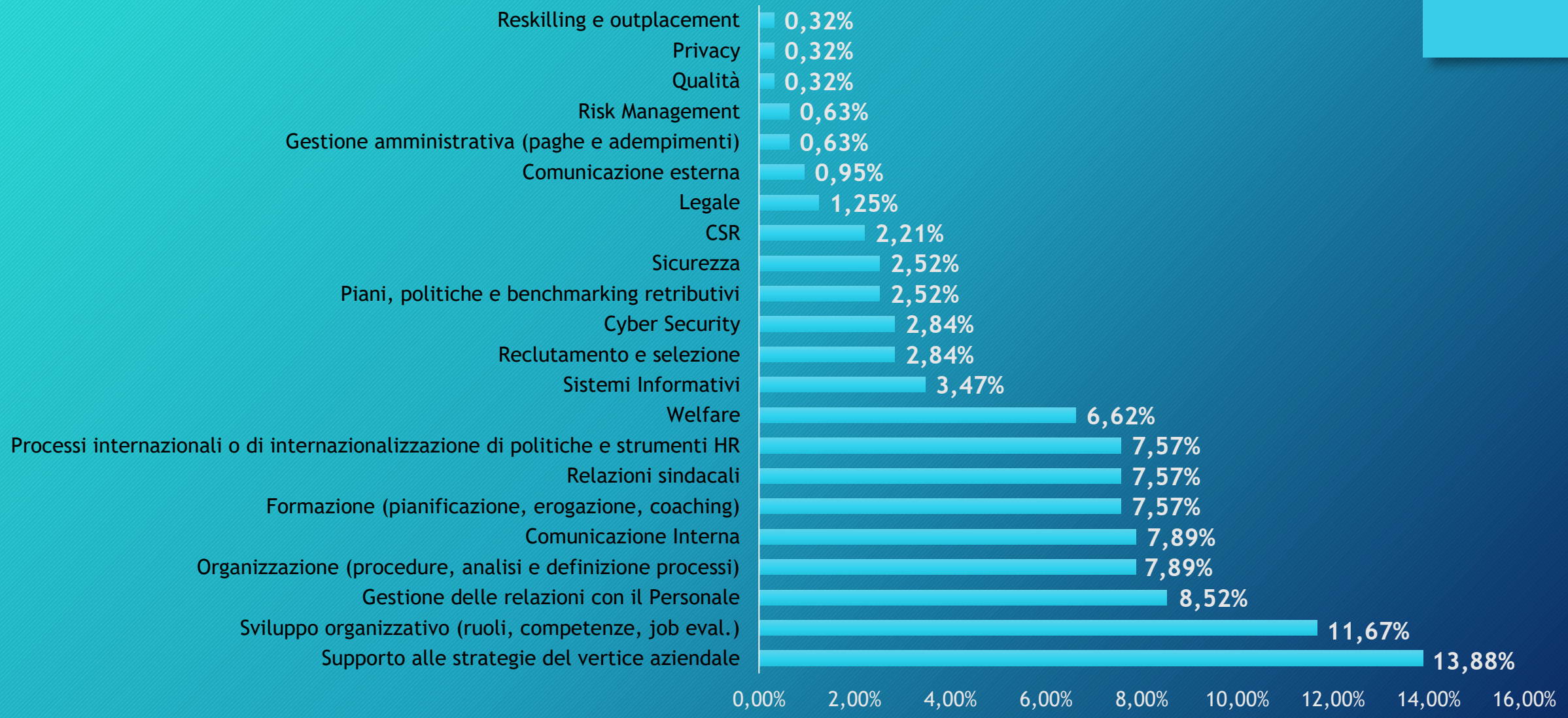
3. Fatto 100 il tempo dedicato alle aree caratteristiche della funzione Risorse Umane, quale % di tempo ti assorbono quelle da te presidiate? (Inserire 0 nelle aree non presidiate)



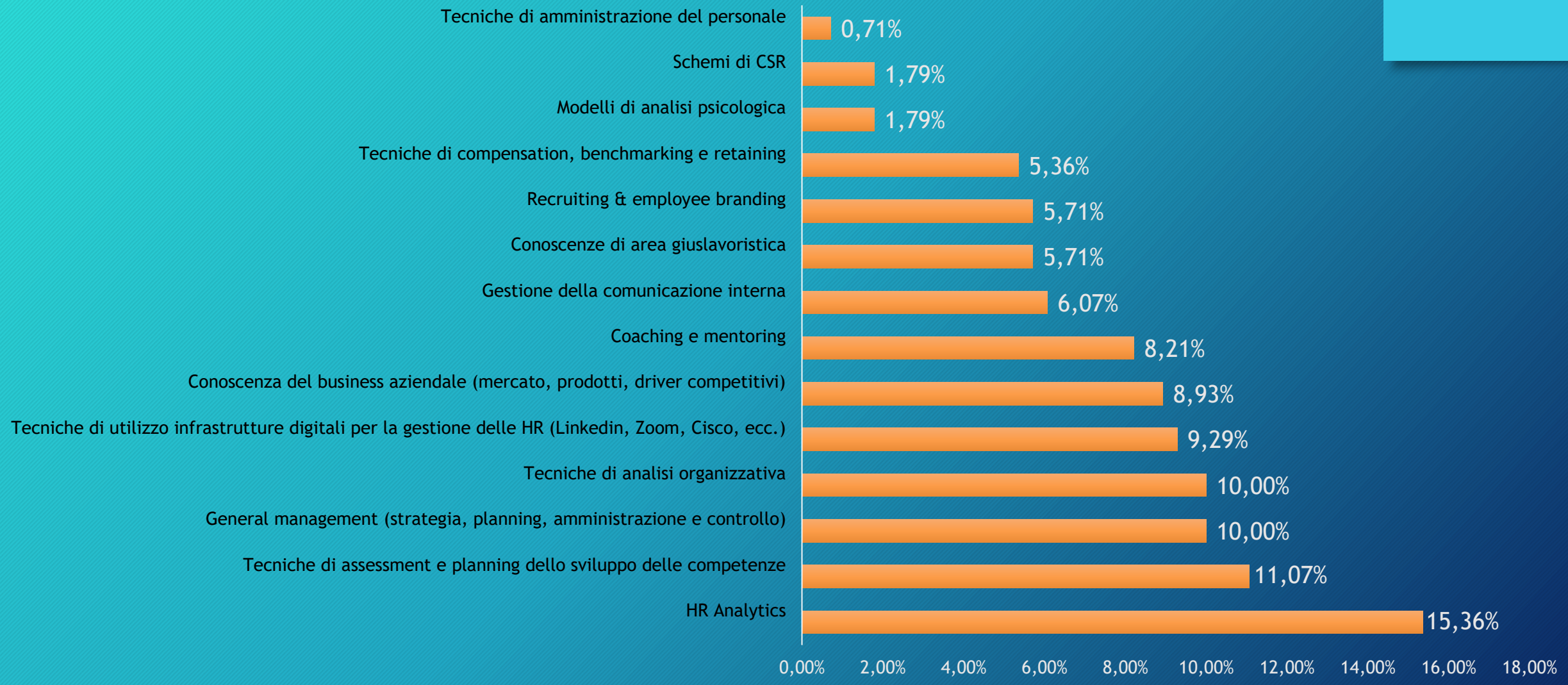
4. Alla tua Direzione, oltre alle aree tradizionali HR indagate sopra, sono associate anche altre responsabilità che tu e/o il tuo staff gestite direttamente? In caso affermativo, indica quali delle seguenti aree sono poste sotto la sua responsabilità



5. Nei prossimi 12 mesi, quali sono le attività caratteristiche e non della funzione da te presidiate, che ritieni avranno nella tua azienda un rilievo maggiore che oggigiorno? (INDICARNE DA UNA FINO AD UN MASSIMO DI 5)

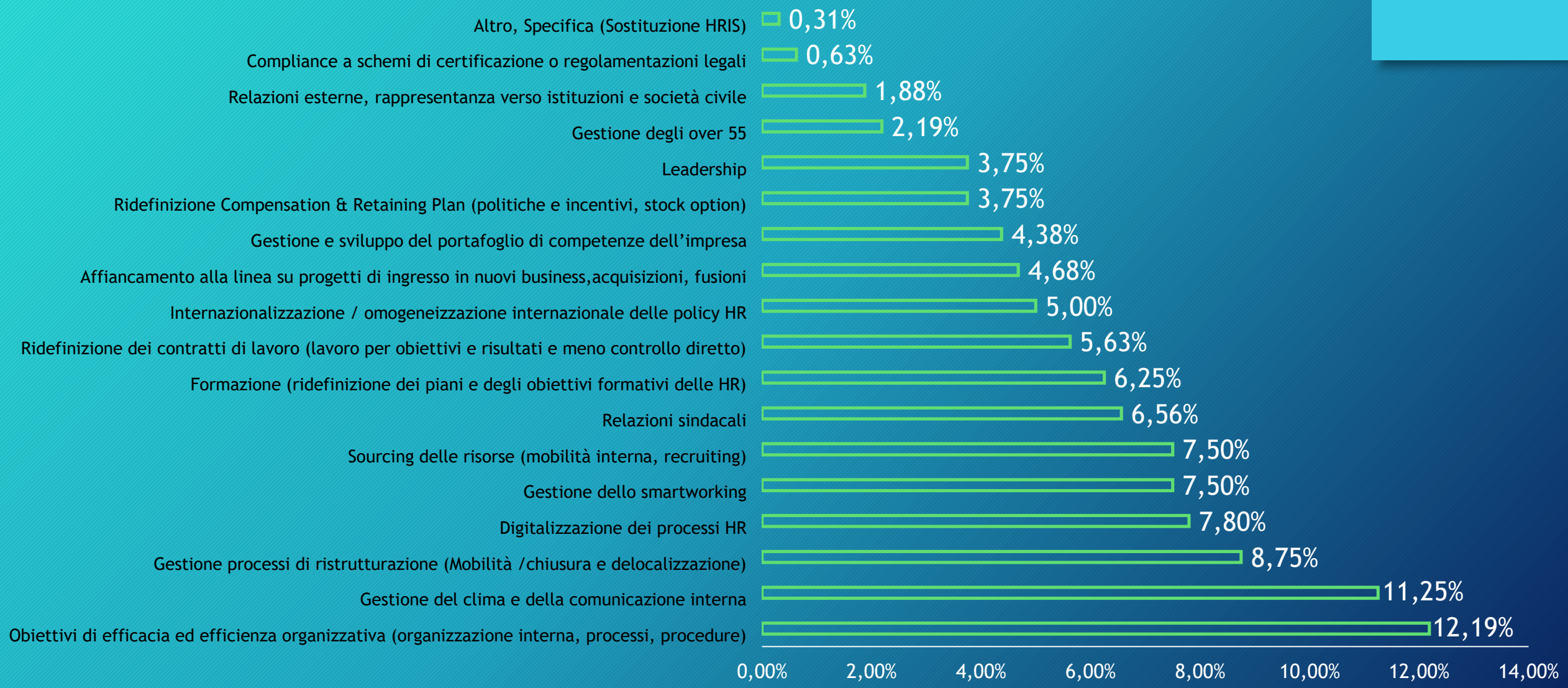


6. In relazione all'evoluzione del ruolo della funzione nella tua Azienda, quali sono le conoscenze tecnico-professionali critiche per il futuro del tuo ruolo, su cui pensi di investire o dedicare più attenzione? (INDICARNE DA UNA FINO AD UN MASSIMO DI 5)



7. In relazione all'evoluzione del ruolo della funzione nella tua azienda, quali sono le competenze gestionali e personali che saranno sempre più critiche per il successo del tuo ruolo? (INDICARNE DA UNA FINO AD UN MASSIMO DI 5)

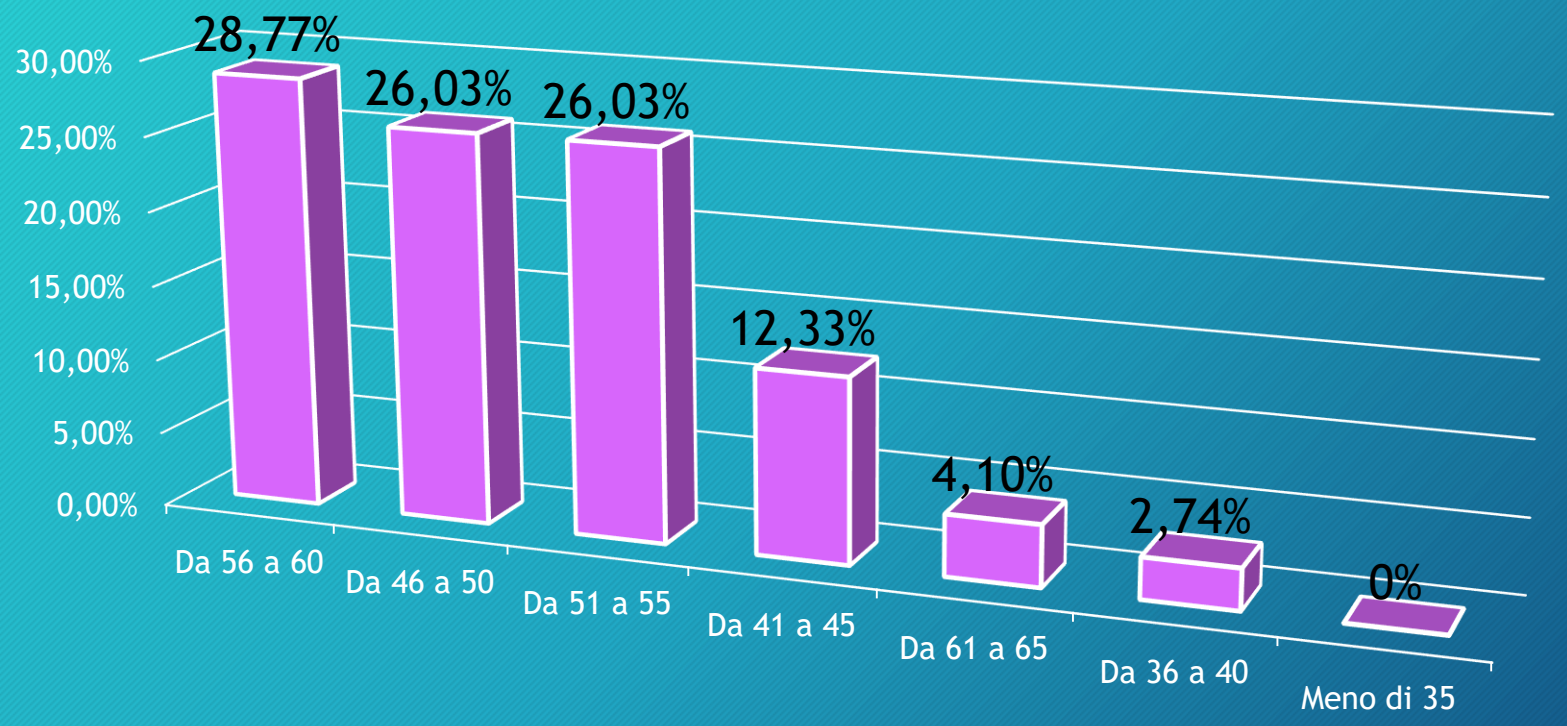
8. In una ipotetica (o reale!) scheda obiettivi per l'anno 2021 per il tuo ruolo, quali saranno i temi più rilevanti che ti saranno assegnati? (INDICARNE DA UNA FINO AD UN MASSIMO DI 5



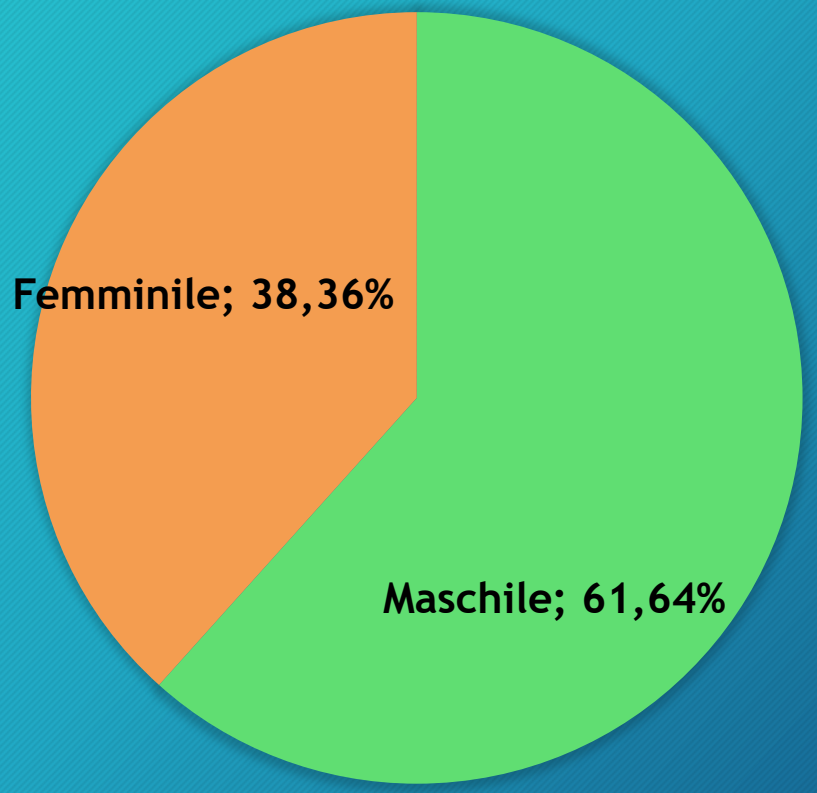
9. Se dovessi brevemente commentare questa espressione: "DOVE VA LA DIREZIONE RISORSE UMANE: EVOLUZIONE DEL RUOLO E DELLE COMPETENZE" Cosa diresti in qualità di Direttore HR?

Il Direttore Risorse umane acquista un'importanza sempre più strategica: costruisce scenari di sviluppo insieme alla direzione aziendale e per la direzione stessa	34,92%
La Direzione Risorse Umane dovrà diventare più "digital" / strumenti HCM di alta tecnologia al fine di potersi concentrare sui temi "FOCUS"	17,46%
La funzione perde la connotazione specialistica HR e diventa gestore del cambiamento a 360 gradi con un approccio multifunzionale ed innovativo e lo sviluppo di nuove competenze	11,11%
La Direzione deve far tornare le persone al centro, in ottica di sviluppo, retention, miglioramento del clima	9,52%
La Direzione HR deve essere elemento trainante dell'innovazione e del supporto alle risorse nell'affrontare i nuovi scenari economici e politici	9,52%
La Direzione deve sempre essere più orientata verso la gestione del cambiamento culturale, organizzativo e di processo	7,94%
La Direzione HR, più che negli anni pregressi, dovrà svolgere un grande e faticoso ruolo di mediatore e di gestione dei conflitti	6,35%
Serve sempre più attenzione e capacità per coltivare e sviluppare le soft skills del personale in Azienda	3,18%

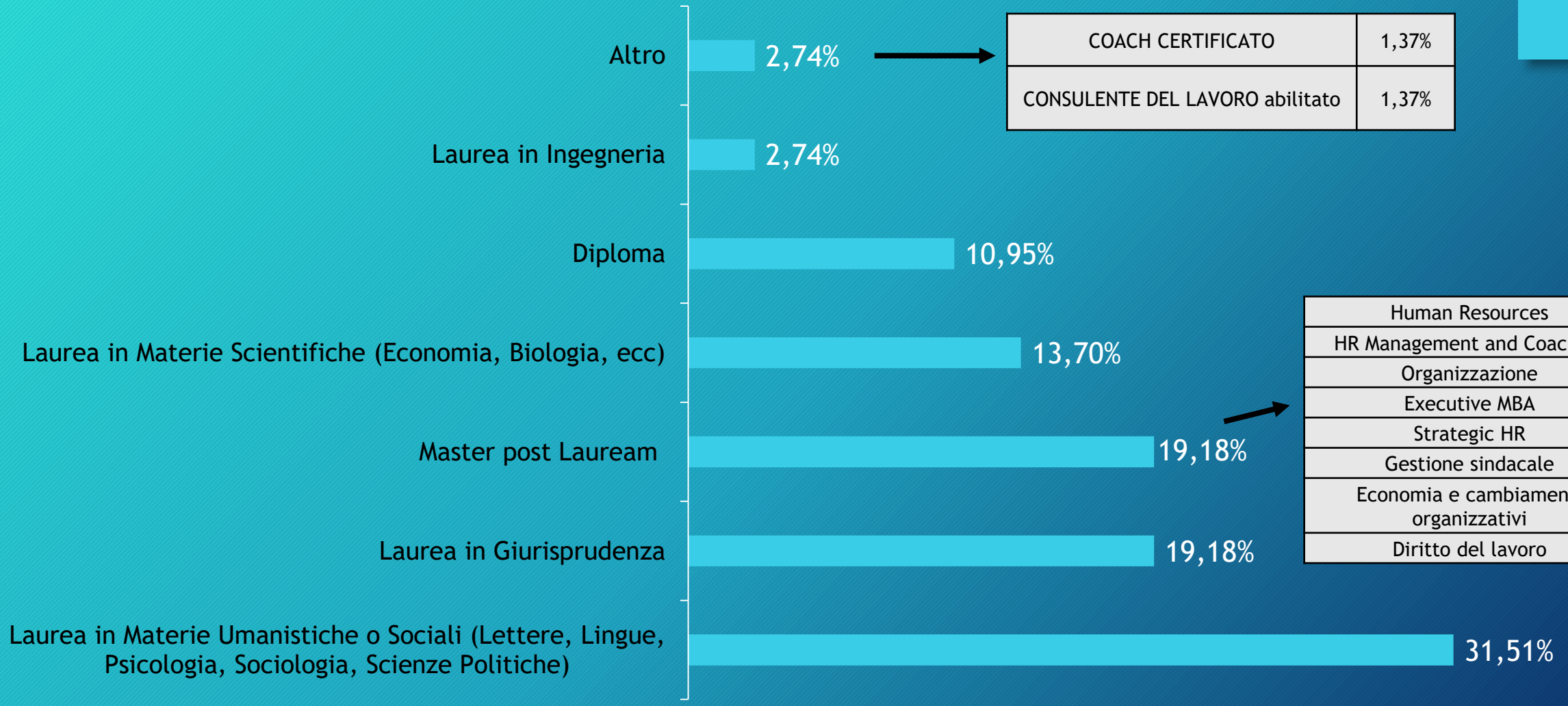
10. ANAGRAFICA
Quanti anni hai?



11. Sesso



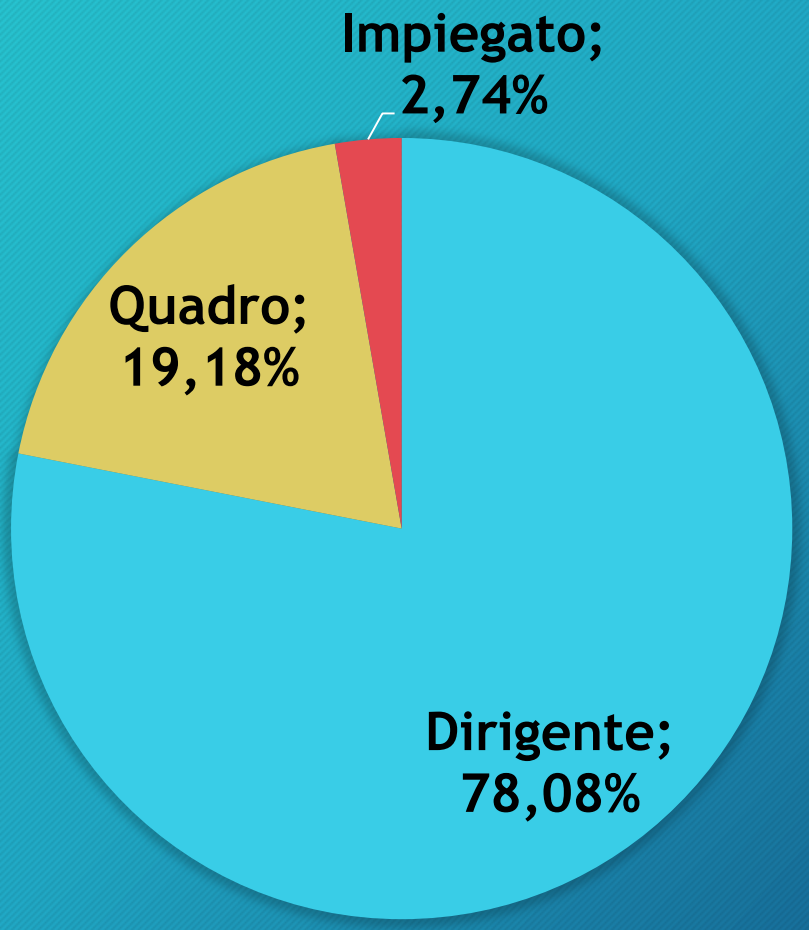
12. Titolo di Studio



COACH CERTIFICATO	1,37%
CONSULENTE DEL LAVORO abilitato	1,37%

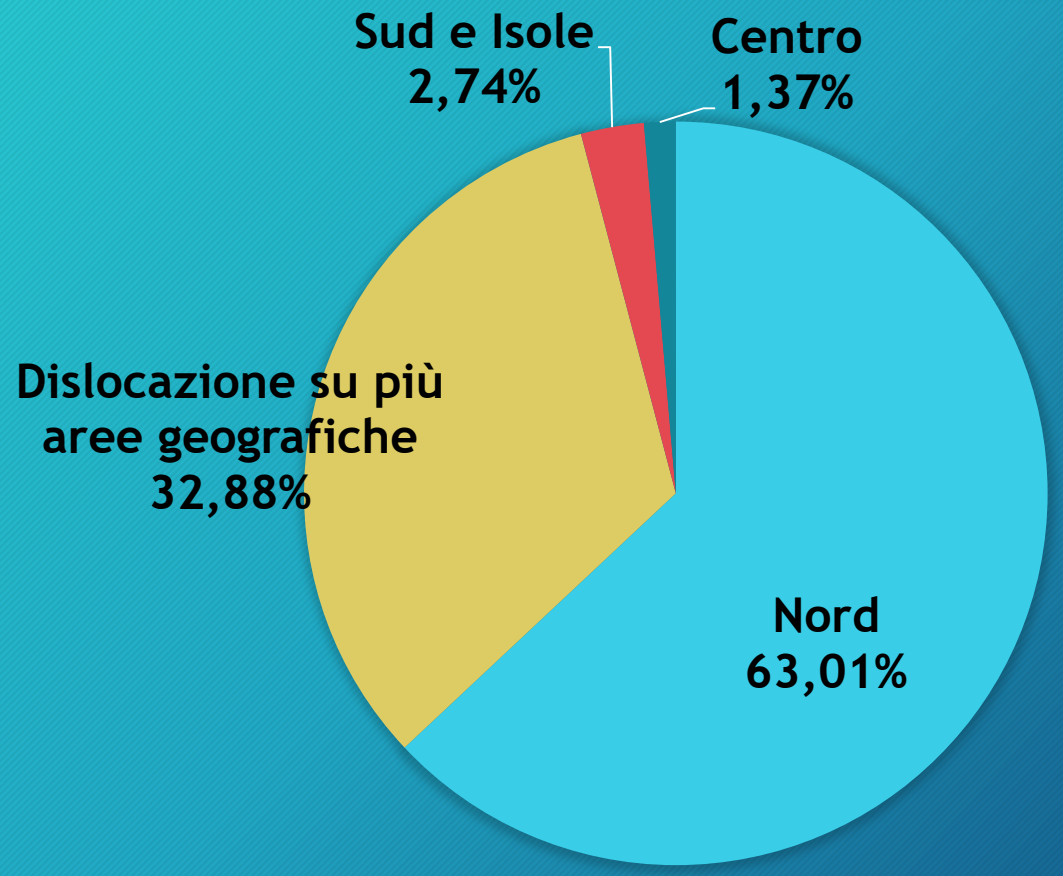
Human Resources	4,11%
HR Management and Coaching	4,11%
Organizzazione	2,74%
Executive MBA	2,74%
Strategic HR	1,37%
Gestione sindacale	1,37%
Economia e cambiamenti organizzativi	1,37%
Diritto del lavoro	1,37%

13. Inquadramento



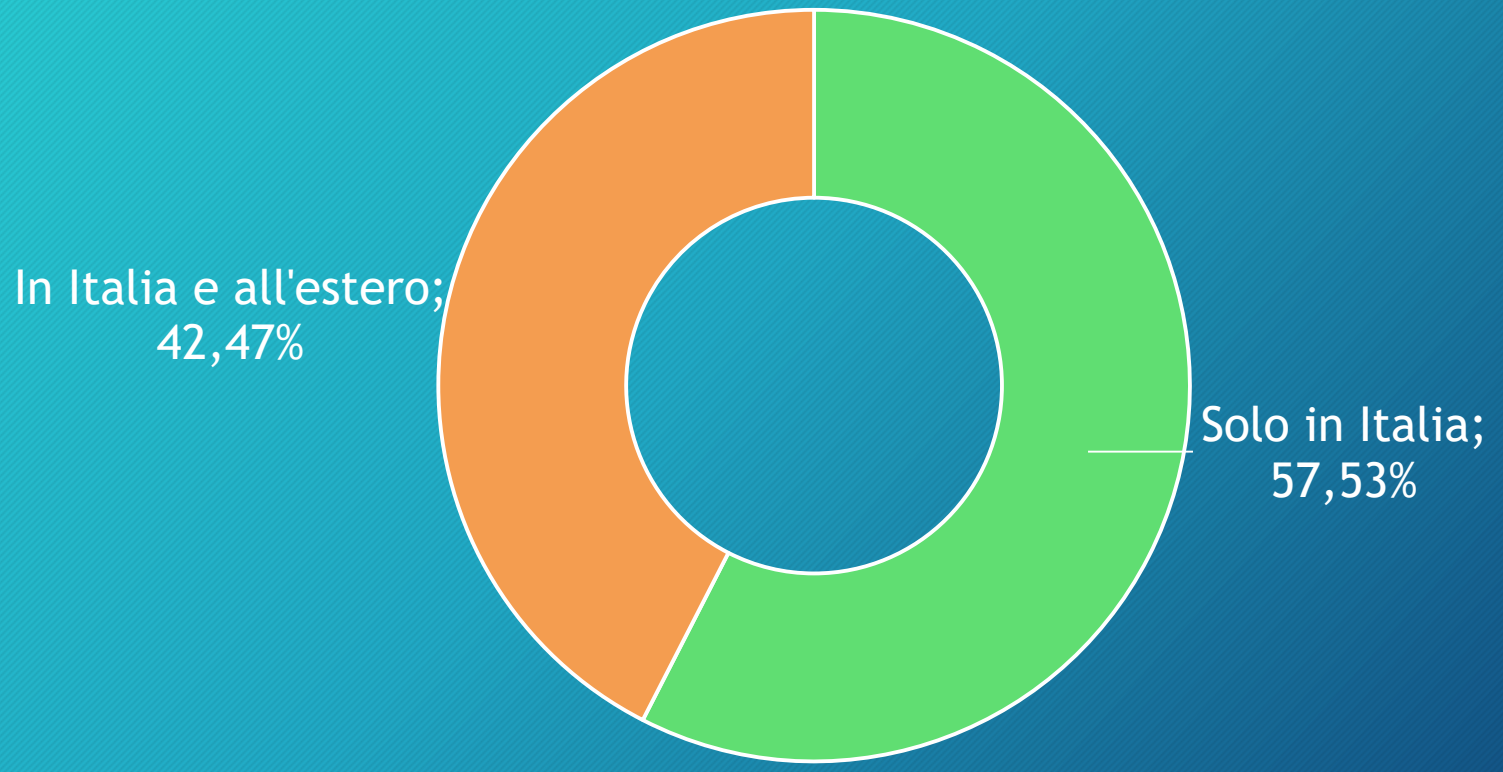
Consulente, Temporary HR	0%

14. Dov'è collocata geograficamente la tua Azienda?

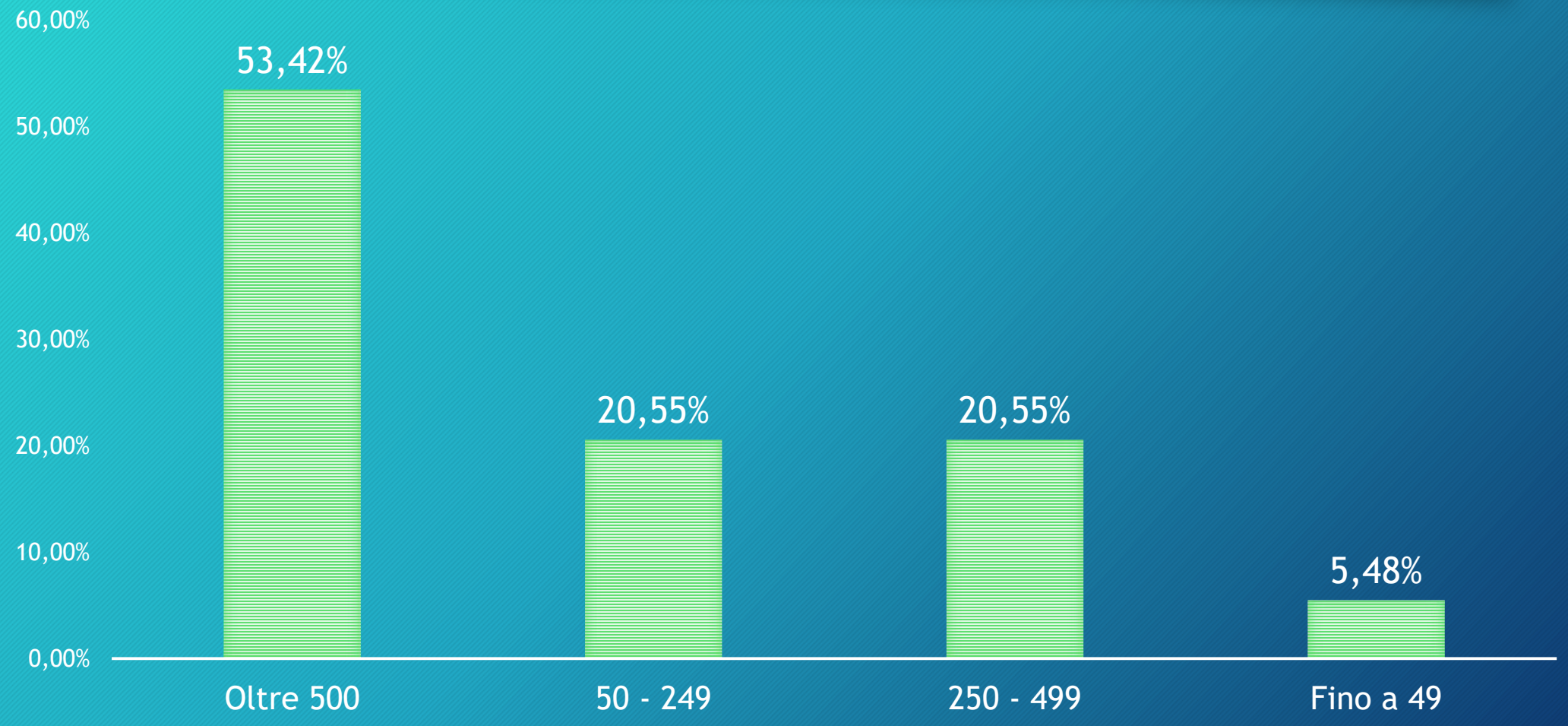


15. Qual è la tipologia dell'Azienda per cui lavori?

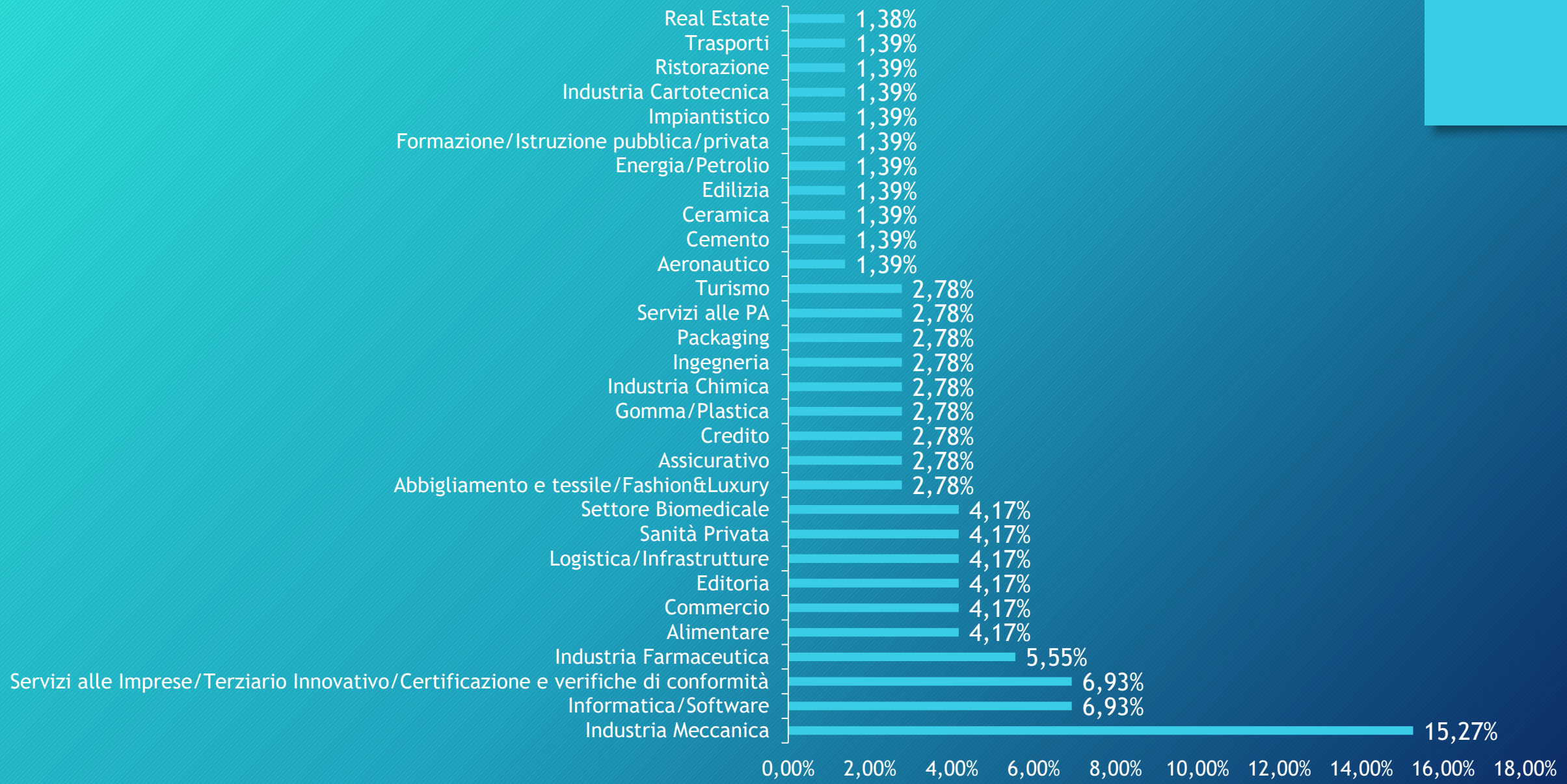
16. La tua società (la filiale italiana in caso di multinazionale) ha responsabilità di unità solo in Italia o ha anche di unità situate all’estero?



17. Numero di dipendenti dell’Azienda/del Gruppo



18. In che settore opera?



Grazie per l’attenzione!