



in collaborazione con



## XII Indagine G.I.D.P. 2008

# Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane

- *la capacità delle ICT di introdurre innovazione*
- *il grado di supporto delle ICT alla gestione delle attività correnti e allo sviluppo di nuovi progetti*
  - *l'impatto che le ICT possono avere sulle prestazioni chiave della Direzione*

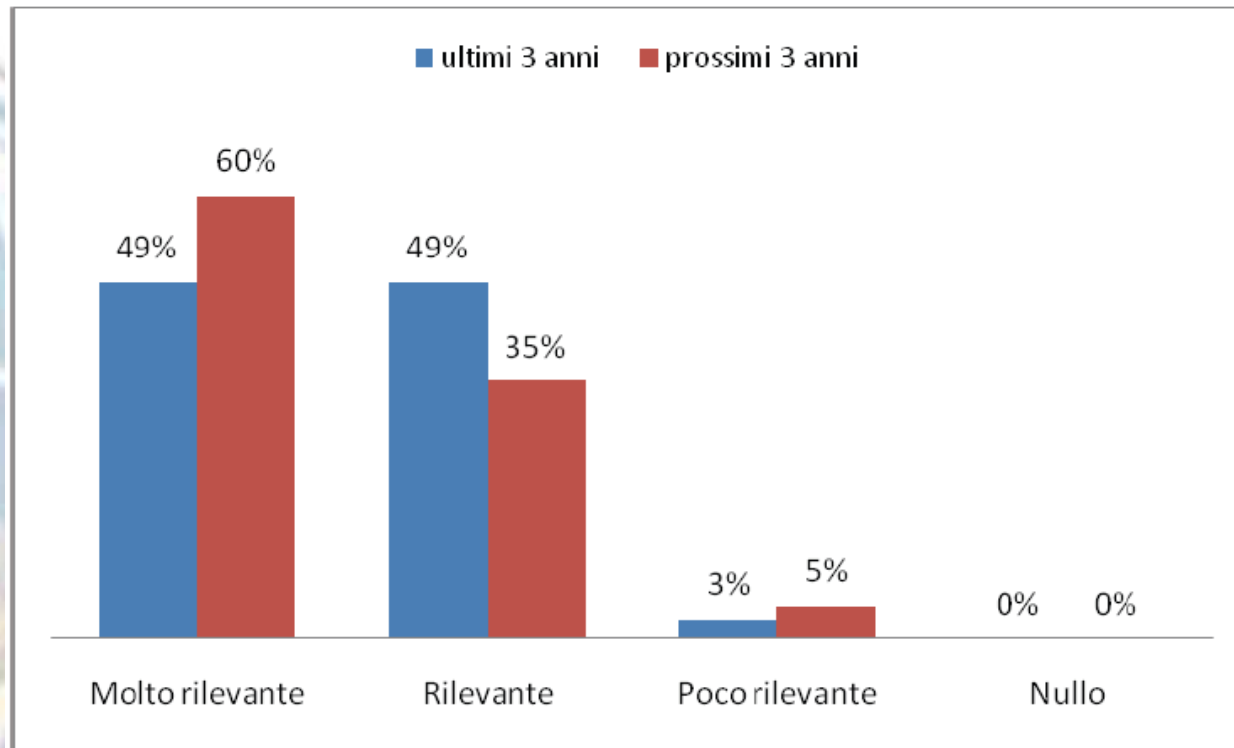
Questionario on line riservato, trasmesso tramite e-mail agli Associati G.I.D.P./H.R.D.A.

---

OTTOBRE 2008

# Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane

## Il ruolo delle ICT nell'innovazione dei processi

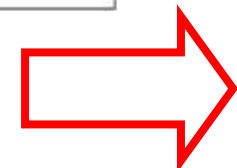
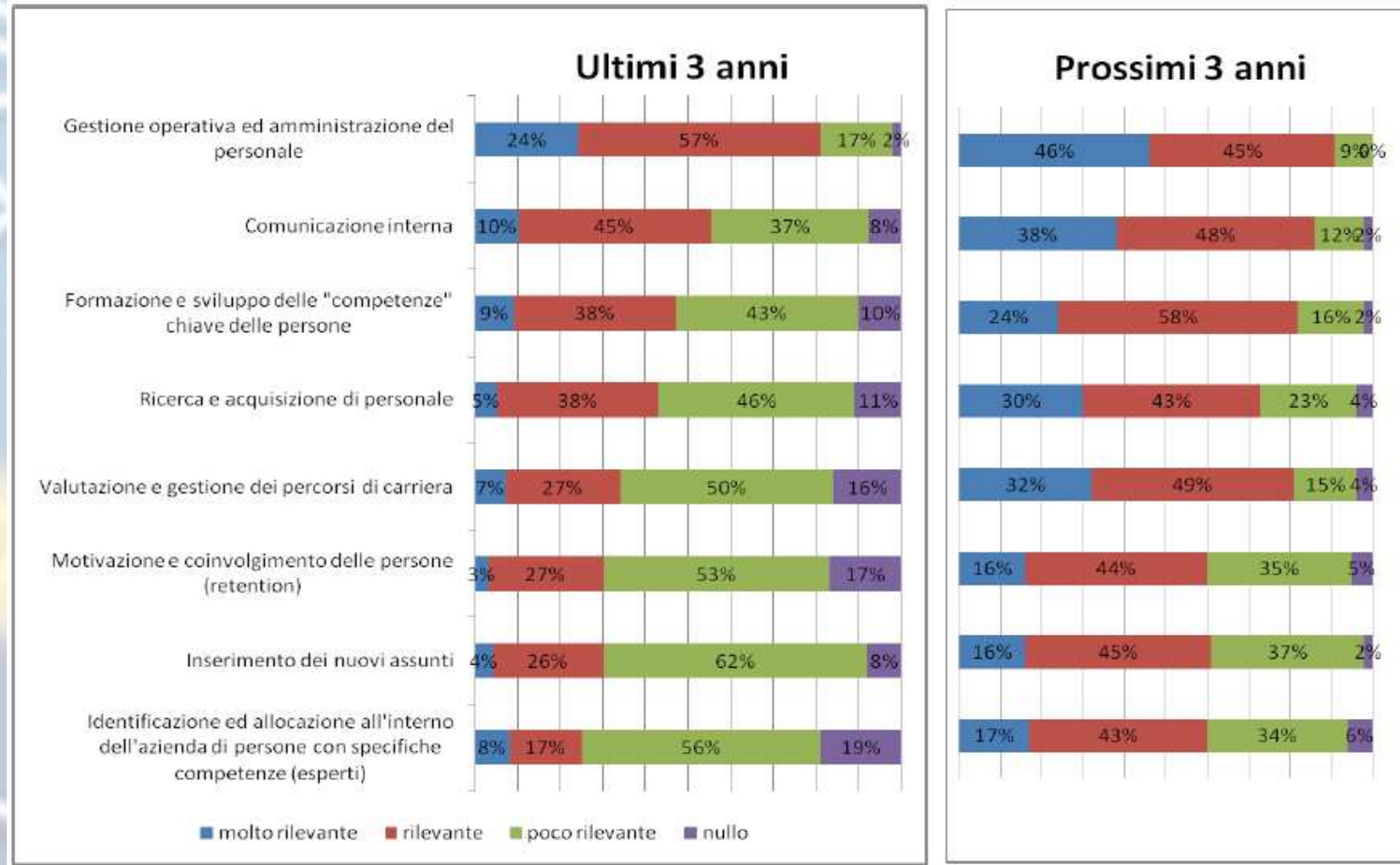


La quasi totalità dei Responsabili Risorse Umane che hanno partecipato all'indagine afferma che **negli ultimi tre anni il supporto che le ICT hanno offerto all'innovazione dei processi è stato rilevante o molto rilevante.**

Il **dato proiettato sui prossimi tre anni** sottolinea in modo ancora più marcato le aspettative dei Responsabili Risorse Umane, che, nella maggioranza dei casi, indicano un **ruolo molto rilevante delle ICT nell'innovazione dei processi della Direzione Risorse Umane.**

# Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane

## Il ruolo delle ICT a supporto delle specifiche attività della Direzione RU



# *Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane*

---

## **Il ruolo delle ICT a supporto delle specifiche attività della Direzione RU**

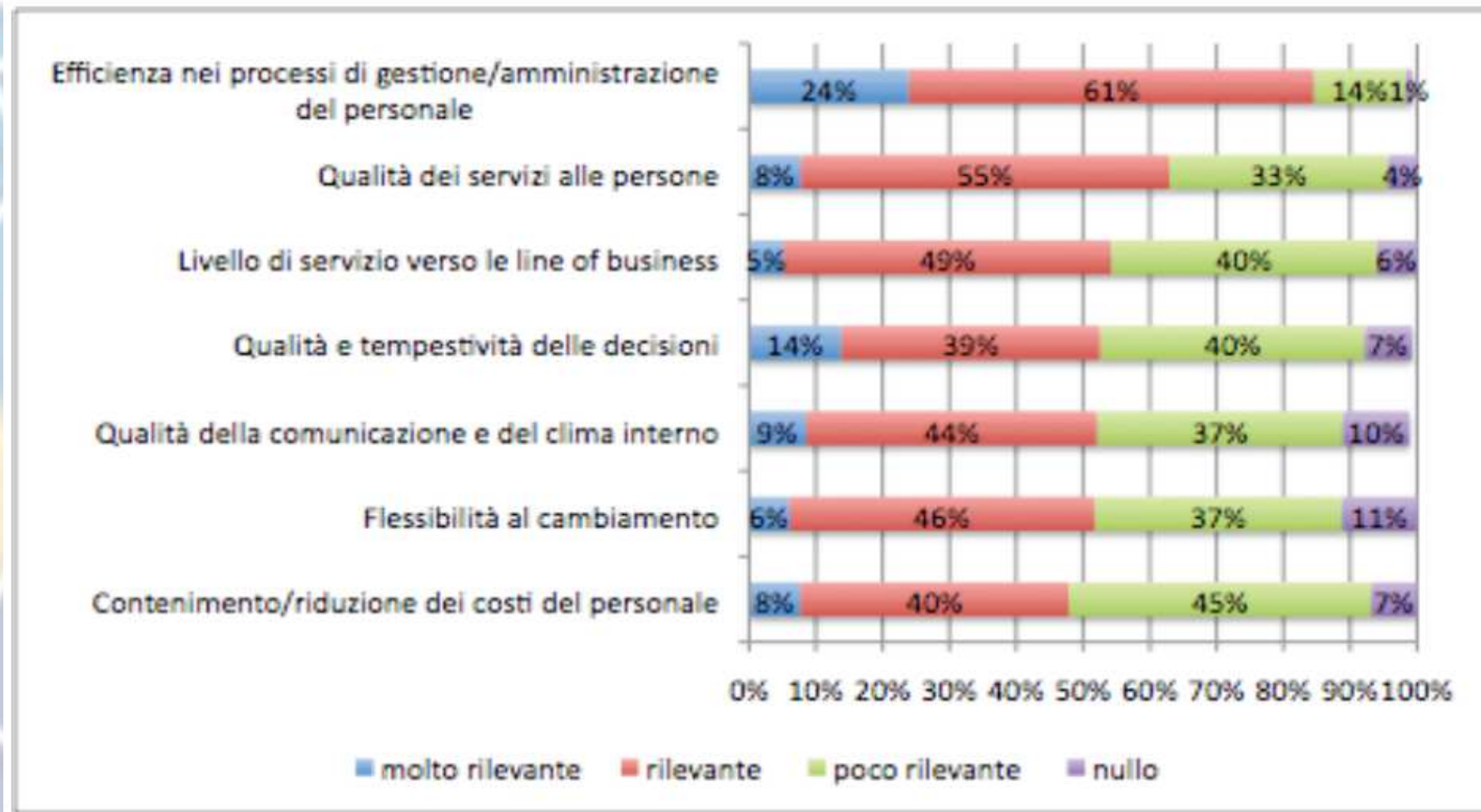
Entrando nel merito delle specifiche attività che caratterizzano la Direzione Risorse Umane, **solo per la *Gestione operativa ed amministrativa del personale*, la *Comunicazione interna* e la *Formazione del personale*, viene riconosciuto alle ICT un ruolo rilevante o molto rilevante.**

Altre attività quali, ad esempio, **la *Valutazione dei percorsi di carriera* o la *Motivazione del personale* e l'*Inserimento di nuovi assunti*, hanno beneficiato in misura tutto sommato limitata del supporto delle ICT negli ultimi anni.**

Viceversa, **con riferimento ai prossimi 3 anni, in quasi tutte le attività specifiche relative alla gestione delle Risorse Umane viene sensibilmente amplificata la rilevanza percepita.**

# Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane

## L'impatto sulle performance della Direzione Risorse Umane



# *Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane*

---

## **L'impatto sulle performance della Direzione Risorse Umane**

Coerentemente con quanto emerso a livello di supporto delle attività, l'analisi ha evidenziato come sia **particolarmente significativo**, secondo l'opinione degli intervistati, proprio **l'impatto delle ICT sull'Efficienza nei processi di gestione e amministrazione del Personale**.

L'impatto delle ICT è considerato **abbastanza rilevante** da diversi Responsabili Risorse Umane **anche su prestazioni come la Qualità dei servizi alle persone, il Livello di servizio verso le Line of Business e la Qualità e tempestività delle decisioni**.

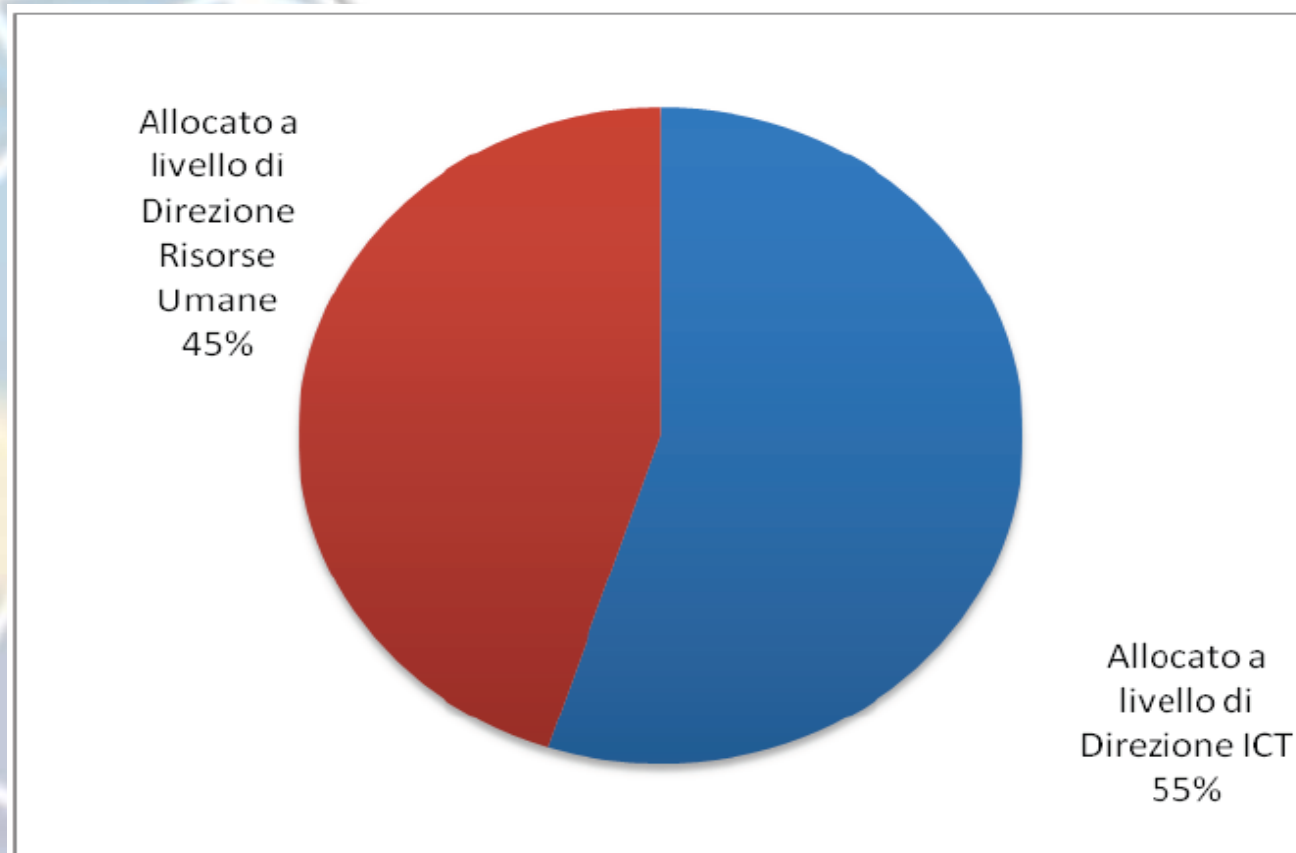
Infine, **l'impatto sulla Qualità della comunicazione e del clima interno è giudicato rilevante o molto rilevante dal 53%** dei Responsabili Risorse Umane.

**Meno significativo** è considerato il ruolo delle ICT **nella Flessibilità al cambiamento e nel Contenimento e nella riduzione dei costi del personale**.

# Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane

## Gli investimenti in ICT a supporto della Gestione delle Risorse Umane

### 1. L'allocazione del budget



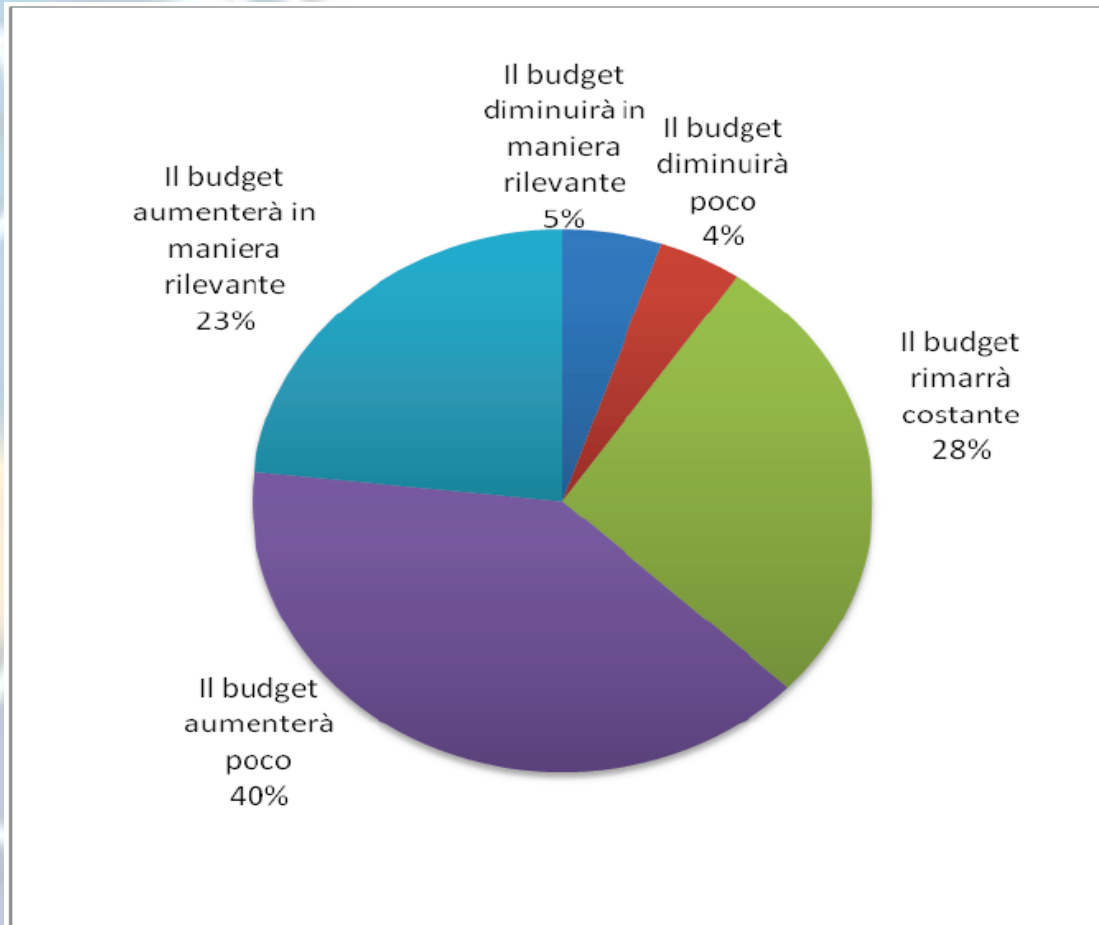
Solo nel **45%** dei casi il budget per gli investimenti ICT viene **allocato alla Direzione Risorse Umane**.

Nel **55%** dei casi, infatti, il budget viene **allocato alla Direzione ICT**.

# Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane

## Gli investimenti in ICT a supporto della Gestione delle Risorse Umane

### 2. L'evoluzione degli investimenti in ICT



Se si prende in esame l'evoluzione nei prossimi tre anni del livello medio di investimenti in soluzioni ICT specifiche per la Direzione Risorse Umane, **solo il 9% dei Responsabili Risorse Umane si aspetta che gli investimenti in progetti ICT a supporto della loro Funzione possa diminuire in maniera rilevante o lieve.**

**La gran parte (91%), invece, ritiene che l'entità degli investimenti rimarrà almeno costante (28%) o crescerà, in maniera lieve (40%) o addirittura rilevante (23%).**



# Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane

## Gli investimenti in ICT a supporto della Gestione delle Risorse Umane

### 3. Priorità di investimento in soluzioni ICT



Analizzando le priorità di investimento, emerge come più importante la **Gestione operativa e l'amministrazione del personale (59%)**: in questo caso si tratta di progetti ICT relativi a sistemi ERP, gestione del costo del lavoro e database dipendenti.

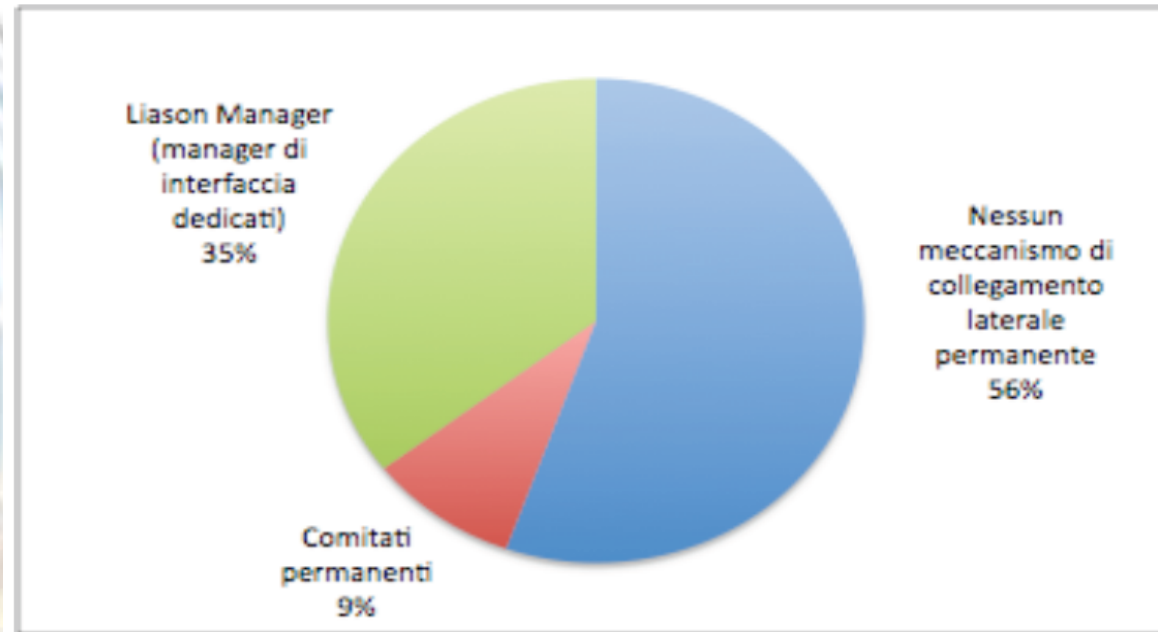
Altrettanto importanti, anche se citati in numero minore, risultano la **Valutazione e gestione dei percorsi di carriera (50%)**, la **Formazione e sviluppo delle competenze chiave delle persone (48%)**, la **Comunicazione interna (42%)** attraverso per esempio l'ampliamento delle funzionalità dei portali intranet Risorse Umane e la **Ricerca e acquisizione di personale (32%)**.

Di minore rilevanza risultano invece le soluzioni ICT per **l'Identificazione ed allocazione all'interno dell'azienda di persone con specifiche competenze (19%)**, per la **Motivazione e il coinvolgimento delle persone (17%)** e per **l'Inserimento dei nuovi assunti (9%)**.

# Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane

## La relazione tra Direzione Risorse Umane e Direzione ICT

### 1. I meccanismi di collegamento tra la Direzione RU e la Direzione ICT



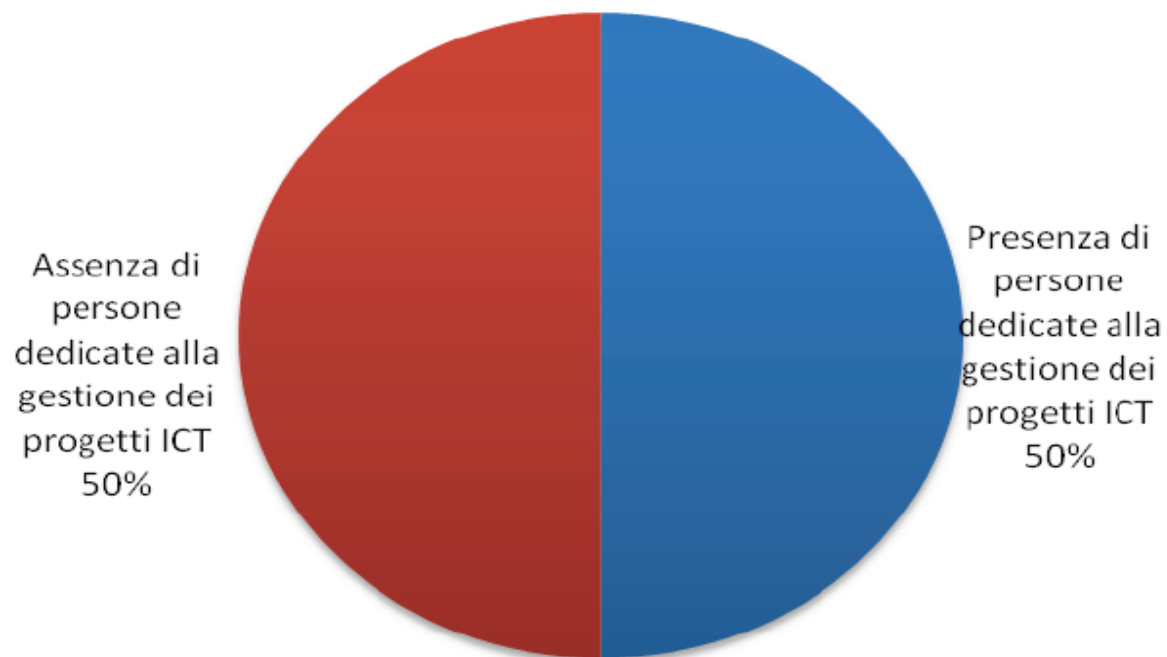
Quasi la metà delle imprese coinvolte nella ricerca (**44%**) dispone di **meccanismi di collegamento permanente tra la Direzione Risorse Umane e la Direzione ICT**. In particolare, nel 35% dei casi sono presenti Manager di interfaccia dedicati e nel 9% dei casi vengono adottati Comitati permanenti.

Emerge infine come ancora **un elevato numero di aziende (56%) non abbiano definito meccanismi di collegamento permanenti tra le due funzioni**.

# *Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane*

## **La relazione tra Direzione Risorse Umane e Direzione ICT**

### 1. I meccanismi di collegamento tra la Direzione RU e la Direzione ICT

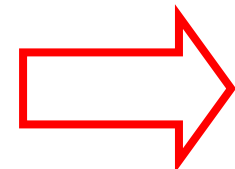
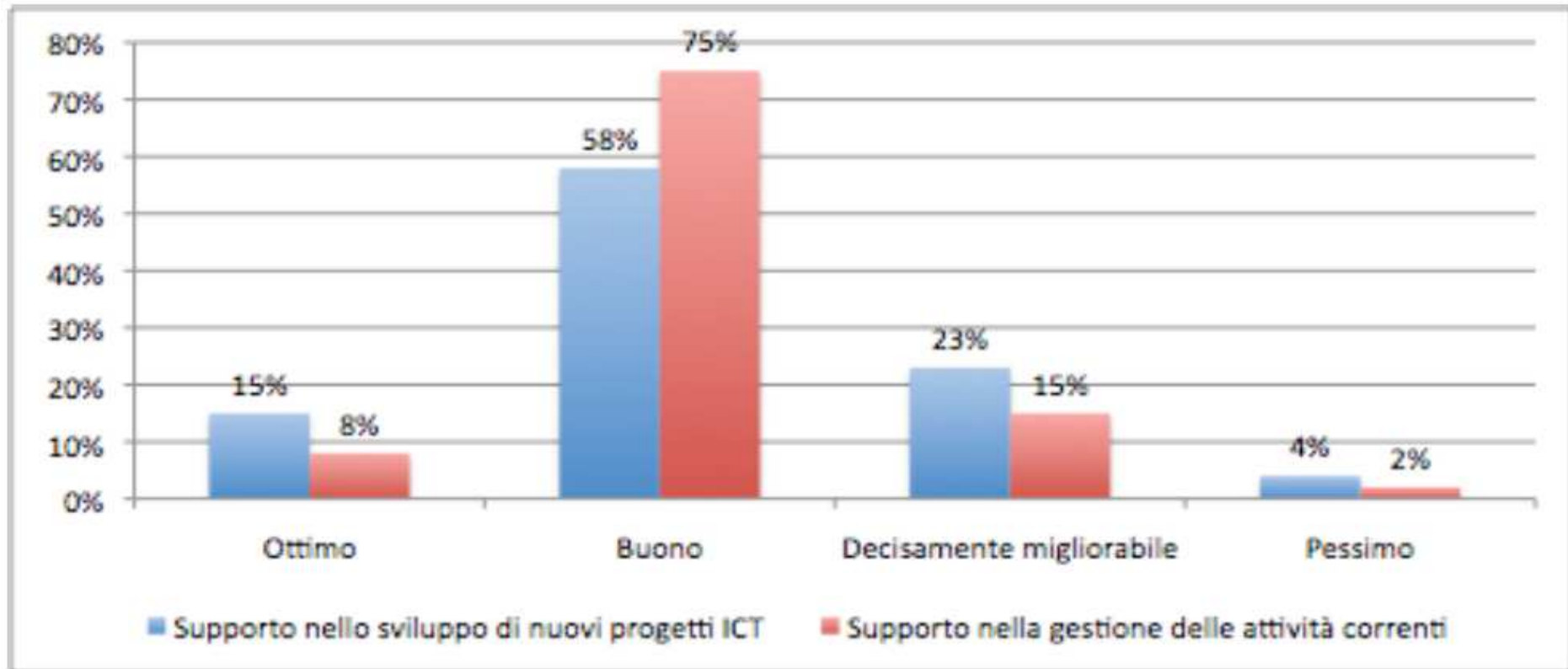


**Nella metà delle Direzioni Risorse Umane** partecipanti all'indagine sono previste **persone dedicate ai progetti ICT.**

# Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane

## La relazione tra Direzione Risorse Umane e Direzione ICT

### 2. Il supporto fornito dalla Direzione ICT alla Direzione RU



# *Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane*

---

## **La relazione tra Direzione Risorse Umane e Direzione ICT**

### *2. Il supporto fornito dalla Direzione ICT alla Direzione RU*

**La maggior parte dei Responsabili Risorse Umane valuta positivamente il supporto fornito dalla Direzione ICT, sia in termini di supporto allo sviluppo di nuovi progetti (valutato come buono dal 58% dei Responsabili Risorse Umane e come ottimo dal 15%), sia per quanto riguarda il supporto nella gestione delle attività correnti (valutato come buono dal 75% e come ottimo dal 8% dei Responsabili Risorse Umane).**

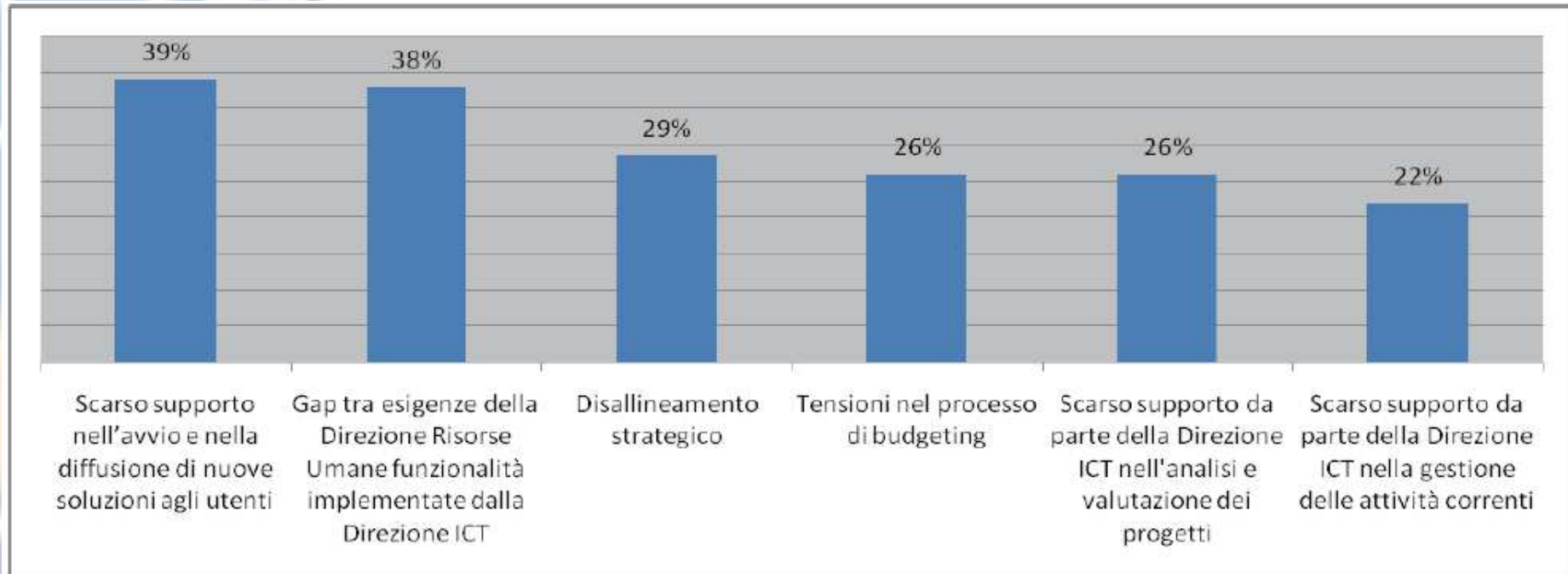
**Meno di un quarto** dei Responsabili Risorse Umane **valuta, invece, il supporto fornito come decisamente da migliorare**: il 23% per quanto riguarda lo sviluppo di nuovi progetti, il 15% per quanto concerne il supporto alle attività correnti.

**Solo una piccola parte dei Responsabili Risorse Umane ha giudicato pessimo il supporto fornito dalla Direzione ICT**: in particolare, il giudizio negativo è rivolto soprattutto al supporto nello sviluppo di nuovi progetti ICT (4%).

# Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane

## La relazione tra Direzione Risorse Umane e Direzione ICT

### 3. Le criticità riscontrate nell'interazione tra Direzione Acquisti e Direzione ICT

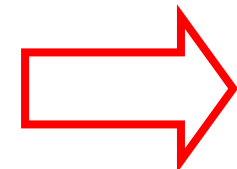
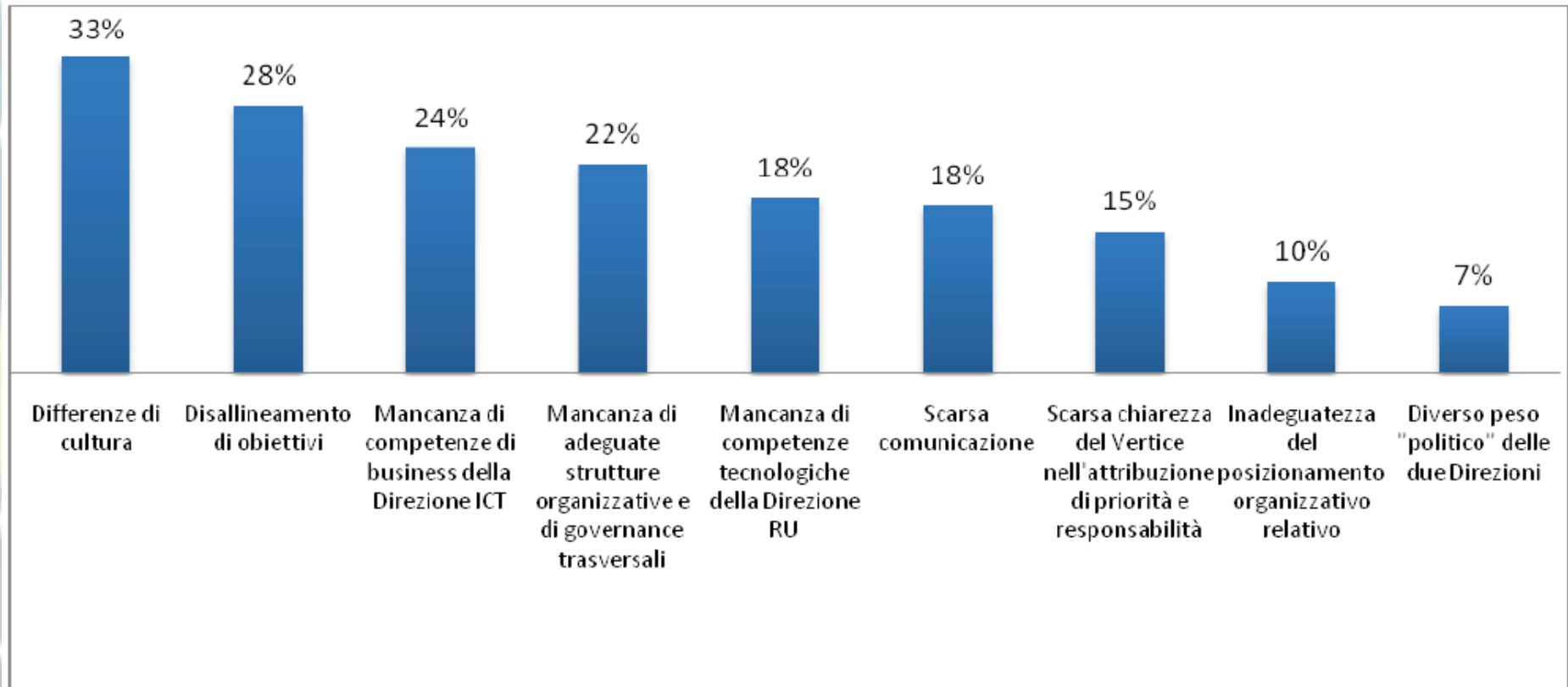


L'analisi delle criticità nella collaborazione tra Direzione Risorse Umane e Direzione ICT **non ha evidenziato una netta prevalenza di una problematica rispetto a un'altra.**

# Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane

## La relazione tra Direzione Risorse Umane e Direzione ICT

### 4. Le cause delle criticità riscontrate



# *Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane*

---

## **La relazione tra Direzione Risorse Umane e Direzione ICT**

### *4. Le cause delle criticità riscontrate*

Passando all'analisi delle cause che determinano le criticità nell'interazione tra Direzione Risorse Umane e la Direzione ICT, si evidenzia che solamente la **Differenza di cultura (33%)** supera il 30% delle risposte dei Responsabili Risorse Umane.

Si può poi individuare un insieme di criticità che presentano una frequenza di risposte da parte dei Responsabili della Gestione delle Risorse Umane superiore al 20%. Tra queste vi sono il **Disallineamento di obiettivi (28%)**, la **Mancanza di competenze di business della Direzione ICT (24%)** e la **Mancanza di adeguate strutture organizzative e di governance trasversali (22%)**.

In maniera minore, sono state riconosciute come cause di criticità, la *Mancanza di competenze tecnologiche della Direzione Risorse Umane (18%)*, la *Scarsa comunicazione (18%)*, la *Scarsa chiarezza del Vertice nell'attribuzione di priorità e responsabilità (15%)* e l'*Inadeguatezza del posizionamento organizzativo relativo (10%)*.

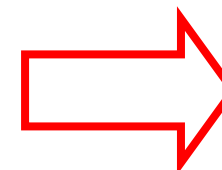
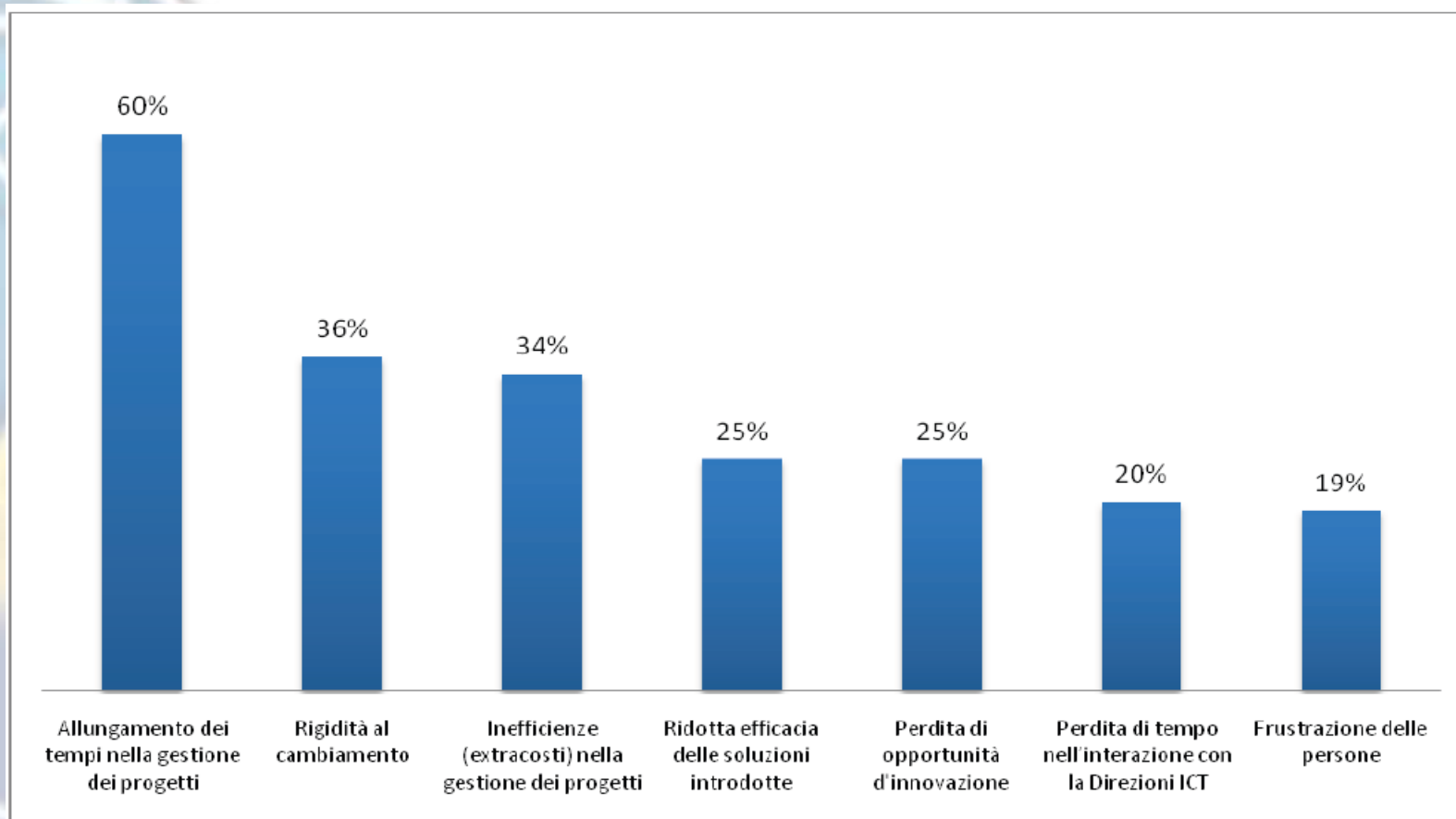
Infine, in pochi casi è stato segnalato il *Diverso peso politico delle due Direzioni (7%)*.



# Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane

## La relazione tra Direzione Risorse Umane e Direzione ICT

### 5. Gli effetti delle criticità riscontrate



# *Il ruolo delle ICT nella gestione delle Risorse Umane*

---

## **La relazione tra Direzione Risorse Umane e Direzione ICT**

### *5. Gli effetti delle criticità riscontrate*

Il principale effetto delle criticità nella relazione tra Direzione Risorse Umane e Direzione ICT è ***l'Allungamento dei tempi nella gestione dei progetti (60%)***.

Tra gli altri effetti più frequentemente segnalati dai Responsabili Risorse Umane emergono la *Rigidità al cambiamento (36%)* e le *Inefficienze (extracosti) nella gestione dei progetti (34%)*.

Altri effetti sono la *Ridotta efficacia delle soluzioni introdotte (25%)*, la *Perdita di opportunità d'innovazione (25%)*, la *Perdita di tempo nell'interazione con la Direzione ICT (20%)* e la *Frustrazione delle persone (19%)*.



*in collaborazione con*



*Grazie della collaborazione*

Questionario on line riservato, trasmesso tramite e-mail agli Associati G.I.D.P./H.R.D.A.

---

Milano, ottobre 2008