



RUNU - PIEMONTE

Rilevanza Strategica e Sfide per la Funzione HR

22 maggio 2018

ESTE
Cultura d'impresa

 **Group**
YOUR JOB, OUR WORK

a GI GROUP company
OD&M
CONSULTING
Your People, Our Work

AGENDA HR 2018

Sfide Internazionali
Funzioni HR e loro
evoluzione nel tempo

Ricerche Internazionali

Agenda HR 2018 Nazionale vs. Piemonte

- Caratteristiche Funzioni HR
- Rilevanza Strategica Funzione HR
- Misurazione risultati
- Sfide HR 2018

Agenda HR 2018 Rilettura Critica

RICERCHE INTERNAZIONALI



CONTESTO DEFINISCE LE SFIDE



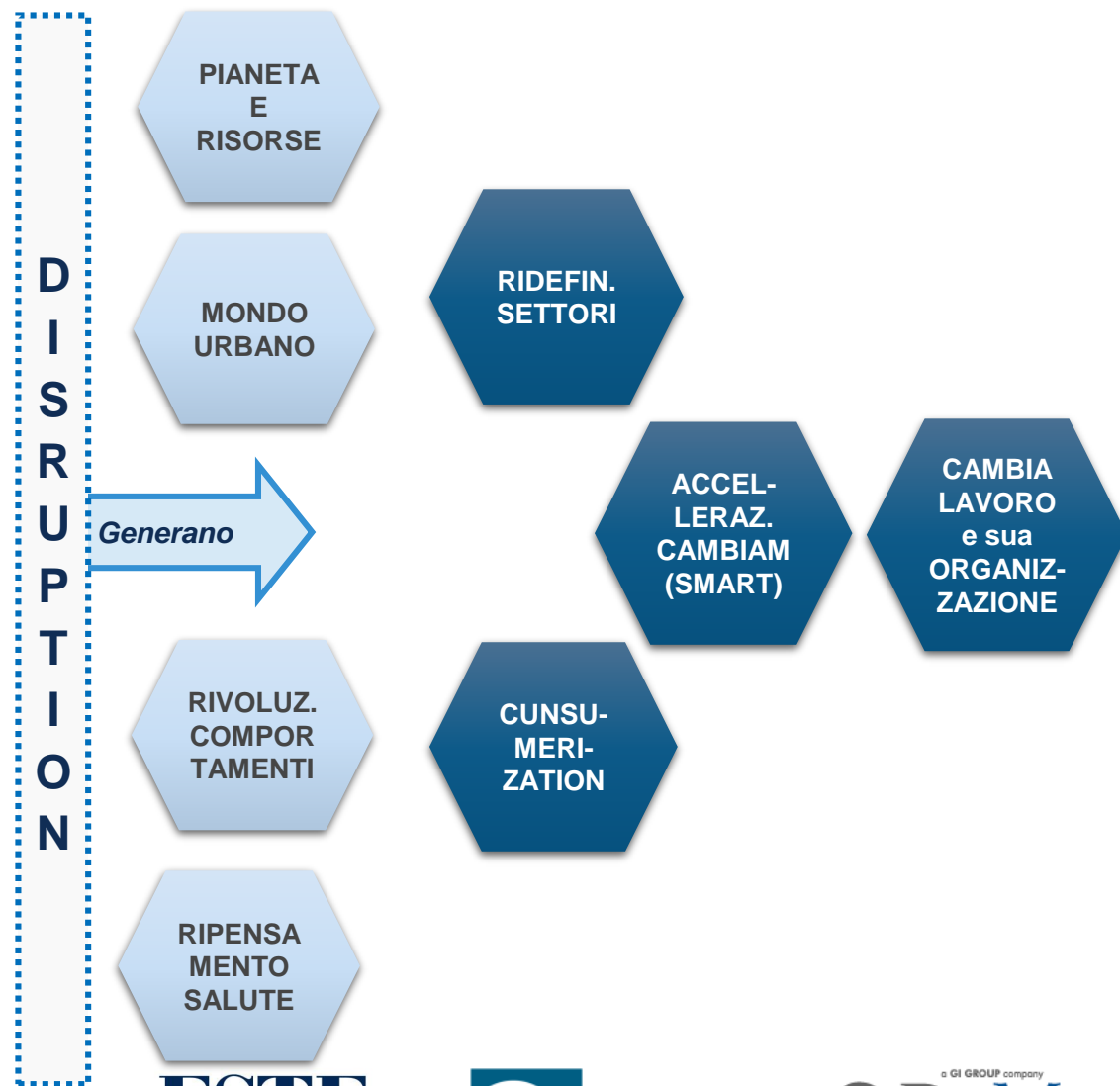
TECNOLOGIA



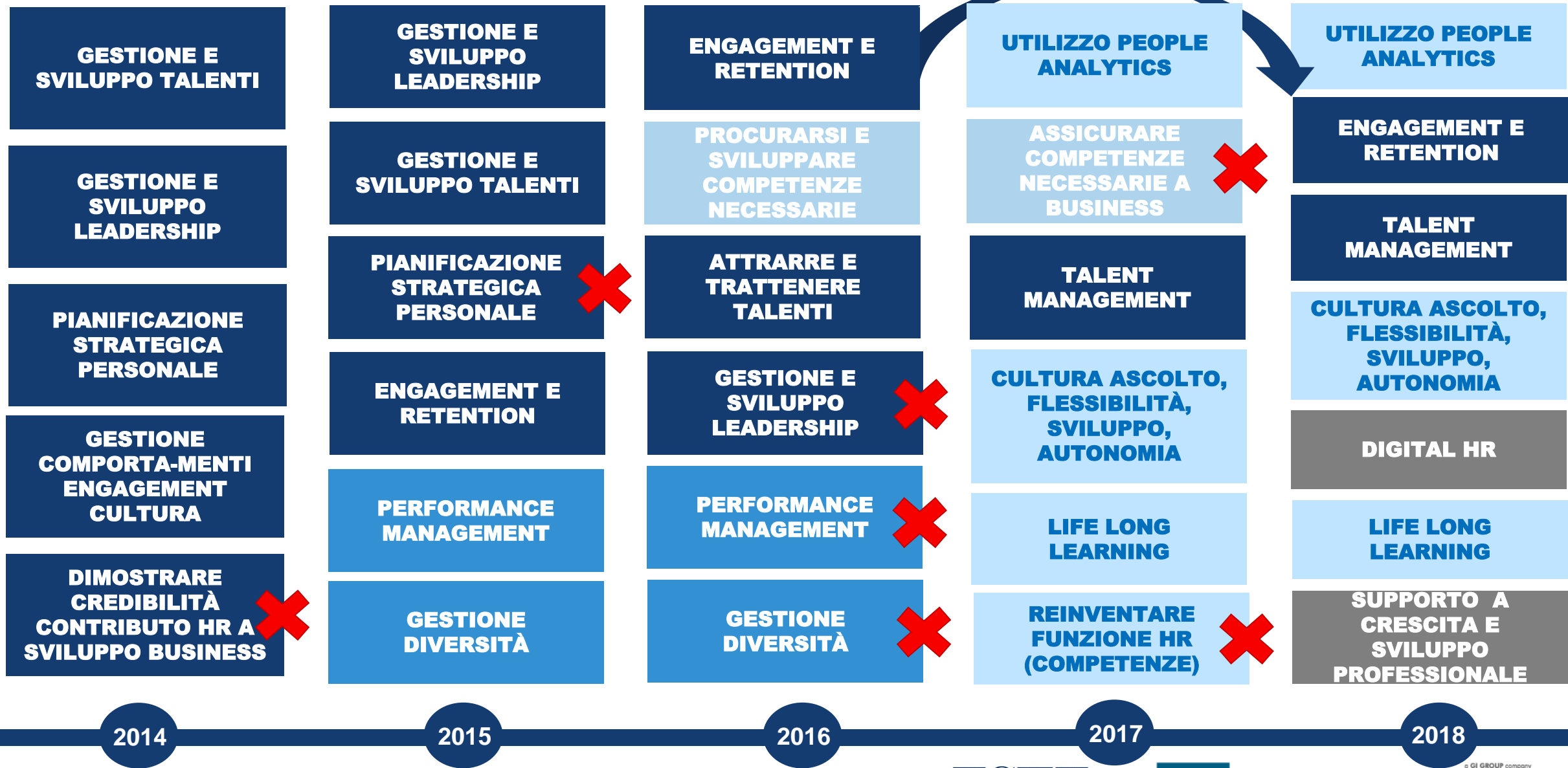
CAMBIAMENTI DEMOGRAFICI



GLOBALIZZAZIONE



EVOLUZIONE DELLE SFIDE HR



OBIETTIVO RICERCA

■ STATO DELLE FUNZIONI HR

- ◆ Caratteristiche
- ◆ Rilevanza Strategica
- ◆ Misurazione risultati

■ SFIDE 2018 PER LE FUNZIONI HR

**CONFRONTANDO FRA LORO ESPERIENZE E OPINIONI
DI PROFESSIONISTI IN RUOLI HR DI AZIENDE ITALIANE E DI AZIENDE PIEMONTESI**

VERIFICANDO RISULTATI EMERSI CON TREND INTERNAZIONALI



CHI SONO

DOVE
LAVORANO

PARTECIPANTI

115 rispondenti **ITALIA**
32 rispondenti in **PIEMONTE**

CHI SONO



115 Rispondenti HR in ITALIA

32 Rispondenti in Piemonte

Sesso

54,8% Uomini **59,4%** Donne

Classe Età

41,7% 30-45 anni

41,7% 46-55 anni **46,9%**

Ruolo

62,6% Direttore HR **50,0%**

Anzianità nella Funzione HR

44,3% 15 anni e oltre **40,6%**

DOVE LAVORANO



SETTORE MERCEOLOGICO

49,6% Industria

34,4% Industria

CLASSE DIMENSIONALE

60,9% Medie

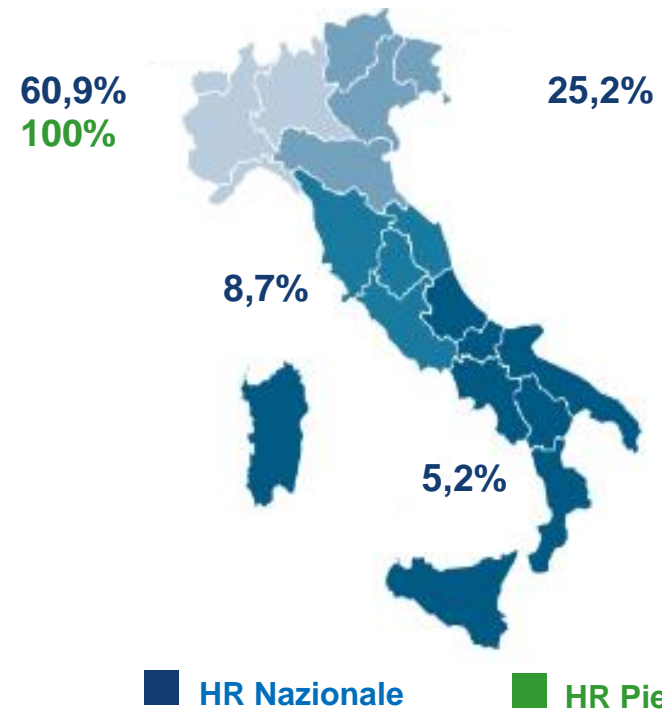
65,6% Medie

TIPOLOGIA AZIENDA

42,6% Divisione Italiana
multinazionale estera

43,8% Divisione Italiana
multinazionale estera

Ripartizione Geografica





CARATTERISTICHE

RILEVANZA
STRATEGICA

MISURAZIONE
RISULTATI

STATO DELLE FUNZIONI HR

FUNZIONE HR



...È PRESENTE IN AZIENDA

■ HR Nazionale 99,1%

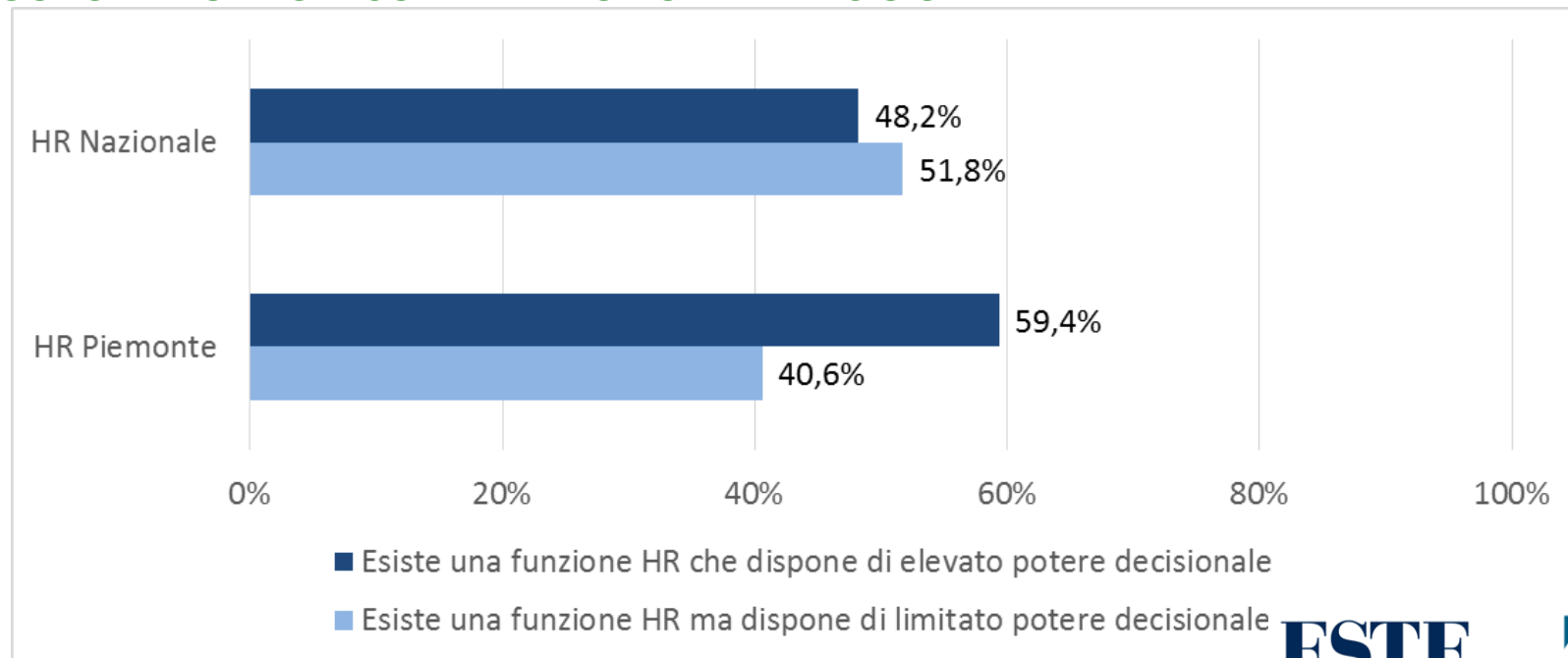
numero medio persone nella funzione HR: 23
50,9% Funzioni HR composte da 2-5 persone

■ HR Piemonte 100%

numero medio persone nella funzione HR: 32
34,4% Funzioni HR composte da 2-5 persone o da 6-10 persone

... SI DIVIDONO QUASI IN UGUAL MISURA FRA FUNZIONI AD ELEVATO E LIMITATO POTERE DECISIONALE

... PREVALGONO LE FUNZIONI CON ELEVATO POTERE DECISIONALE



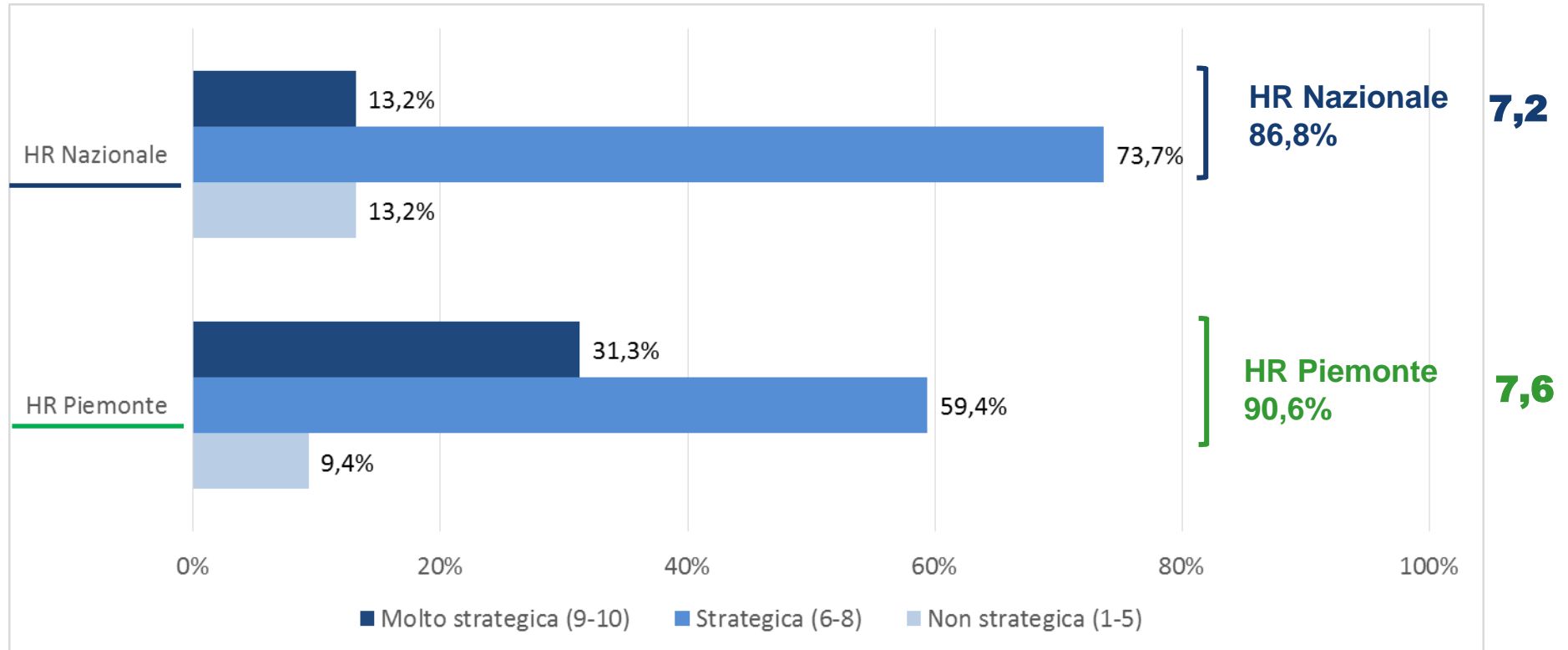
STRATEGICITÀ FUNZIONE HR



...RICONOSCIUTA DALLA MAGGIORANZA DEI RISPONDENTI

... IN PIEMONTE PIÙ AMPIA PERCENTUALE DI CHI LA RICONOSCE «MOLTO STRATEGICA»

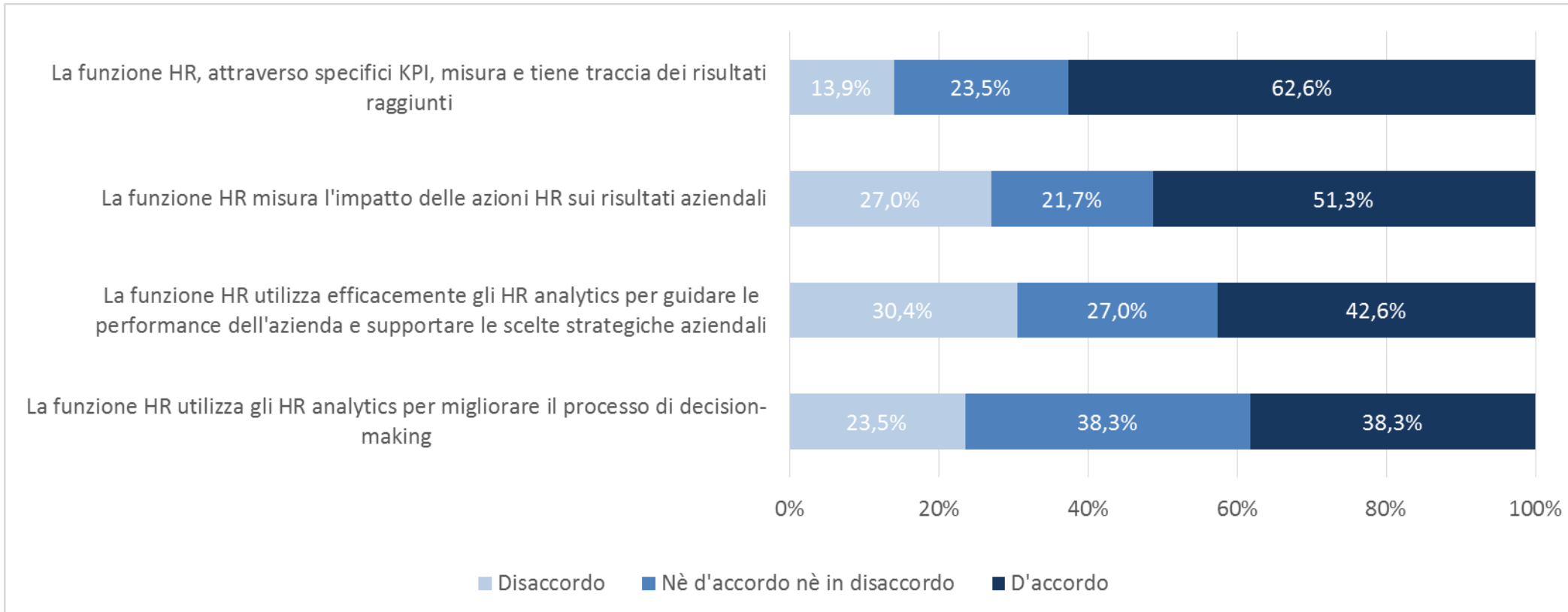
Voto medio
1-10



MISURAZIONE RISULTATI - NAZIONALE



LA MAGGIOR PARTE DELLE FUNZIONI HR MISURA I RISULTATI RAGGIUNTI TRAMITE KPI
OLTRE LA METÀ MISURA L'IMPATTO DELLE PROPRIE AZIONI SUI RISULTATI AZIENDALI
MENO DELLA METÀ UTILIZZANO HR ANALYTICS



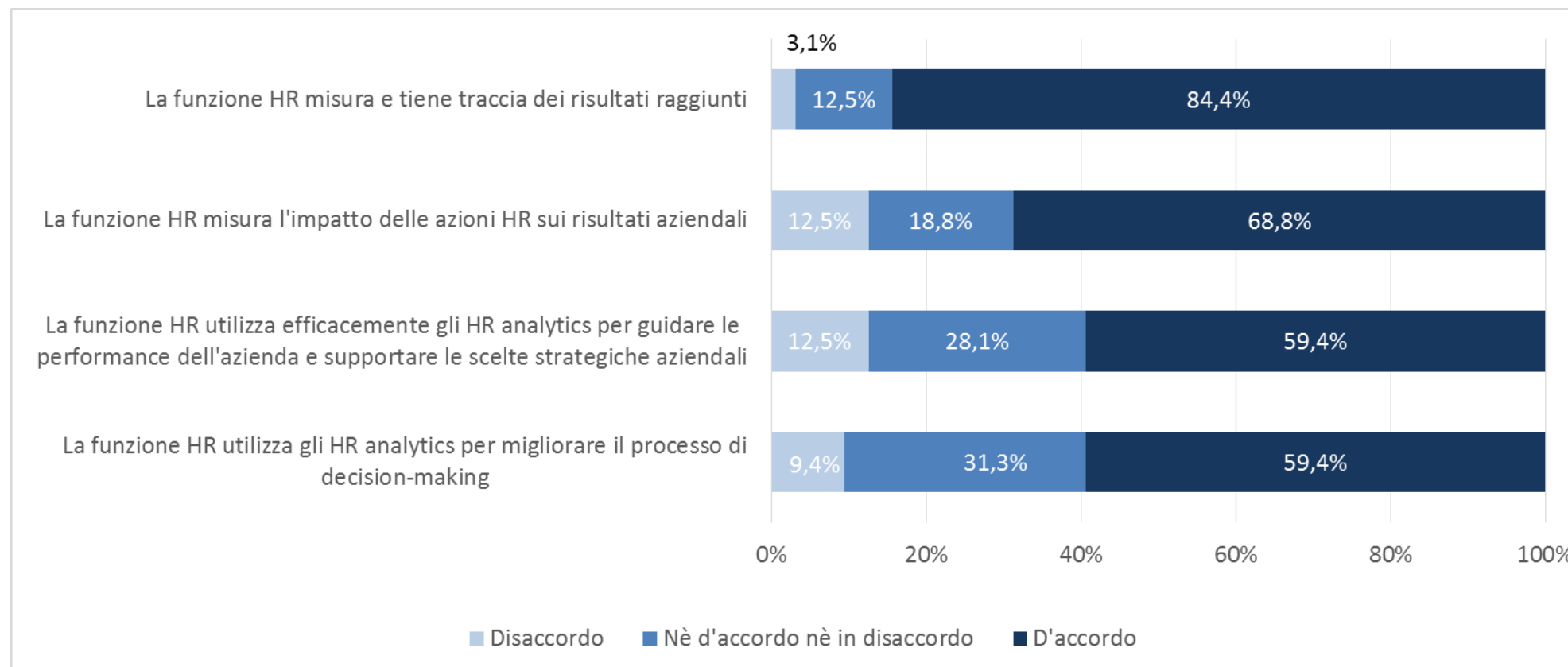
MISURAZIONE RISULTATI - PIEMONTE



LA MAGGIOR PARTE DELLE FUNZIONI HR MISURA I RISULTATI RAGGIUNTI

OLTRE I DUE TERZI MISURA L'IMPATTO DELLE PROPRIE AZIONI SUI RISULTATI AZIENDALI

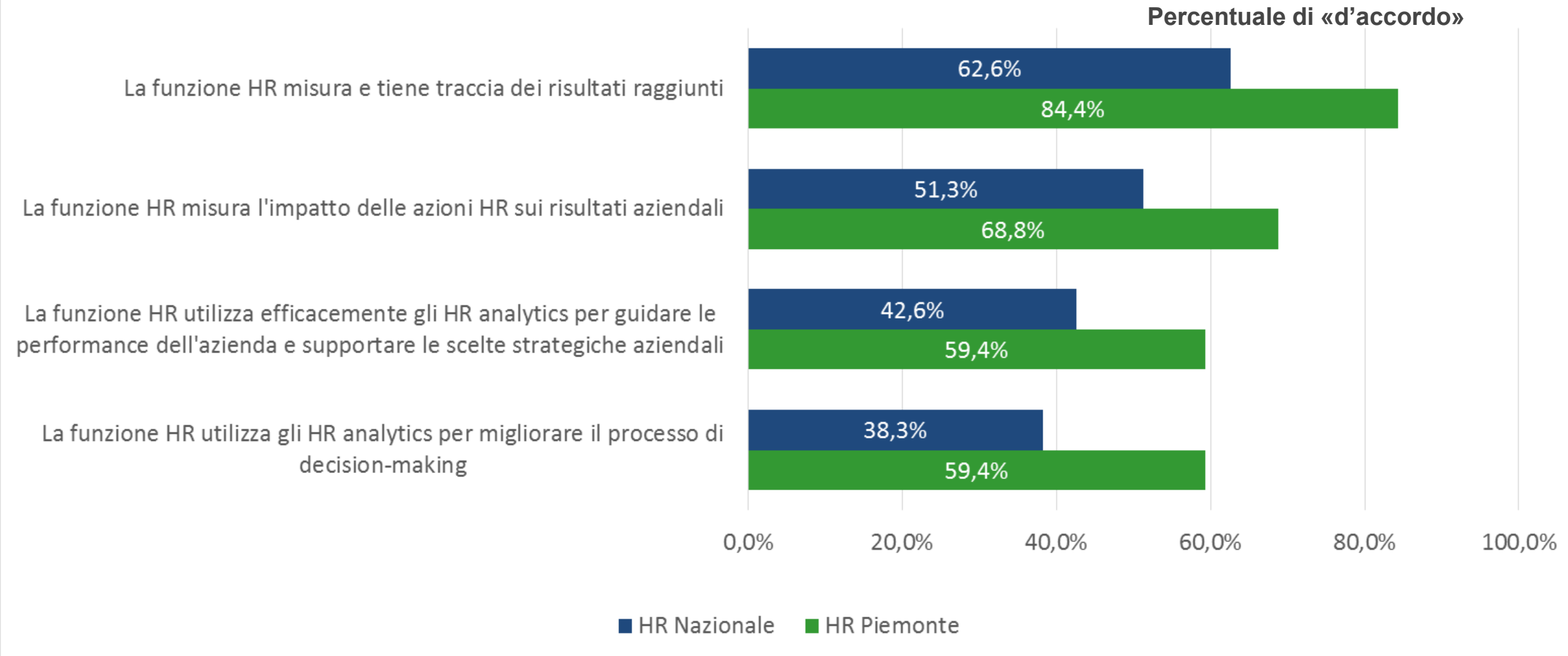
OLTRE LA METÀ UTILIZZANO HR ANALYTICS



MISURAZIONE RISULTATI - CONFRONTO



IN PIEMONTE SI REGISTRA UN MAGGIORE UTILIZZO DI TUTTI GLI STRUMENTI

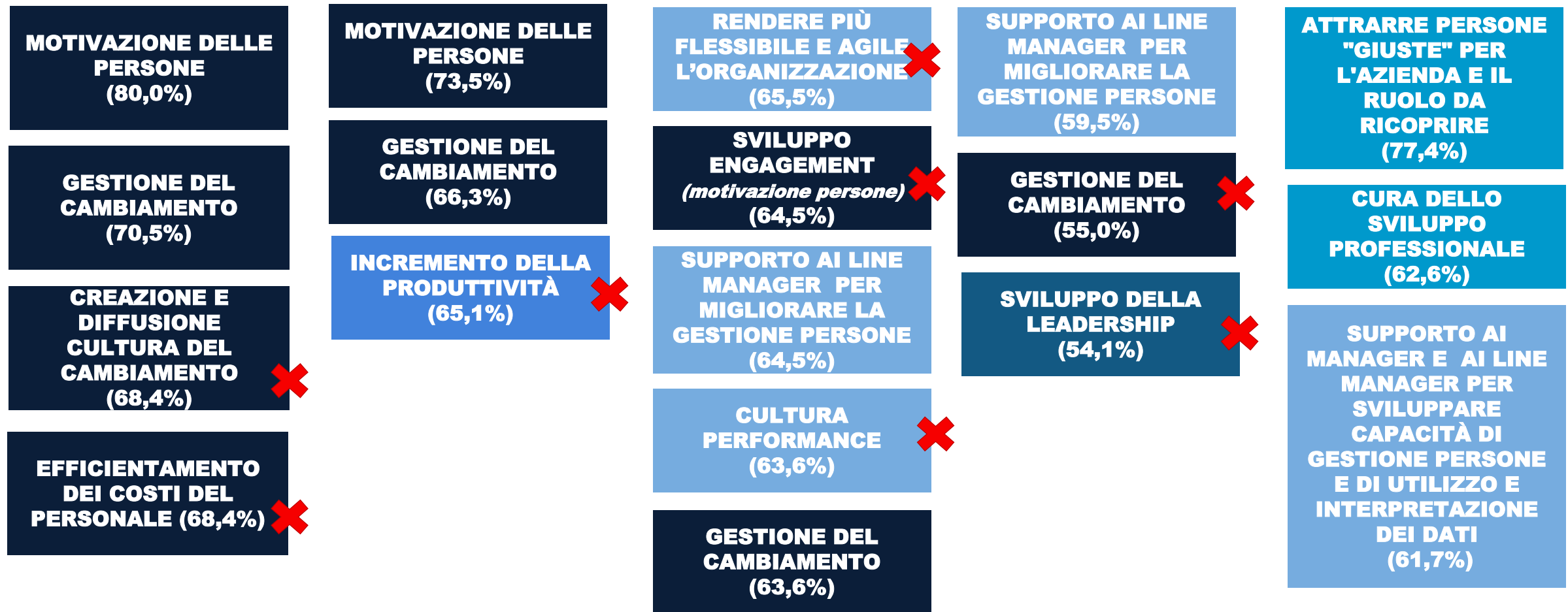




SFIDE HR



EVOLUZIONE DELLE SFIDE AGENDA HR



2014

2015

2016

2017

2018

SFIDE FUNZIONE HR 2018

28 sfide proposte

77,4%



ATTRARRE LE
PERSONE «GIUSTE»

Piemonte: 62,5% (4°)

Nazionale: 29,6% (19°)

Nazionale: 23,5% (21°)

SFIDE FUNZIONE HR 2018

77,4%



ATTRARRE LE
PERSONE «GIUSTE»

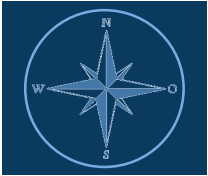
62,6%



CURA SVILUPPO PROFESSIONALE

(Performance Management, Learning and Development, Sviluppo Competenze, Career Mobility)

61,7%



SUPPORTO AI LINE MANAGER

per sviluppare le loro capacità di gestione delle persone e di utilizzo e interpretazione dei dati

Piemonte: 34,4% (11°)

Piemonte: 46,9% (9°)

84,4%



ATTRARRE LE
PERSONE «GIUSTE»

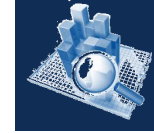
68,8%



CURA SVILUPPO
PROFESSIONALE



PROMOZIONE DI UNA
CULTURA «AGILE»



IDENTIFICAZIONE METRICHE
E KPI PER PERFORMANCE

Nazionale: 29,6% (19°)

65,6%



UTILIZZO TECNOLOGIE E
PEOPLE ANALYTICS IN HR

Nazionale: 23,5% (21°)

SFIDE HR



| | IN | BETWEEN | OUT | TRASVERSALI |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| ALTO (4-5) | 76,5% | 59,1% | 15,7% | 44,3% |
| MEDIO (3) | 14,8% | 34,8% | 16,5% | 47,8% |
| BASSO (1-2) | 8,7% | 6,1% | 67,8% | 7,8% |
| ALTO (4-5) | 81,3% | 71,9% | 46,9% | 46,9% |
| MEDIO (3) | 6,3% | 18,8% | 25,0% | 46,9% |
| BASSO (1-2) | 12,5% | 9,4% | 28,1% | 6,3% |

■ HR Naz.

■ HR Pie.

An abstract graphic at the top of the page consists of several overlapping, semi-transparent blue polygons of various shades, creating a layered, mountain-like or architectural effect. The colors range from a deep navy blue to a lighter sky blue.

AGENDA HR 2018

PRINCIPALI INSIGHTS DELLA RICERCA

STRATEGICITÀ FUNZIONE HR



ITALIA

- **Riconosce strategicità funzione HR**
- **Vengono utilizzati KPI per misurare i risultati raggiunti dalla funzione e viene misurato l'impatto delle azioni HR sui risultati aziendali**
ma USO ANALYTICS ANCORA LIMITATO



PIEMONTE

Il riconoscimento della strategicità della funzione HR risulta più alto rispetto al dato nazionale

Ampio utilizzo degli strumenti per misurare i risultati raggiunti e OLTRE LA METÀ dei rispondenti UTILIZZA GLI ANALYTICS

SFIDE COMUNI

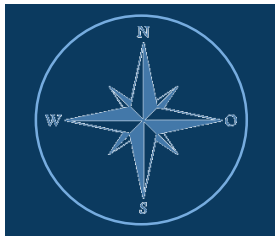
PERCEPITE IN ITALIA E PIEMONTE



ATTRARRE
LE PERSONE «GIUSTE»



CURA DELLO SVILUPPO
PROFESSIONALE



SUPPORTO A
MANAGER E LINE MANAGER



PROMOZIONE CULTURA
«AGILE»



SVILUPPO
EMPLOYER BRANDING

SFIDE SPECIFICHE

ITALIA

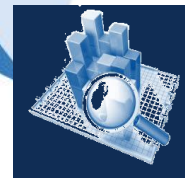


ALLINEAMENTO
STRATEGIA HR CON
OBIETTIVI AZIENDALI



GESTIONE E
SVILUPPO DEI
TALENTI

PIEMONTE



IDENTIFICAZIONE METRICHE E KPI UTILI
AD AUMENTARE LE PERFORMANCE



UTILIZZO TECNOLOGIE E PEOPLE ANALYTICS
IN AMBITO HR



COMUNICAZIONE E ASCOLTO

- ✓ EFFICIENTAMENTO DEI COSTI DEL PERSONALE
- ✓ RAFFORZAMENTO FUNZIONE HR
- ✓ SVILUPPO EMPLOYER BRANDING
- ✓ SVILUPPO ENGAGEMENT E RETENTION
- ✓ WELLBEING
- ✓ INNOVAZIONE, REVISIONE ORGANIZZAZIONE LAVORO E CHANGE MAN.
- ✓ SVILUPPO E REVISIONE LEADERSHIP E STILI MANAGEMENT

SFIDE HR 2018



**ATTRARRE
LE PERSONE «GIUSTE»**



**CURA DELLO SVILUPPO
PROFESSIONALE**



**SUPPORTO A
MANAGER E LINE MANAGER**



**PROMOZIONE CULTURA
«AGILE»**



**SVILUPPO
EMPLOYER BRANDING**



**ALLINEAMENTO
STRATEGIA HR CON
OBIETTIVI AZIENDALI**



**GESTIONE E
SVILUPPO DEI
TALENTI**



**IDENTIFICAZIONE METRICHE E KPI UTILI
AD AUMENTARE LE PERFORMANCE**



**UTILIZZO TECNOLOGIE E PEOPLE ANALYTICS
IN AMBITO HR**



COMUNICAZIONE E ASCOLTO

- ✓ EFFICIENTAMENTO DEI COSTI DEL PERSONALE
- ✓ RAFFORZAMENTO FUNZIONE HR
- ✓ SVILUPPO EMPLOYER BRANDING
- ✓ SVILUPPO ENGAGEMENT E RETENTION
- ✓ WELLBEING
- ✓ INNOVAZIONE, REVISIONE ORGANIZZAZIONE LAVORO E CHANGE MAN.
- ✓ SVILUPPO E REVISIONE LEADERSHIP E STILI MANAGEMENT

SFIDE INTERNAZIONALI

**UTILIZZO PEOPLE
ANALYTICS**



**ENGAGEMENT E
RETENTION**



**TALENT
MANAGEMENT**



**CULTURA ASCOLTO,
FLESSIBILITÀ,
SVILUPPO,
AUTONOMIA**



DIGITAL HR



**LIFE LONG
LEARNING**

**SUPPORTO A
CRESCITA E
SVILUPPO
PROFESSIONALE**





Grazie per l'attenzione

www.odmconsulting.com

P.zza IV Novembre, 5 – Milano
Tel. 02 444 110 90 – Fax 02 444 110 80
odm@odmconsulting.com

OD&M CONSULTING
è una società di Gi Group,
la prima multinazionale
italiana del lavoro.

 **Group**
YOUR JOB, OUR WORK
www.gigroup.com

ESTE
Cultura d'impresa

 **Group**
YOUR JOB, OUR WORK

a GI GROUP company
OD&M
CONSULTING
Your People, Our Work