



Dove va la Direzione Risorse Umane: evoluzione del ruolo e delle competenze

II Edizione

**Luca Vanni – Direttore Risorse Umane e Qualita' INAZ; Vice Presidente
GIDP**

Luca Villa – Direttore Risorse Umane Panasonic Italia

**Milano, 11 Maggio 2006
Centro Convegni INAZ**



Agenda

- Benvenuto ai partecipanti
 - Paolo Citterio – Presidente GIDP / HRDA
 - Linda Gilli – Presidente INAZ ; Presidente AIDDA Lombardia
 - Silvia Zanella – Content & Communication Manager Monster

- Presentazione risultati dell'indagine
 - Luca Vanni – Direttore Risorse Umane e Qualita' INAZ; Vice Presidente GIDP
 - Luca Villa – Direttore Risorse Umane Panasonic Italia

- Ne discutono:
 - Luca Solari – Universita' Statale di Milano
 - Francesco Paoletti – Universita' Milano Bicocca
 - Linda Orsola Gilli – Presidente AIDDA Lombardia

- Modera:
 - Franco Vergnano – Giornalista Il Sole 24 Ore



L'idea guida

Cosa c'è oggi sotto l'etichetta
“Direttore Risorse Umane”?

- Quali attività sono presidiate
- Quali competenze richieste
- Quali evoluzioni previste

L'Associazione Direttori Risorse Umane come
attore “naturale” per condurre questa indagine!



Le caratteristiche dell'indagine

- Riservata ai numeri uno della funzione
- Focus su:
 - aree caratteristiche/ nuove aree di responsabilità
 - evoluzione nel tempo della criticità delle diverse attività e previsioni
 - diffusione dell'informatizzazione dei processi tipici
 - conoscenze tecnico professionali, competenze gestionali e personali critiche
 - internazionalizzazione, gestione over 50
- Struttura base ripetitiva nel tempo



Osservatorio permanente della funzione





Metodologia

- Indagine compilata via web o su file
- Raccolta dati fra Luglio e Settembre
- Mailing GIDP/HRDA e dei Partners ai propri clienti, presenza su Monster
- I risultati: 155 questionari completi e validi
(104 nell'edizione 2004)

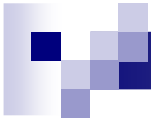




Presentazione dell'Indagine

- 1- Il campione
- 2- I Confini del ruolo
- 3- Attività, competenze e conoscenze
- 4- Informatizzazione dei processi HR
- 5- Alcuni nuovi scenari: internazionalizzazione e gestione "Over 50"



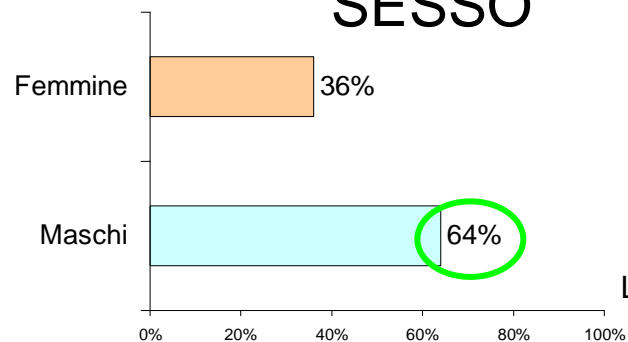


1. Analisi del Campione

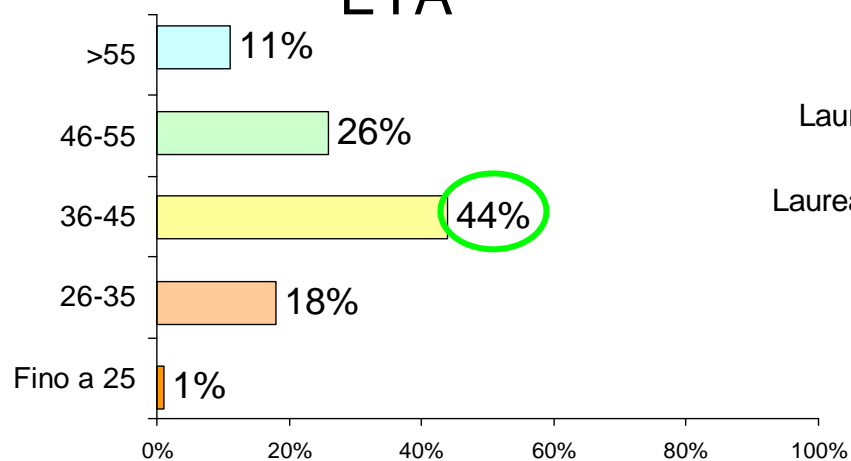


Campione: dati personali

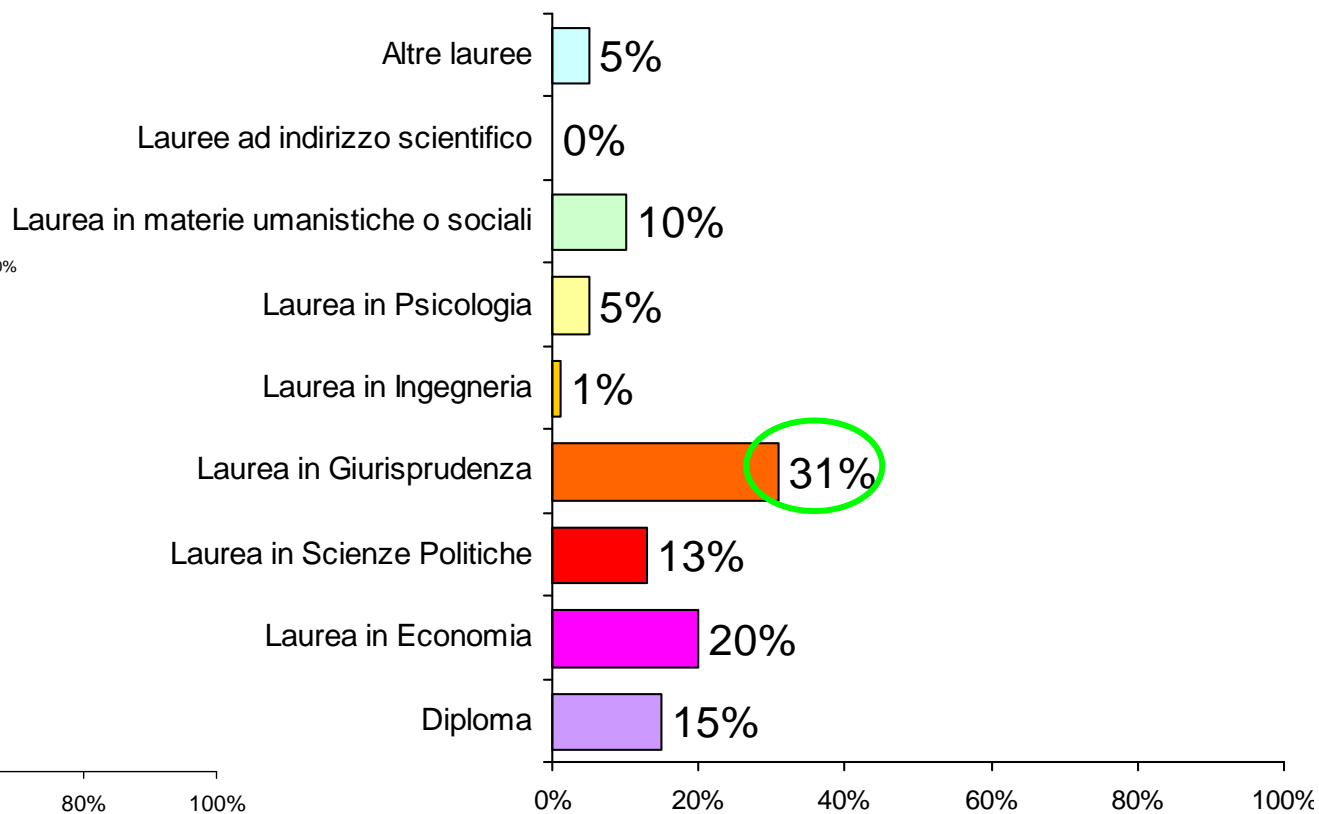
SESSO



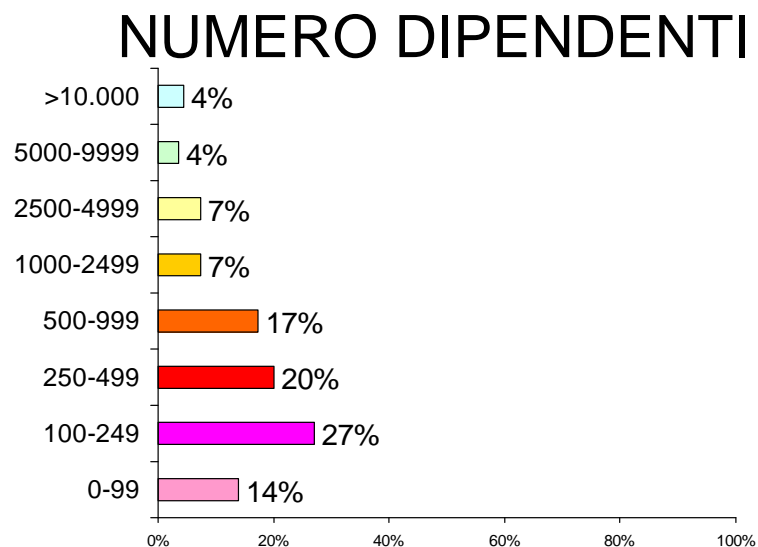
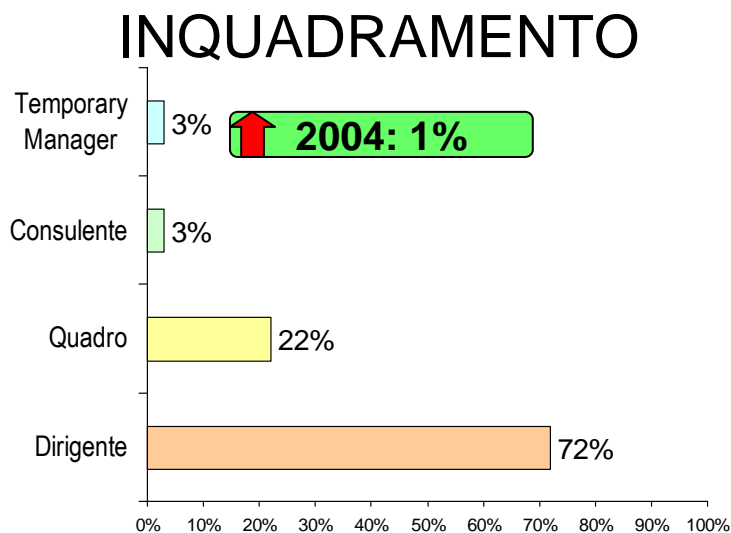
ETÀ



TITOLO DI STUDIO

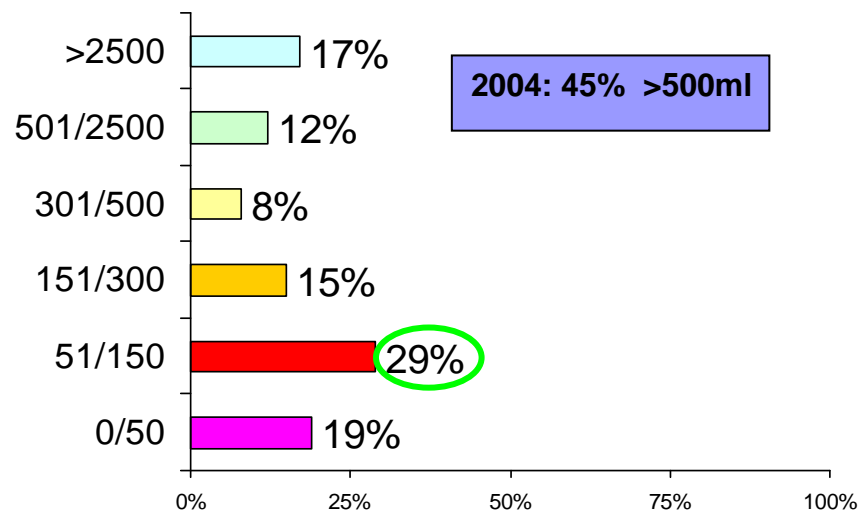


Campione: dati aziendali

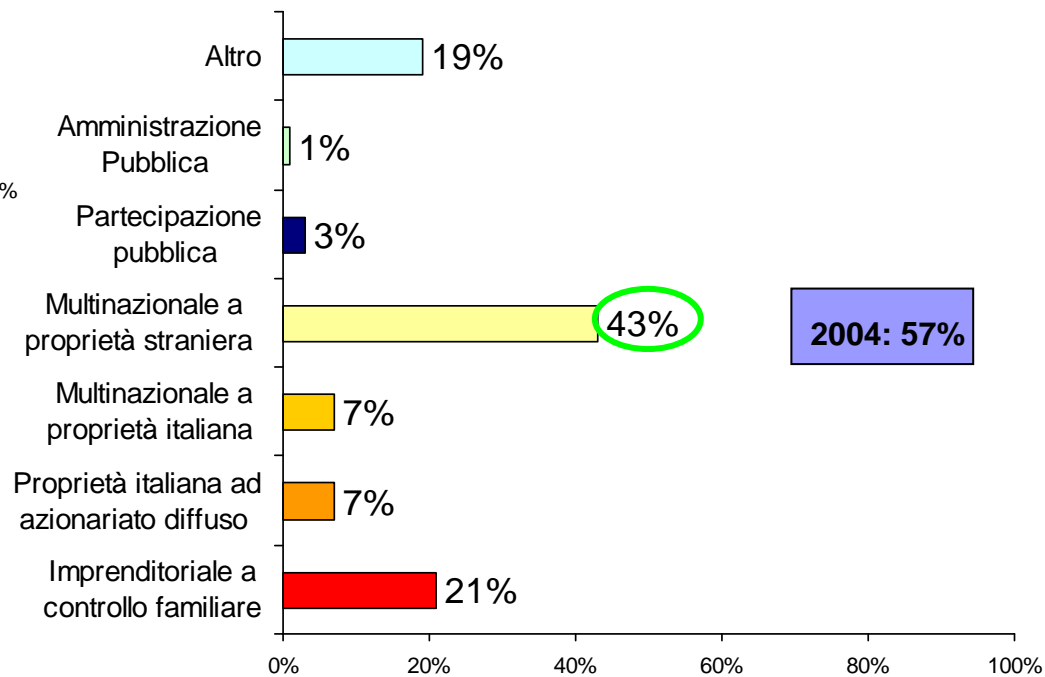


Rispetto al 2004, maggiore presenza di aziende di media dimensione.

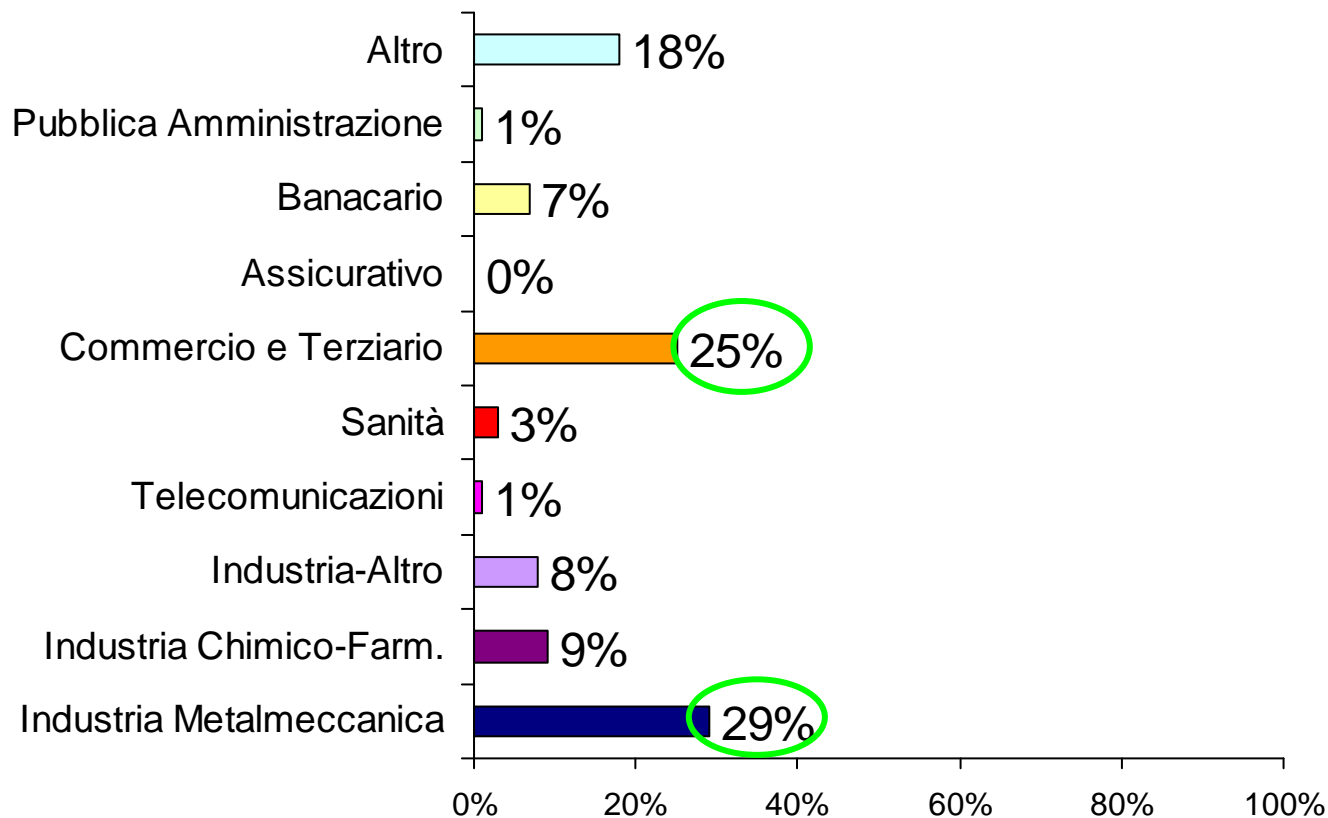
DIMENSIONI DELL'AZIENDA IN TERMINI DI FATTURATO (MLN EURO)



TIPOLOGIA DI AZIENDA

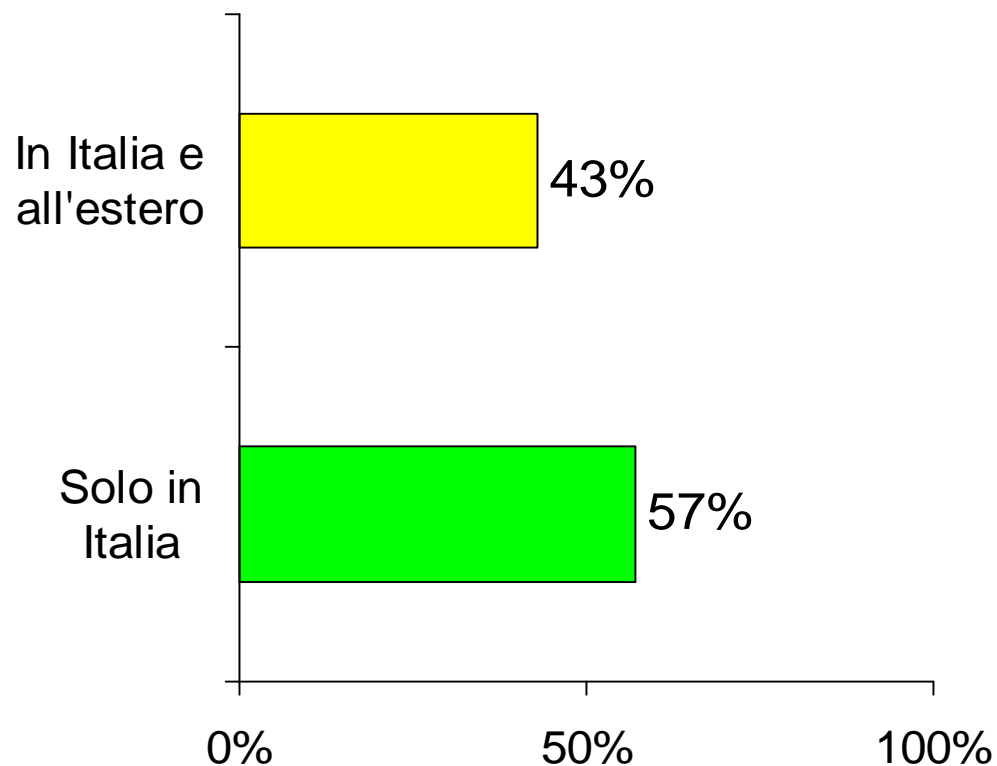


MACRO TIPOLOGIA DEL CCNL APPLICATO



ESPOSIZIONE INTERNAZIONALE

La sua società (la filiale italiana in caso di multinazionale) ha responsabilità di unità solo in Italia o ha anche di unità situate all'estero?

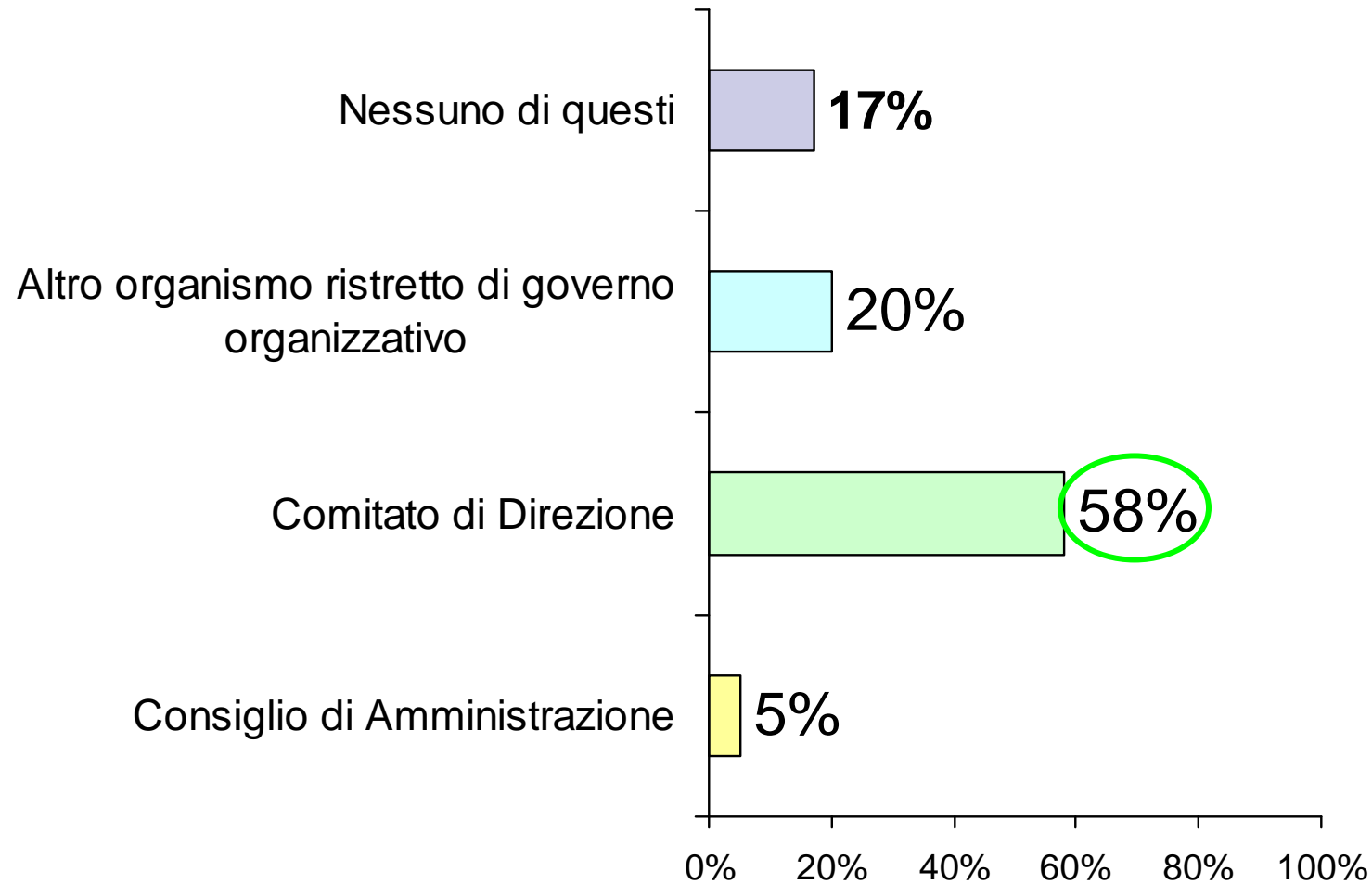




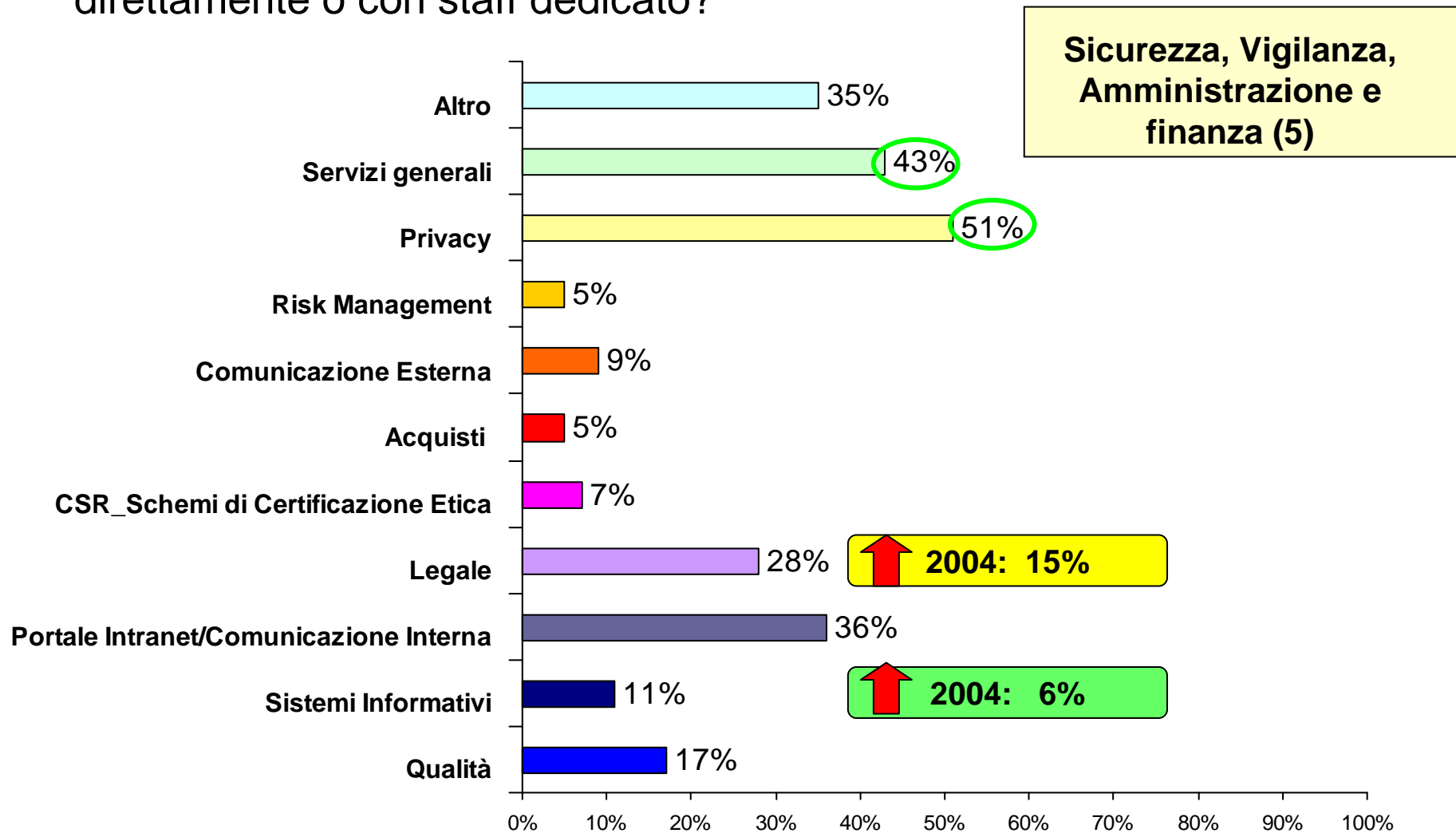
2. Confini organizzativi della funzione



Nella sua azienda Lei fa parte del

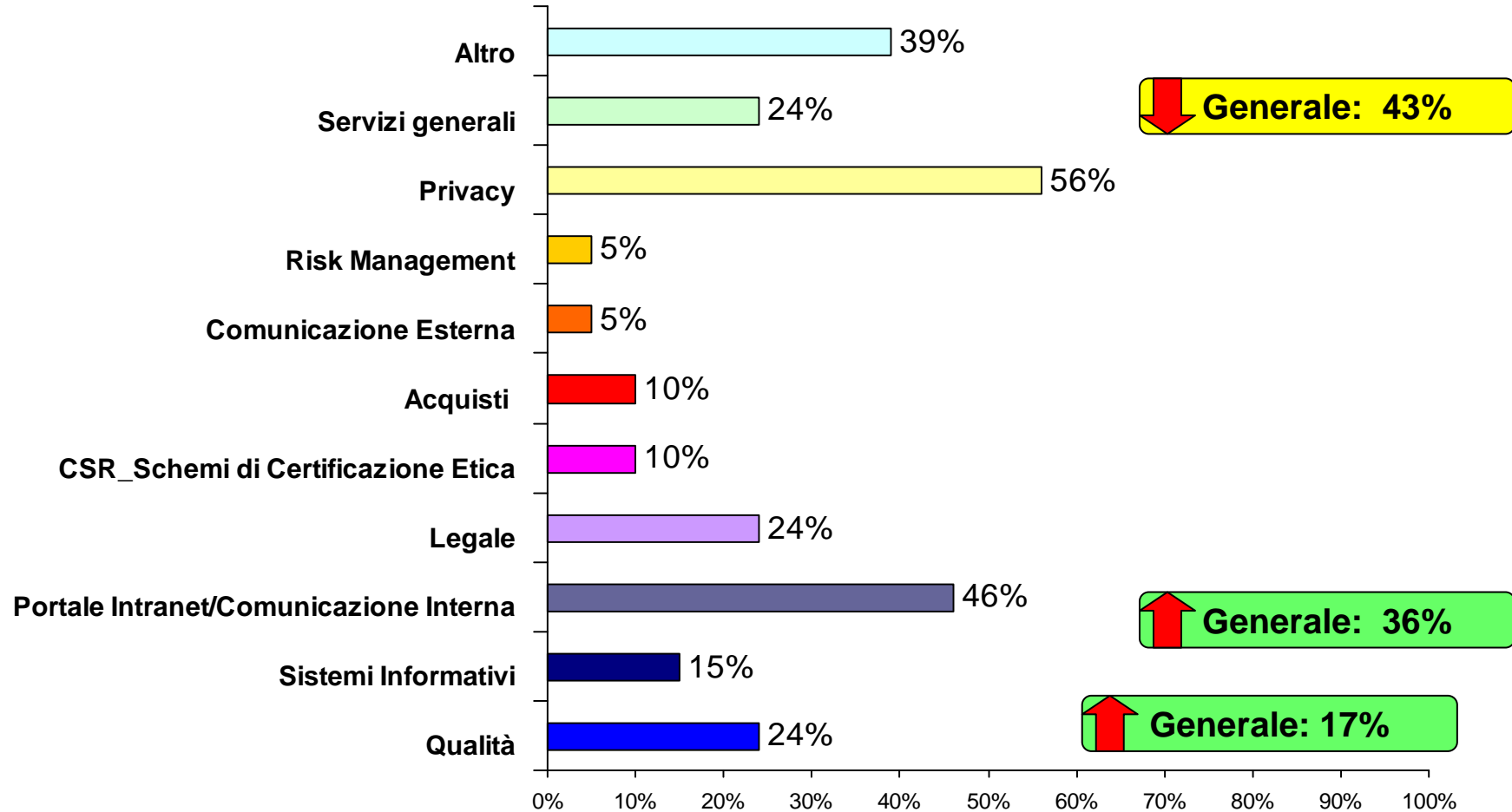


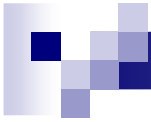
Alla sua Direzione, oltre alle aree tradizionali dell'area Risorse Umane, sono associate anche altre responsabilità organizzative che lei gestisce direttamente o con staff dedicato?



Subpanel DONNE

Alla sua Direzione, oltre alle aree tradizionali dell'area Risorse Umane, sono associate anche altre responsabilità organizzative che lei gestisce direttamente o con staff dedicato?

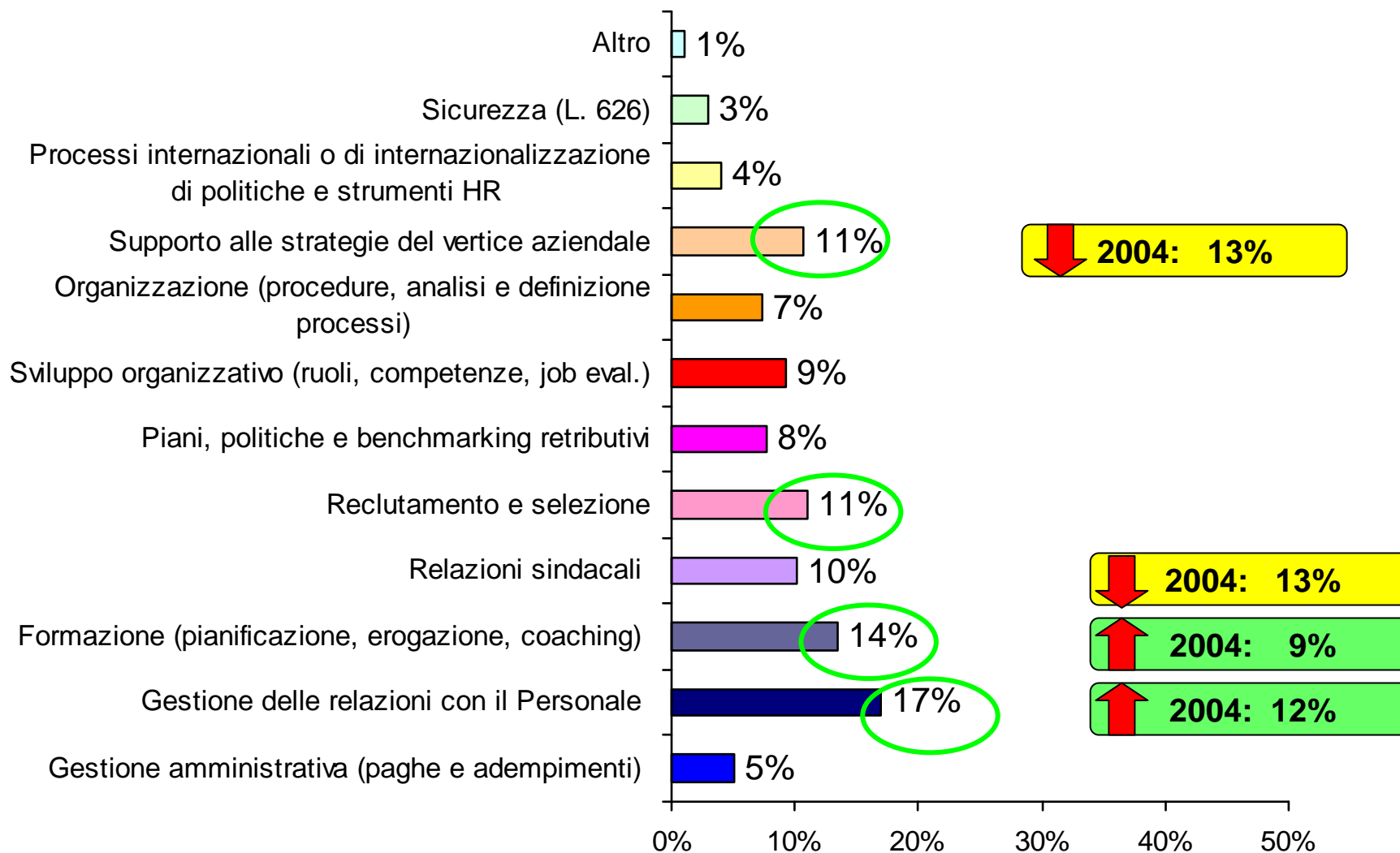




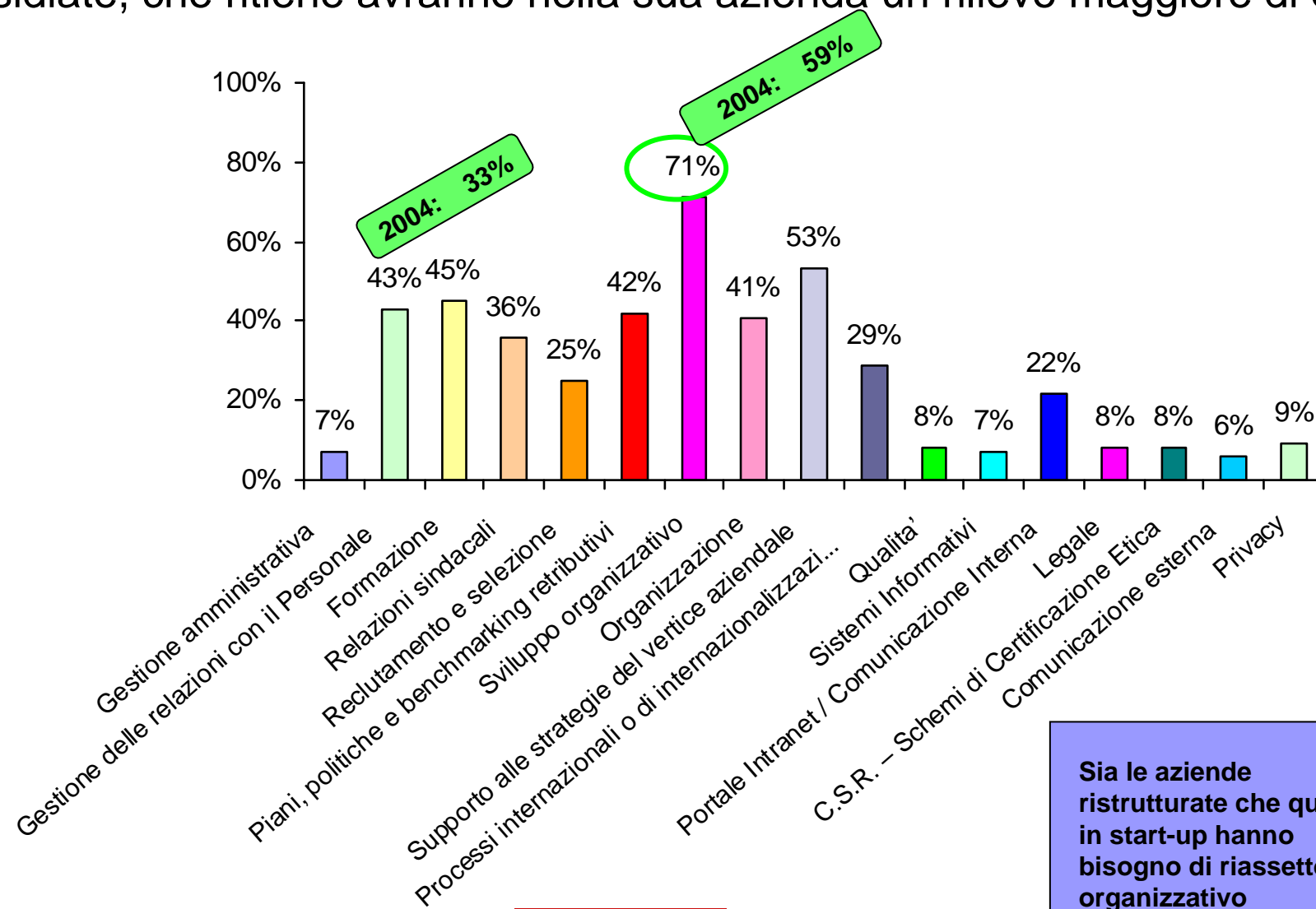
3. Attività, competenze e conoscenze



Fatto 100 il tempo dedicato alle aree caratteristiche della funzione Risorse Umane, quale % di tempo le assorbono quelle da lei presidiate?



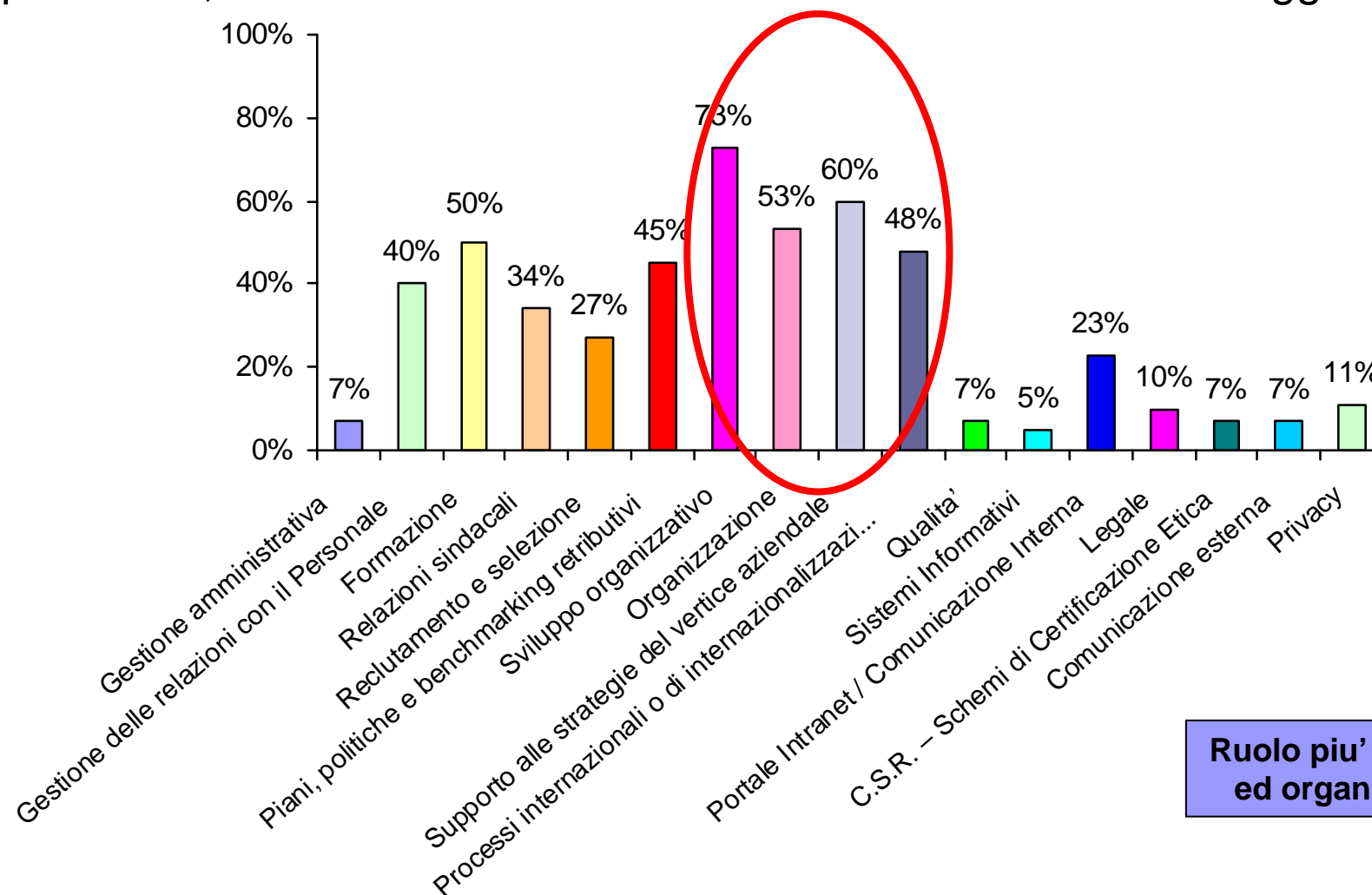
Nei prossimi 12 mesi, quali sono le attività caratteristiche e non della funzione da lei presiedute, che ritiene avranno nella sua azienda un rilievo maggiore di oggi?



Sia le aziende ristrutturate che quelle in start-up hanno bisogno di riassetto organizzativo

Subpanel MULTINAZIONALI STRANIERE

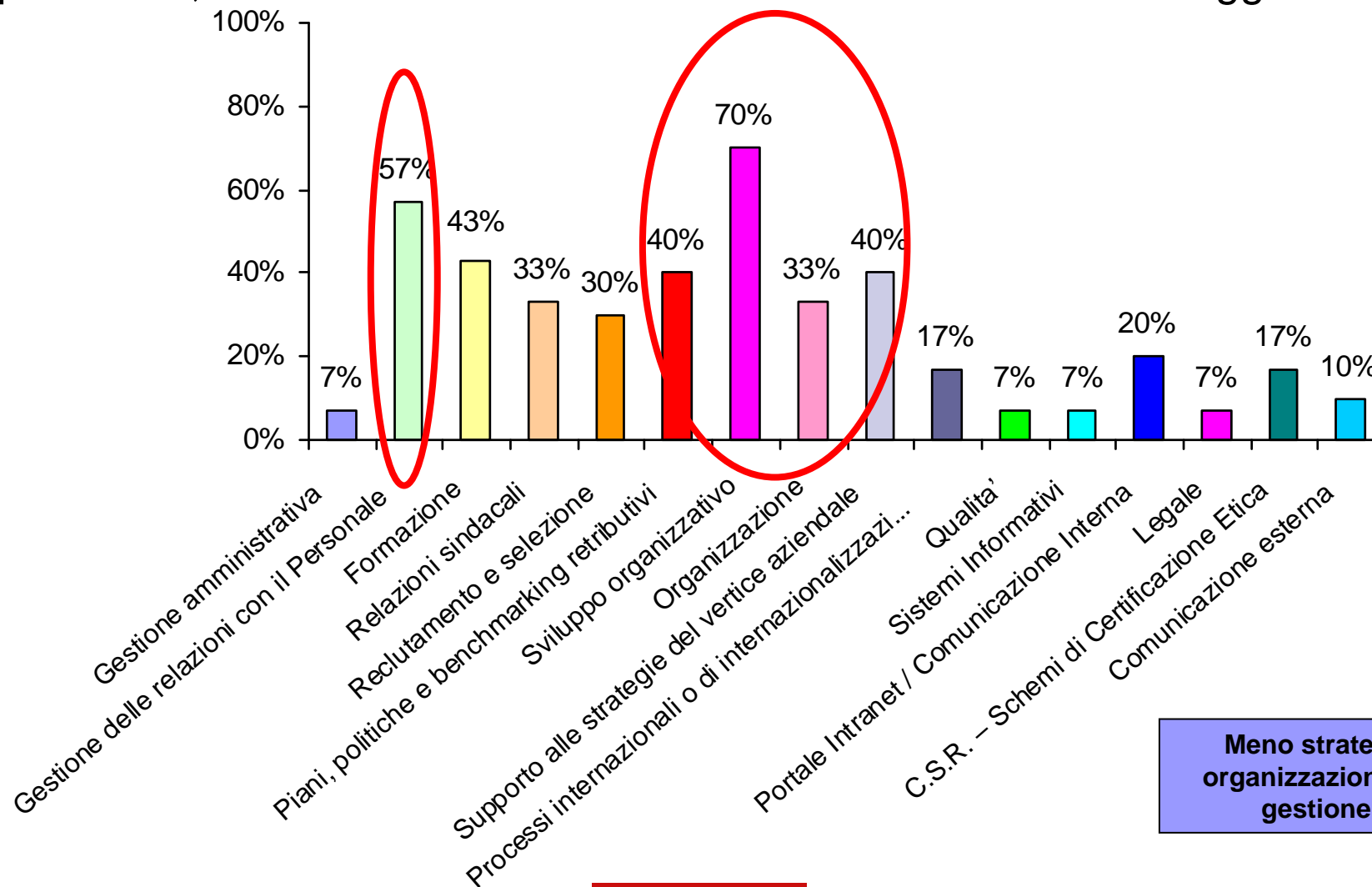
Nei prossimi 12 mesi, quali sono le attività caratteristiche e non della funzione da lei presiedute, che ritiene avranno nella sua azienda un rilievo maggiore di oggi?



Ruolo piu' strategico ed organizzativo..

Subpanel IMPRENDITORIALE A CNTR FAMILIARE

Nei prossimi 12 mesi, quali sono le attività caratteristiche e non della funzione da lei presidiate, che ritiene avranno nella sua azienda un rilievo maggiore di oggi?



Meno strategia e organizzazione, piu' gestione...

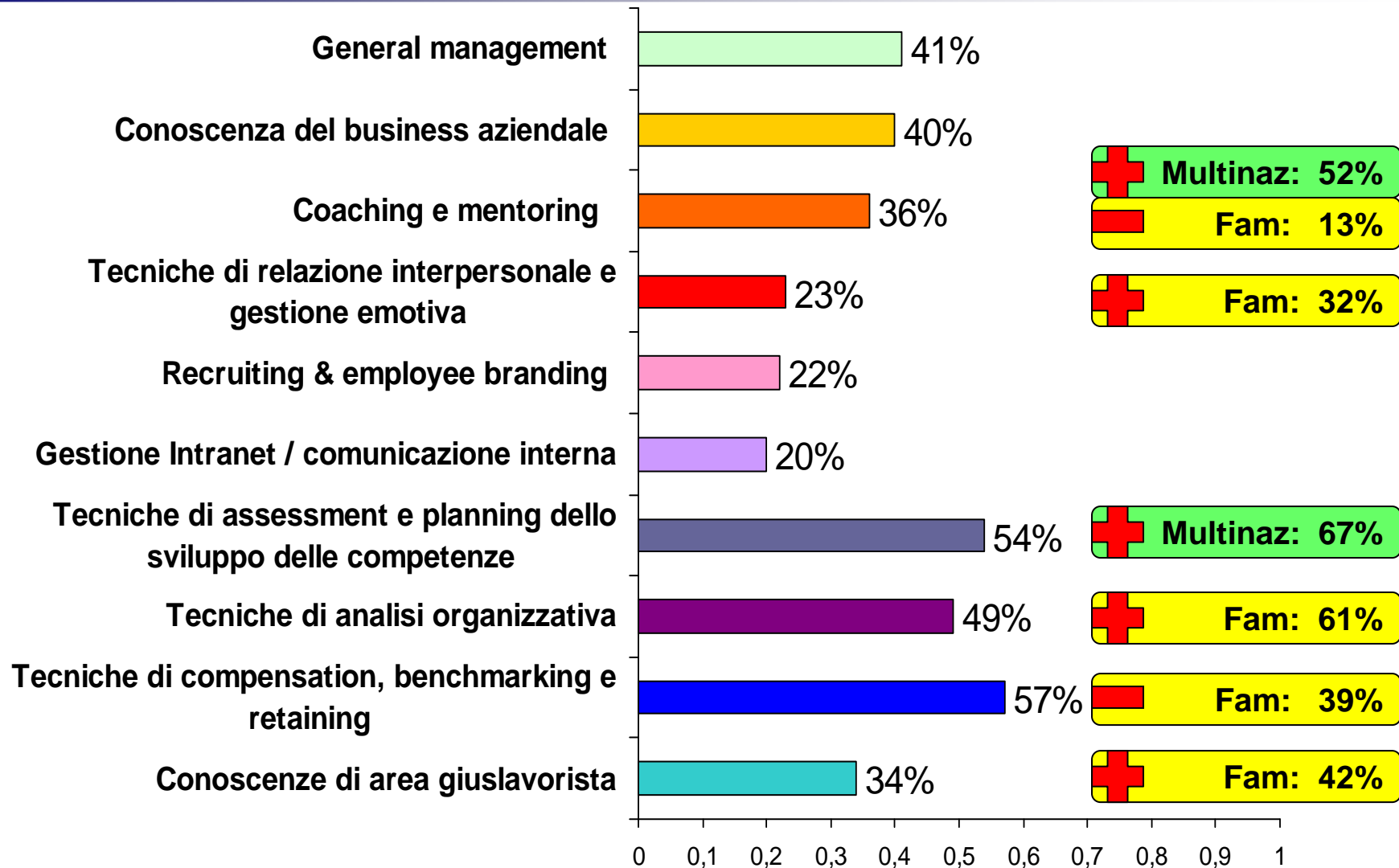
In relazione all'evoluzione del ruolo della funzione nella sua Azienda, quali sono le **conoscenze tecnico-professionali** critiche per il futuro del suo ruolo, su cui lei pensa di investire o dedicare più attenzione?

Max 5
risposte



... RUOLO HR PIU' MATURO... O MENO STRATEGICO ??

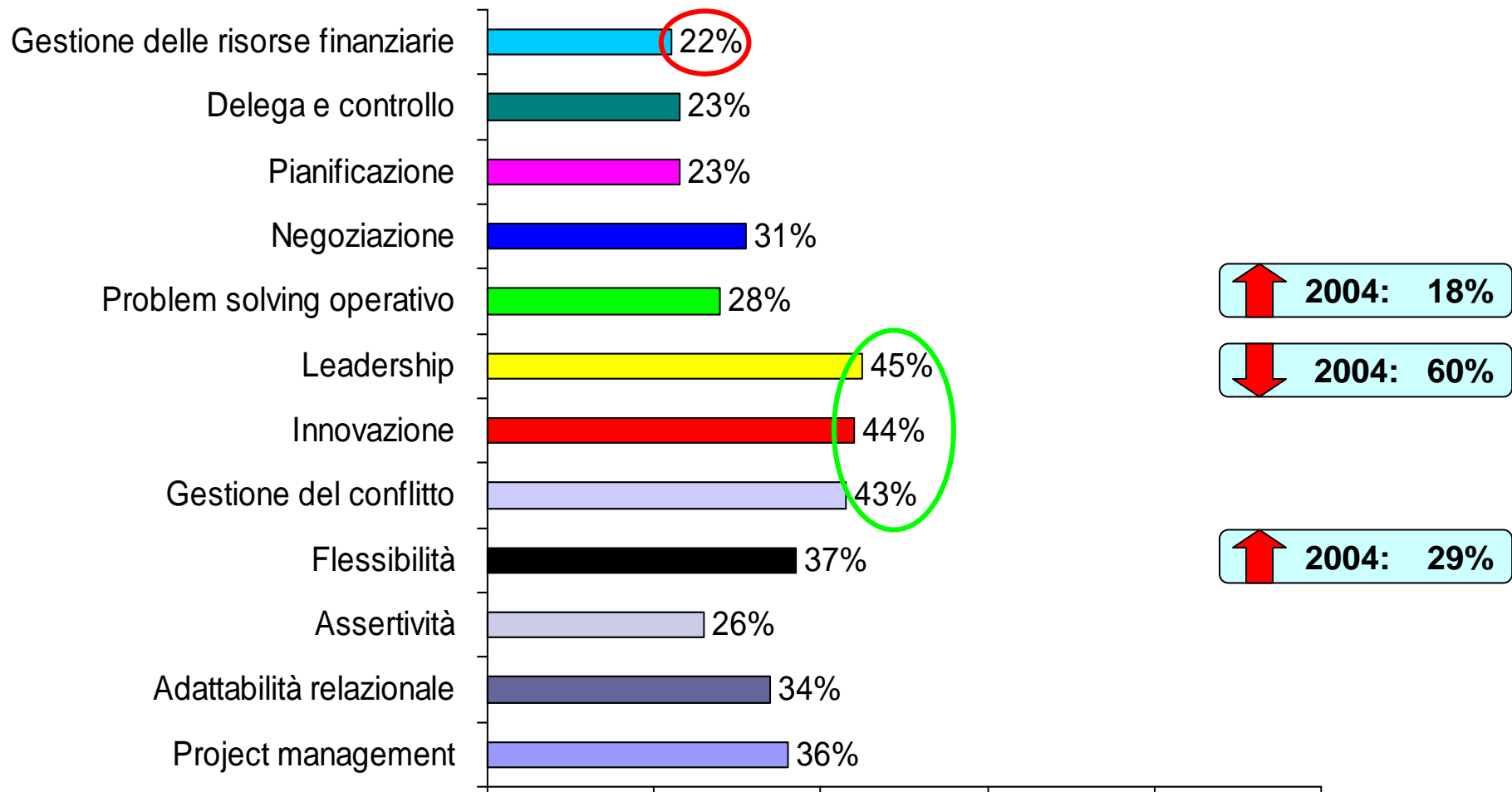
... LE MODE PASSANO ... E SI CONSOLIDANO



Nelle aziende multinazionali viene posta una maggiore enfasi sullo sviluppo delle risorse con l'impiego di strumenti evoluti

Nelle aziende a controllo familiare l'organizzazione, la relazione e la gestione della parte normativa sono prioritarie

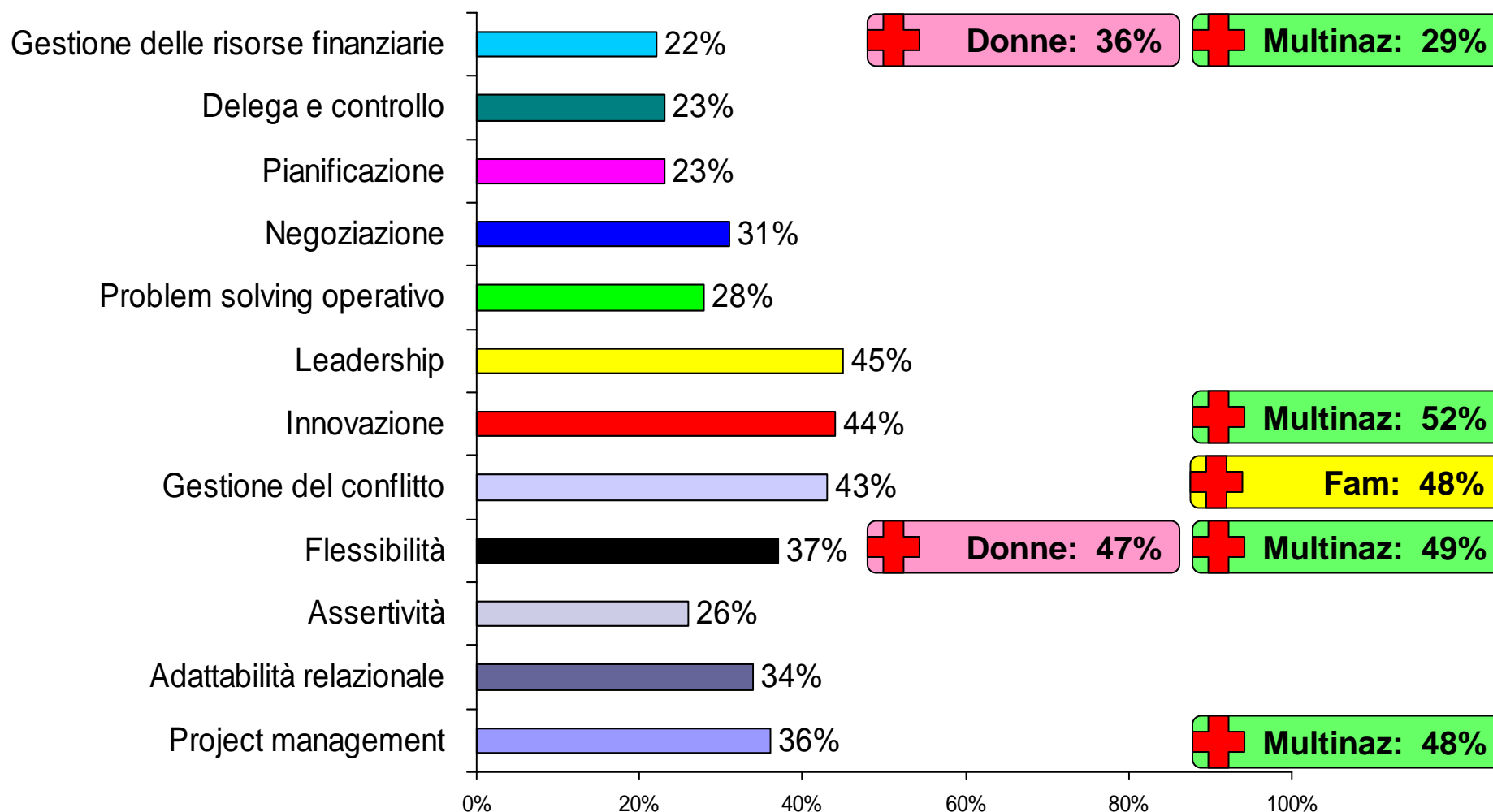
In relazione all'evoluzione del ruolo della funzione nella sua Azienda, quali sono le **competenze gestionali e personali** che saranno sempre più critiche per il successo del suo ruolo?



MENO LEADERSHIP PERSONALE

PIU' ADATTABILITA' E PROBLEM SOLVING

In relazione all'evoluzione del ruolo della funzione nella sua Azienda, quali sono le **competenze gestionali e personali** che saranno sempre più critiche per il successo del suo ruolo?



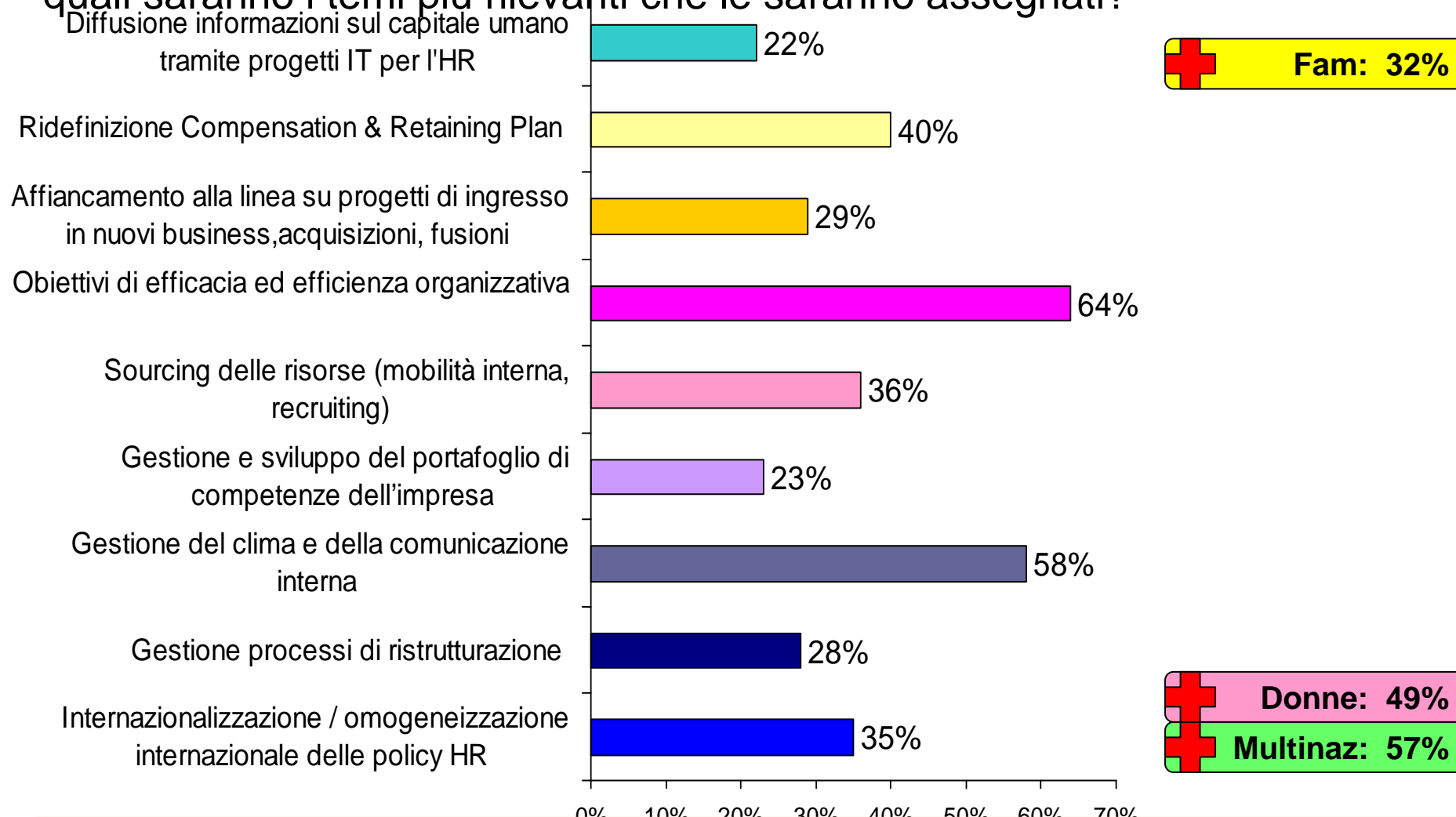
In una ipotetica (o reale!) scheda obiettivi per l'anno 2006 per il suo ruolo, quali saranno i temi più rilevanti che le saranno assegnati?



IN UN CONTESTO DI CRESCITA RIDOTTA, MA SUPERATE LE FASI PIU' CRITICHE ..

.. FORTE FOCUS SULL'EFFICIENZA E SUL CLIMA

In una ipotetica (o reale!) scheda obiettivi per l'anno 2006 per il suo ruolo, quali saranno i temi più rilevanti che le saranno assegnati?



VOCAZIONE INTERNAZIONALE DELLA COMPONENTE FEMMINILE DELLA COMMUNITY

AZIENDE FAMILIARI IMPEGNATE NELL'INFORMATIZZAZIONE DELLA FUNZIONE



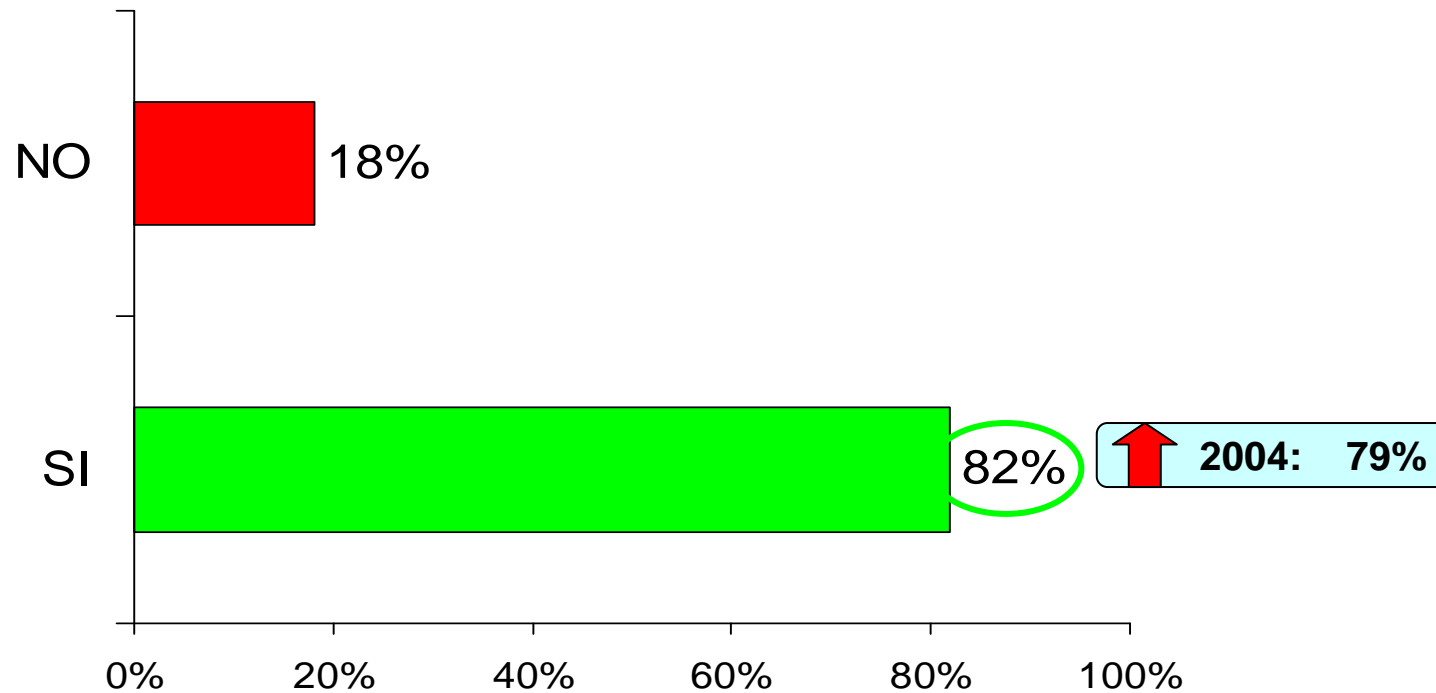
4- Informatizzazione dei processi HR



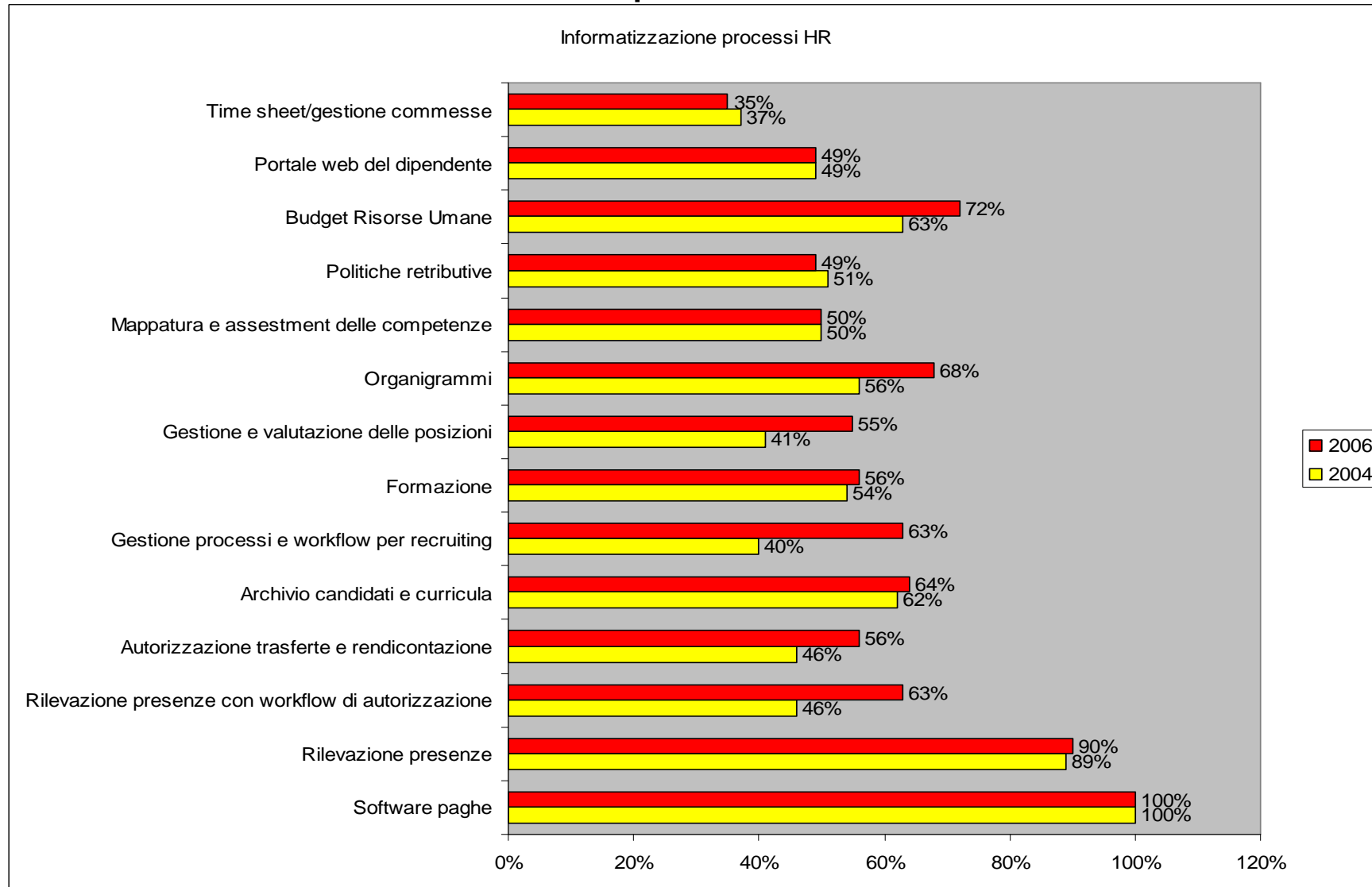
The logo consists of the word "INAZ" in a bold, white, italicized sans-serif font, centered within a solid red rectangular background.



La vostra Direzione utilizza degli applicativi software per la gestione delle attività tipiche della funzione?

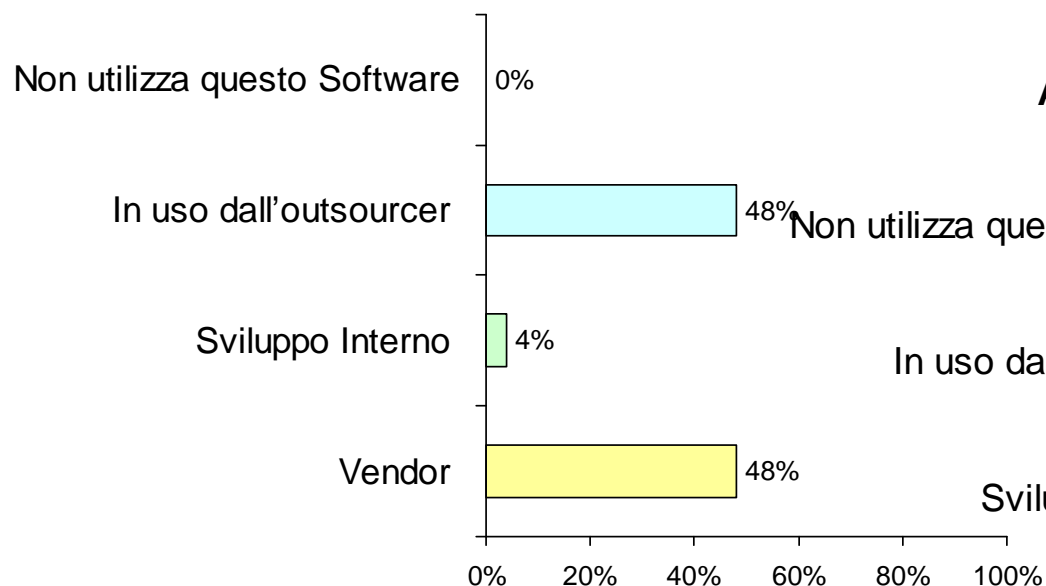


Confronto delle risposte anno 2004 / 2006

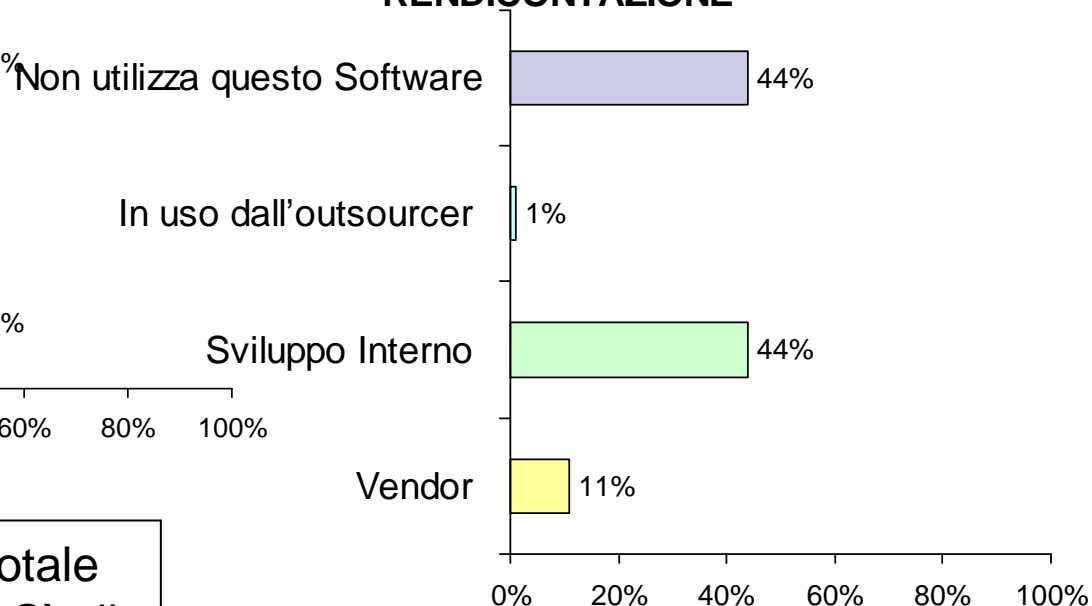


Indicare se gli applicativi software per la gestione delle attività tipiche della funzione sono prodotti da vendor esterni o sviluppate internamente, oppure utilizzati dall'outsourcer in caso di esternalizzazione dell'attività.

SOFTWARE PAGHE



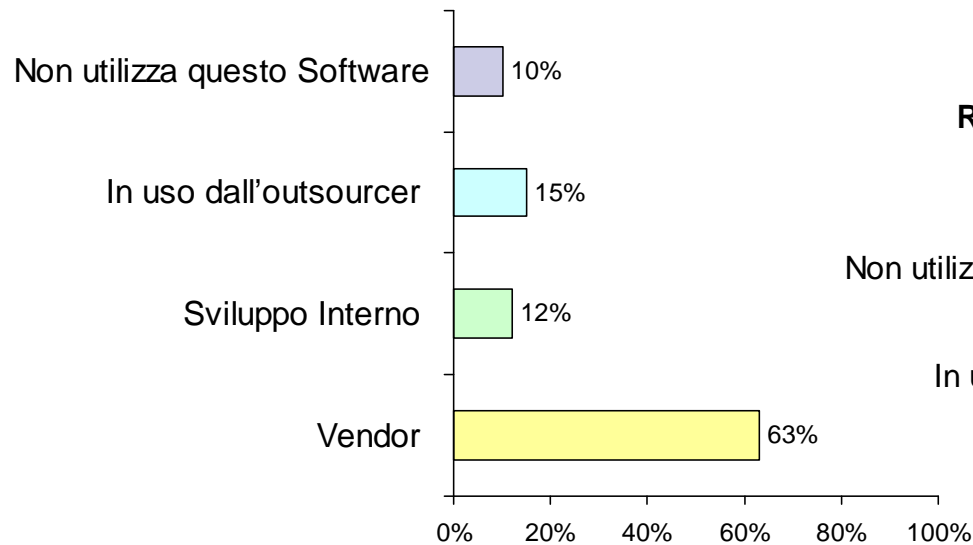
AUTORIZZAZIONE TRASFERTE E RENDICONTAZIONE



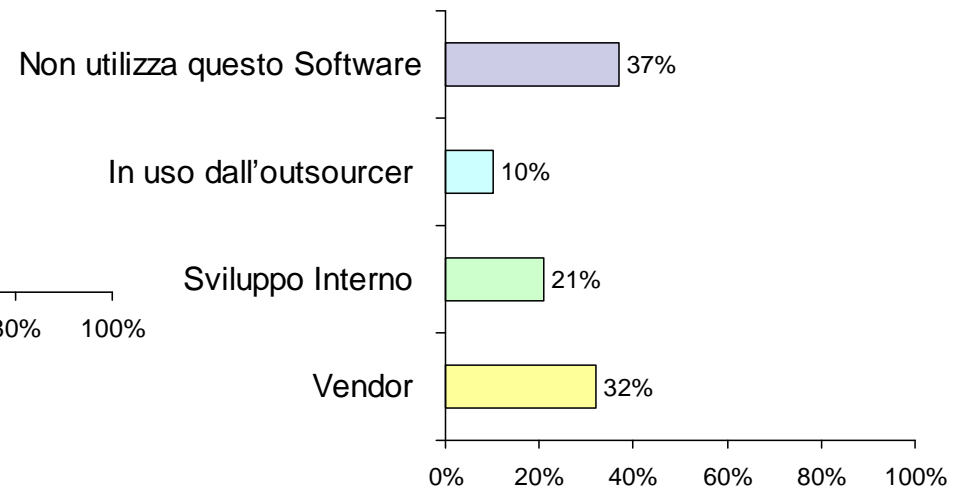
Le percentuali sono calcolate sul totale (126) di coloro che hanno risposto Sì alla domanda precedente

Indicare se gli applicativi software per la gestione delle attività tipiche della funzione sono prodotti da vendor esterni o sviluppate internamente, oppure utilizzati dall'outsourcer in caso di esternalizzazione dell'attività.

RILEVAZIONE PRESENZE

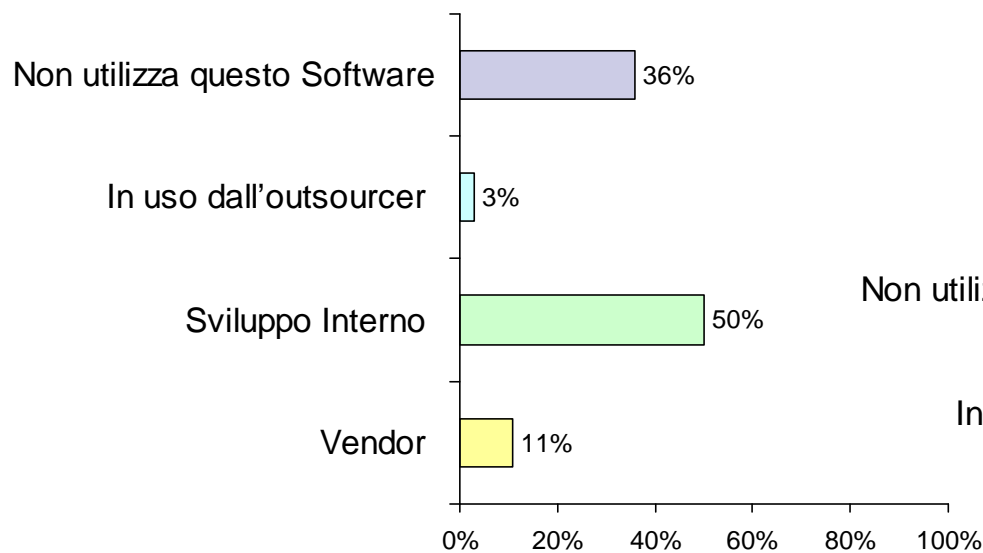


RILEVAZIONE PRESENZE, FERIE E PERMESSI CON WORKFLOW DI AUTORIZZAZIONE

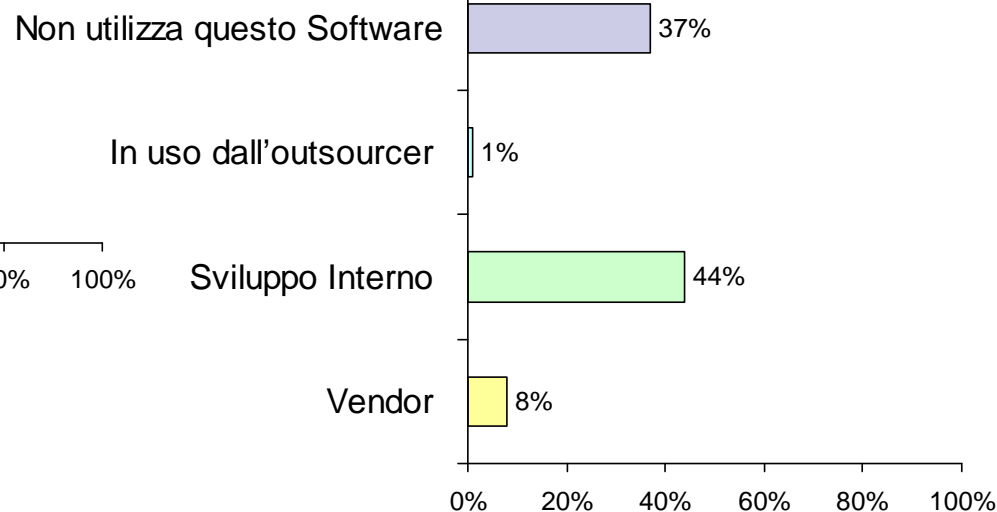


Indicare se gli applicativi software per la gestione delle attività tipiche della funzione sono prodotti da vendor esterni o sviluppate internamente, oppure utilizzati dall'outsourcer in caso di esternalizzazione dell'attività.

ARCHIVIO CANDIDATI E CURRICULA

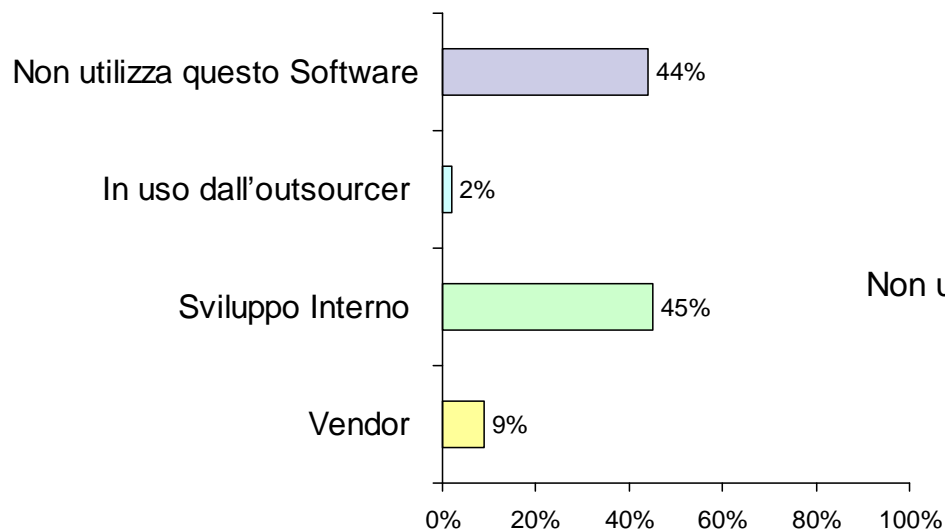


GESTIONE PROCESSI E WORKFLOW PER RECRUITING

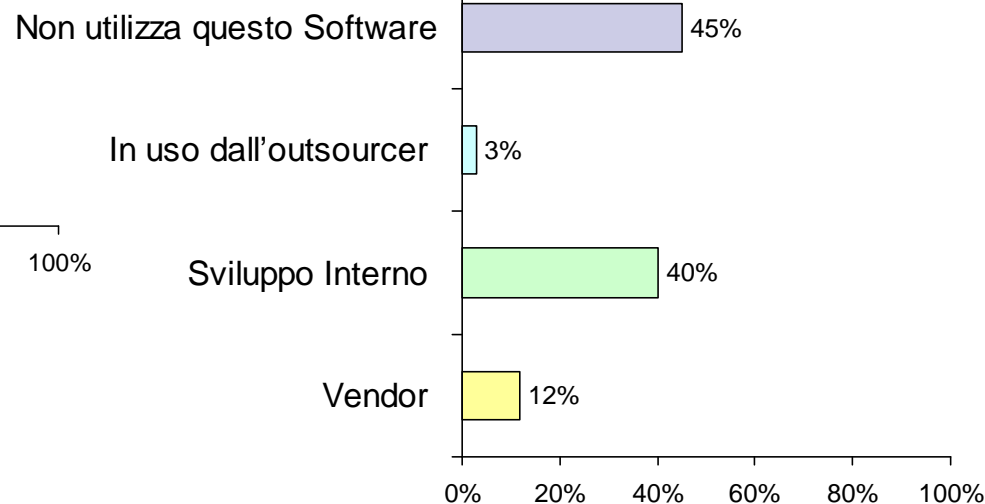


Indicare se gli applicativi software per la gestione delle attività tipiche della funzione sono prodotti da vendor esterni o sviluppate internamente, oppure utilizzati dall'outsourcer in caso di esternalizzazione dell'attività.

FORMAZIONE

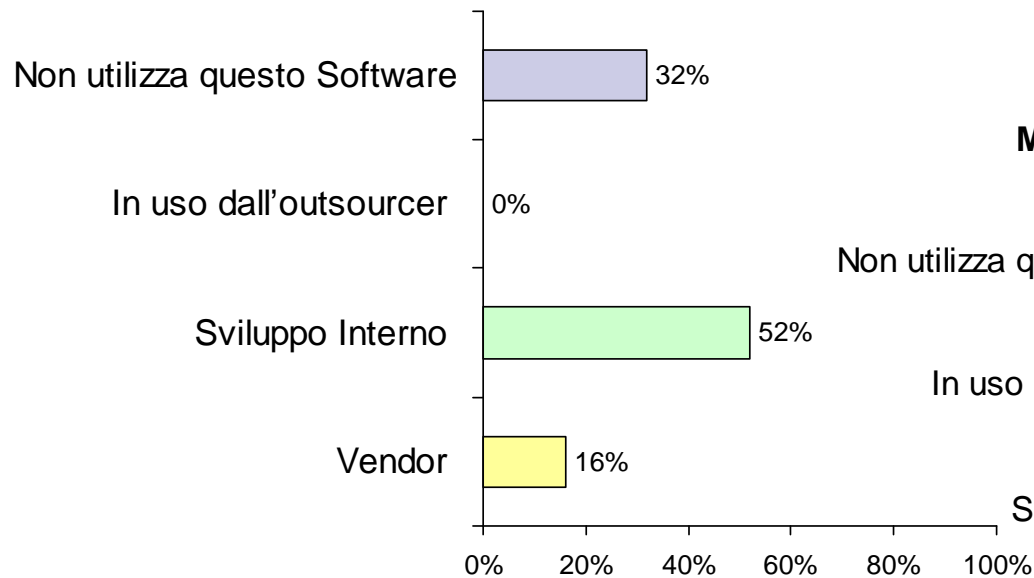


GESTIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI

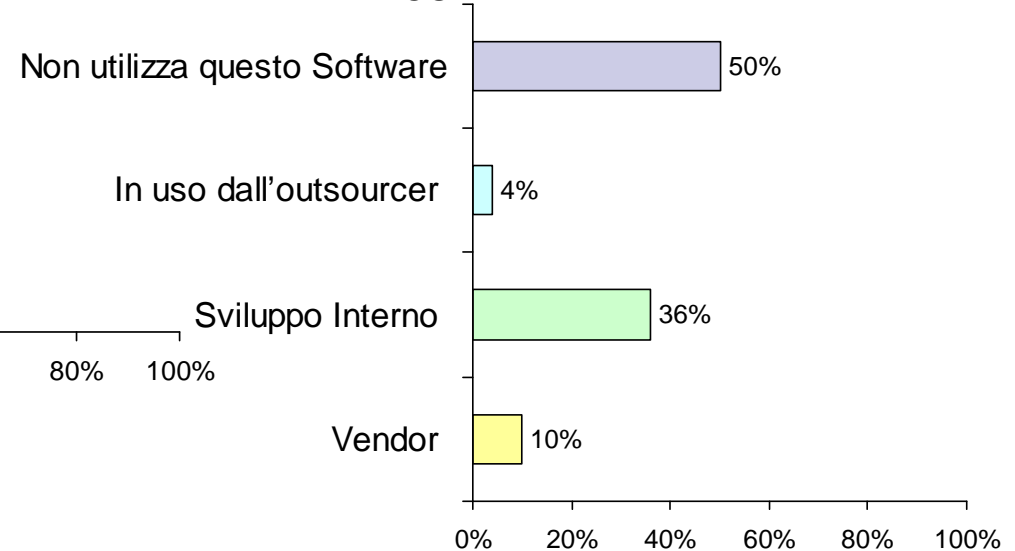


Indicare se gli applicativi software per la gestione delle attività tipiche della funzione sono prodotti da vendor esterni o sviluppate internamente, oppure utilizzati dall'outsourcer in caso di esternalizzazione dell'attività.

ORGANIGRAMMI

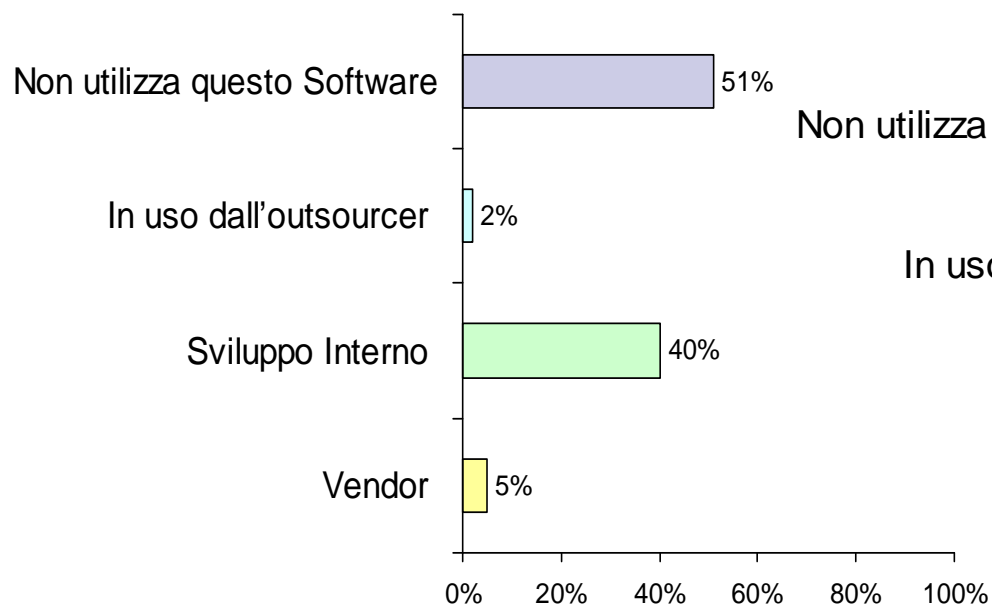


MAPPATURA ED ASSESSMENT DELLE COMPETENZE

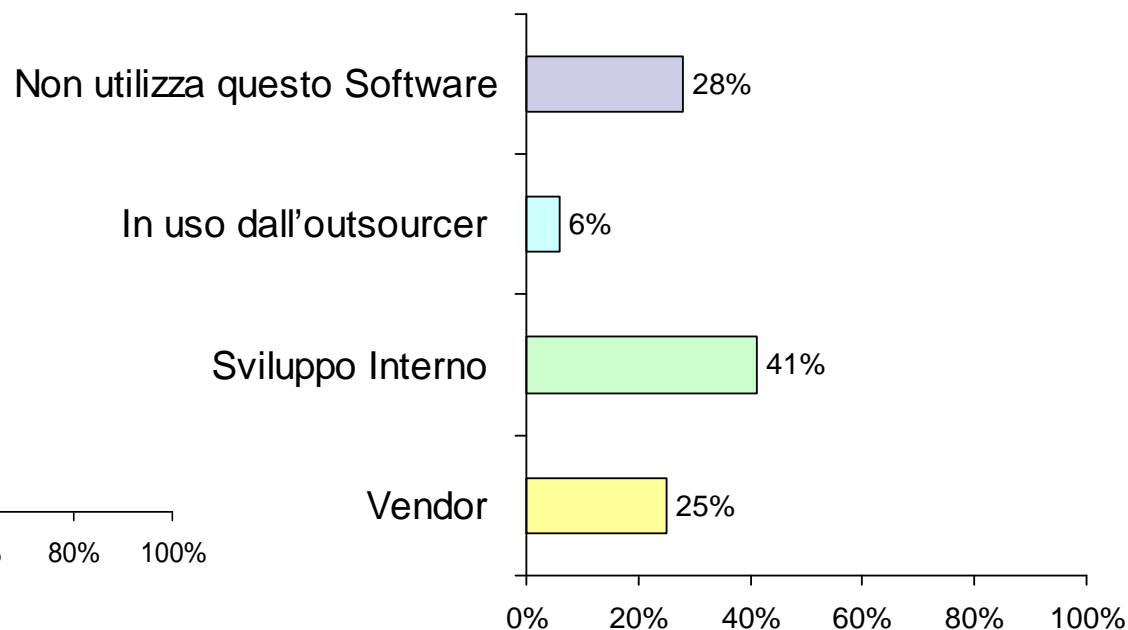


Indicare se gli applicativi software per la gestione delle attività tipiche della funzione sono prodotti da vendor esterni o sviluppate internamente, oppure utilizzati dall'outsourcer in caso di esternalizzazione dell'attività.

SVILUPPATORI DI POLITICHE RETRIBUTIVE

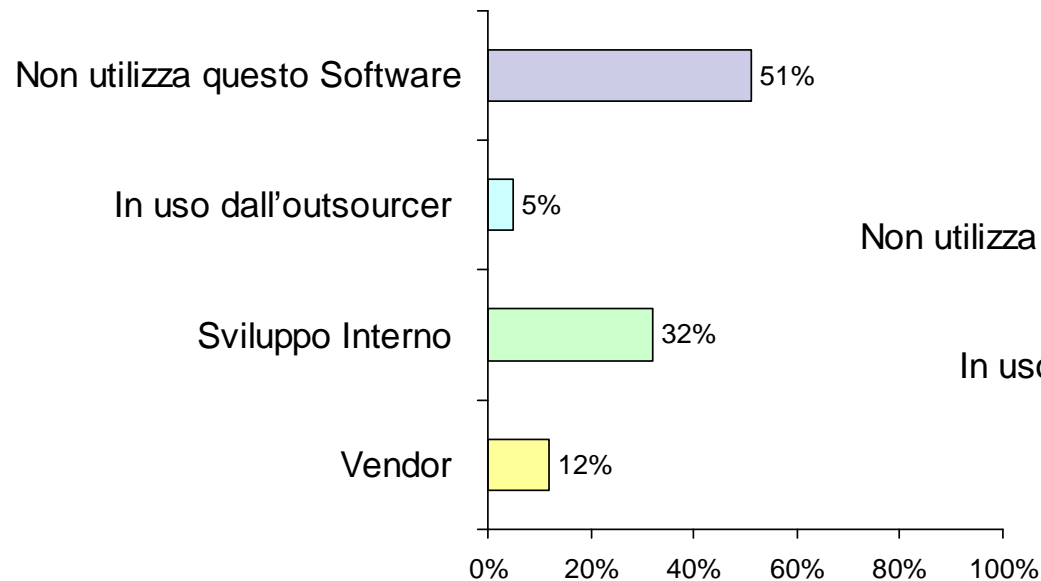


BUDGET RISORSE UMANE

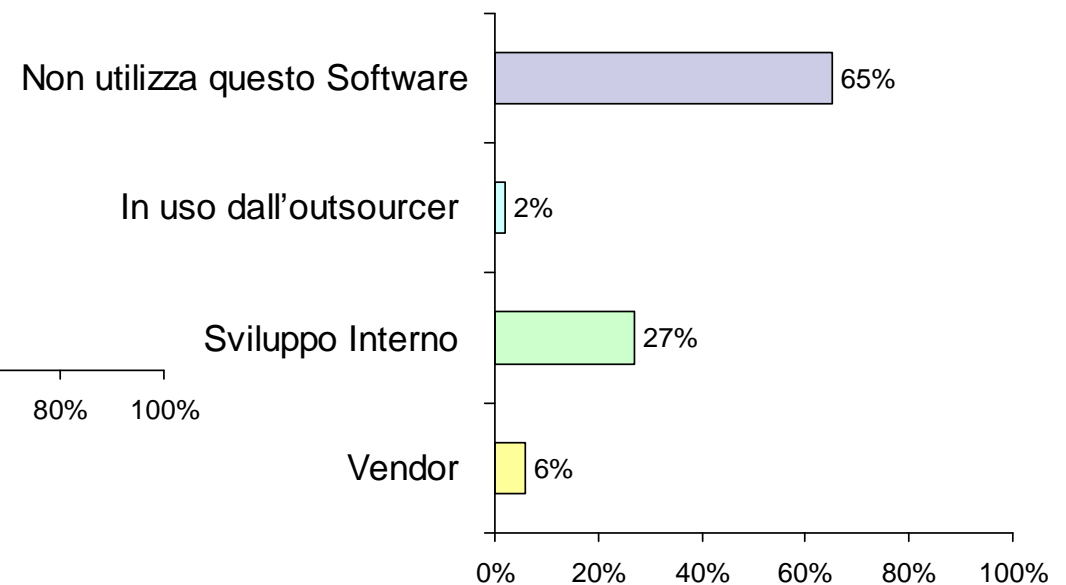



Indicare se gli applicativi software per la gestione delle attività tipiche della funzione sono prodotti da vendor esterni o sviluppate internamente, oppure utilizzati dall'outsourcer in caso di esternalizzazione dell'attività.

PORTALE WEB DEL DIPENDENTE



TIME SHEET/GESTIONE COMMESSE





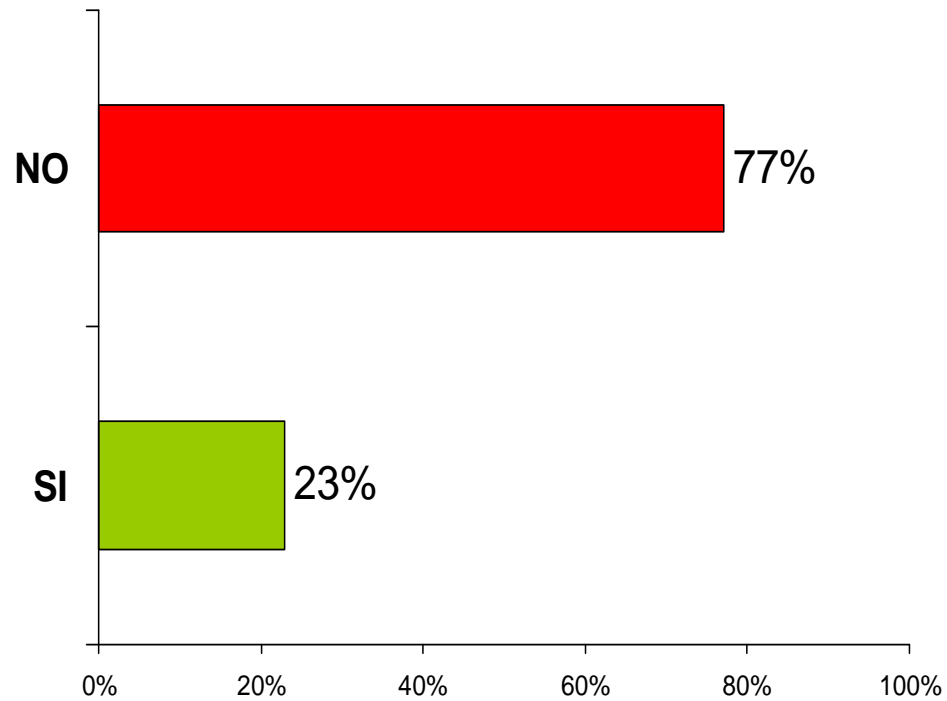
5- Alcuni nuovi scenari:
Internazionalizzazione
Gestione “Over 50”



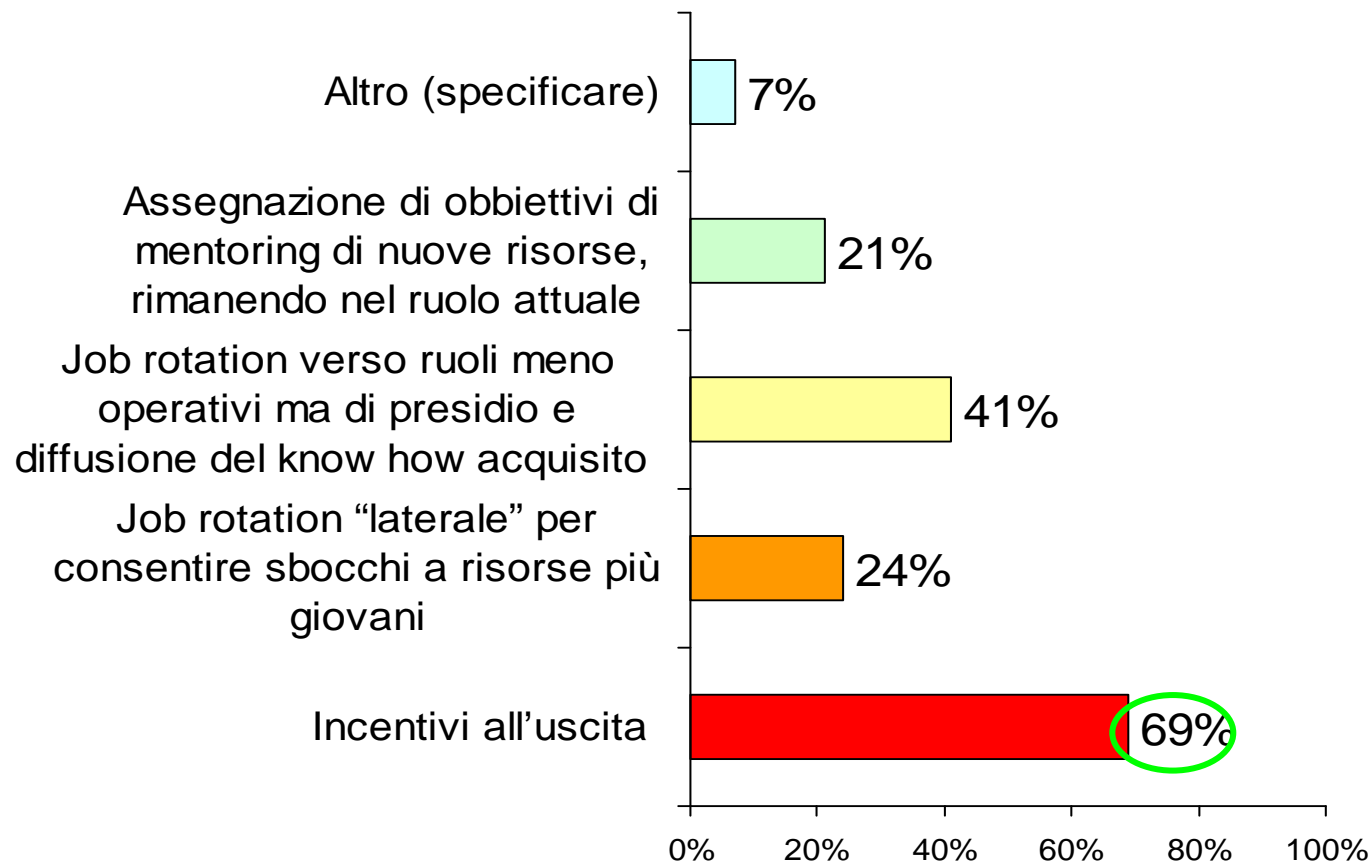
INAZ



Nella sua azienda, viene percepito un “problema” di gestione per gli “over 50”?

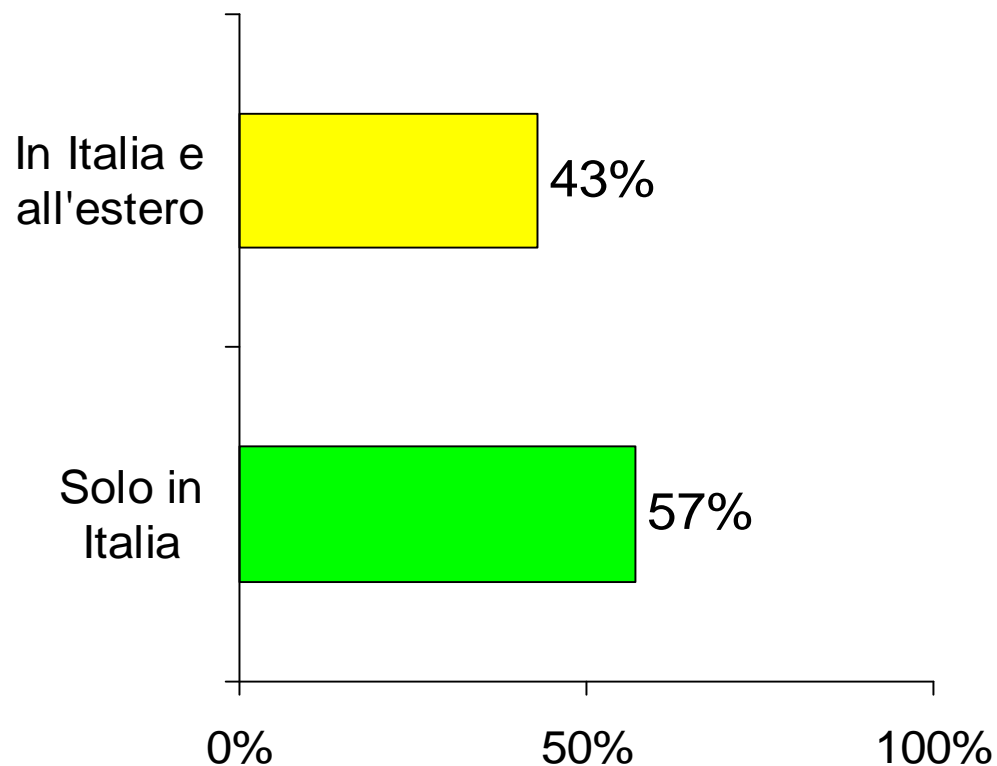


Se il problema degli “over 50” viene percepito, è prevista l’adozione di iniziative specifiche? Quali?

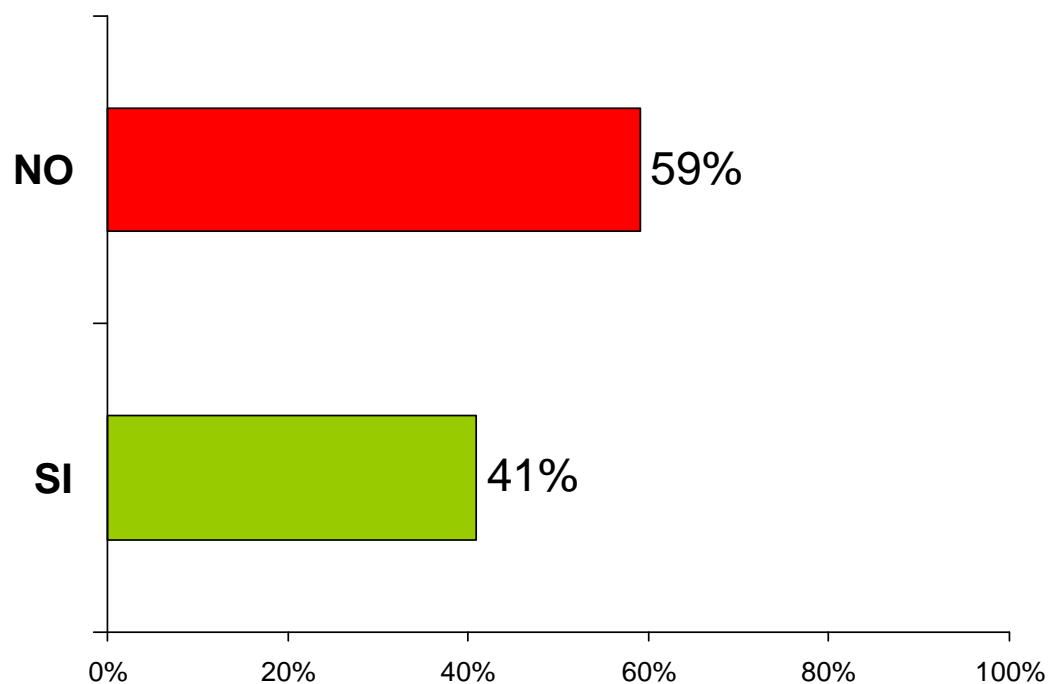


ESPOSIZIONE INTERNAZIONALE

La sua società (la filiale italiana in caso di multinazionale) ha responsabilità di unità solo in Italia o ha anche di unità situate all'estero?



L'allargamento della Comunità Europea, e i processi di delocalizzazione in generale, avranno un impatto sulle politiche del personale della sua azienda?



Se l'allargamento della Comunità Europea e i processi di delocalizzazione in generale, avranno un impatto sulle politiche del personale della sua azienda, di quale tipo sarà?

