



«L'Agenda 2014
della Direzione
del personale»





Direzione del personale:
le sfide emerse dalle ricerche internazionali esistenti



«L'Agenda 2014 della Direzione del personale in Italia»



L'Agenda 2014 della Direzione del personale:
una rilettura critica



Direzione del personale:
le sfide emerse
dalle ricerche
internazionali
esistenti



«L'Agenda 2014 della
Direzione del
personale in Italia»



L'Agenda 2014 della
Direzione del
personale:
una rilettura critica



Direzione del personale:
le sfide emerse dalle ricerche internazionali esistenti



«L'Agenda 2014 della Direzione del personale in Italia»



L'Agenda 2014 della Direzione del personale:
una rilettura critica

«Come stanno» le persone che operano nella Direzione del personale
(Cittadinanza organizzativa, Esaurimento emotivo, Cinismo)

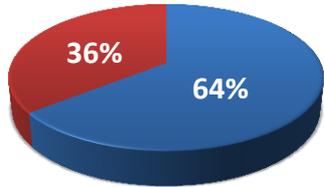
«Cosa hanno fatto» le Direzioni del personale nel 2013 e
cosa prevedono di fare nel 2014
(Quali attività hanno svolto maggiormente?
Quali attività prevedono di dover svolgere nel 2014?)

«Sfide» delle Direzioni del personale
(Quali sfide hanno impegnato le Direzioni del personale nel 2013?
Come hanno risposto alla sfida dell'efficiamento dei costi?
Quali sfide prevedono le impegneranno nel 2014?)

Campione

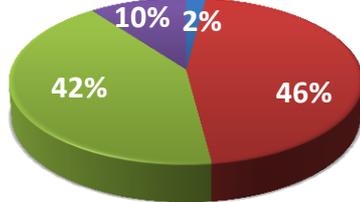
100 rispondenti HR (83% Direttore responsabili HR)

Genere



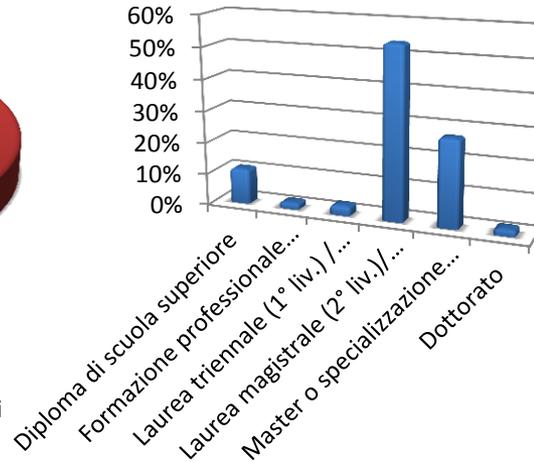
■ Uomo ■ Donna

Classe età

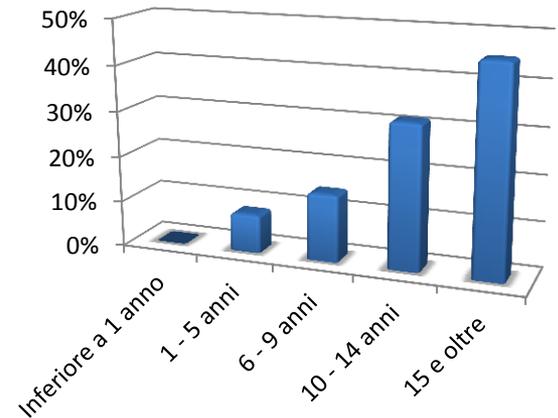


■ Sotto i 30 anni ■ 30 - 45 anni
■ 46 - 55 anni ■ over 55

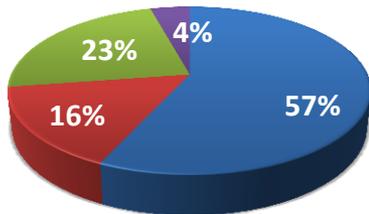
Livello di istruzione



Anzianità nel ruolo

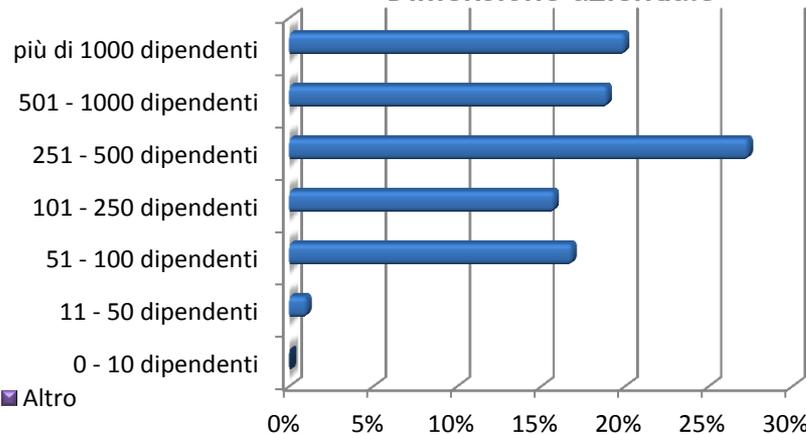


Settore

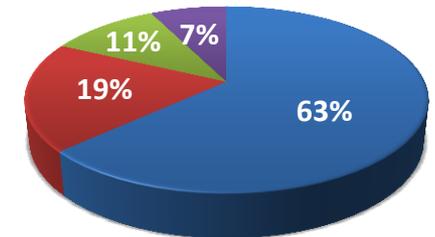


■ Industria ■ Commercio e turismo ■ Servizi ■ Altro

Dimensione aziendale



Area geografica



■ Nord Ovest ■ Nord Est ■ Centro ■ Sud e Isole



«Come stanno» le persone che operano nella Direzione del personale
(Cittadinanza organizzativa, Esaurimento emotivo, Cinismo)

«Cosa hanno fatto» le Direzioni del personale nel 2013 e
cosa prevedono di fare nel 2014
(Quali attività hanno svolto maggiormente?
Quali attività prevedono di dover svolgere nel 2014?)

«Sfide» delle Direzioni del personale
(Quali sfide hanno impegnato le Direzioni del personale nel 2013?
Come hanno risposto alla sfida dell'efficiamento dei costi?
Quali sfide prevedono le impegneranno nel 2014?)

«Come stanno» le persone che operano nella Direzione del personale



Variabili demografiche non incidono su queste grandezze





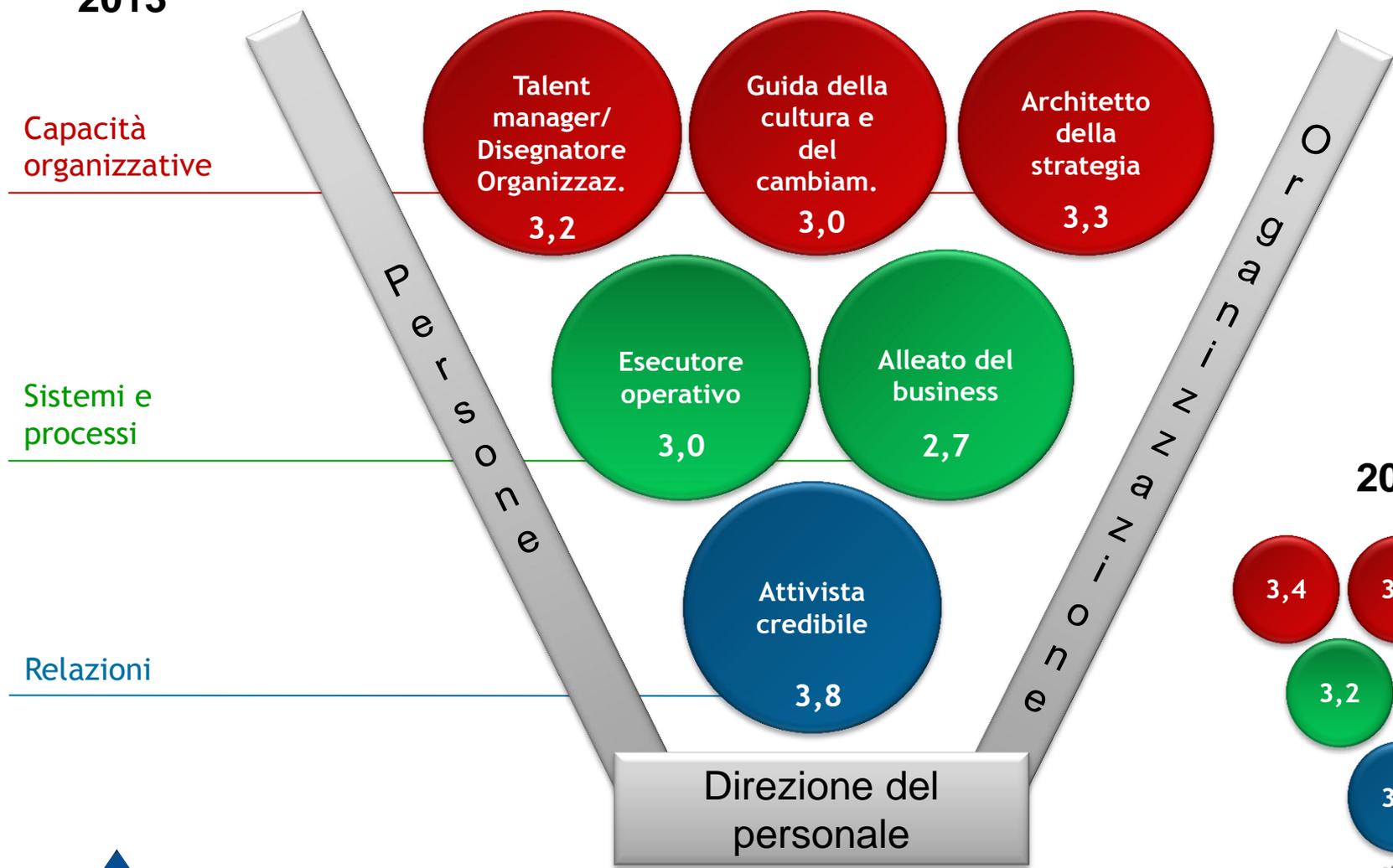
«Come stanno» le persone che operano nella Direzione del personale
(Cittadinanza organizzativa, Esaurimento emotivo, Cinismo)

«Cosa hanno fatto» le Direzioni del personale nel 2013 e
cosa prevedono di fare nel 2014
(Quali attività hanno svolto maggiormente?
Quali attività prevedono di dover svolgere nel 2014?)

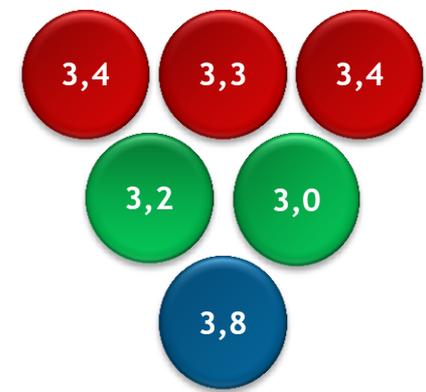
«Sfide» delle Direzioni del personale
(Quali sfide hanno impegnato le Direzioni del personale nel 2013?
Come hanno risposto alla sfida dell'efficiamento dei costi?
Quali sfide prevedono le impegneranno nel 2014?)

«Cosa hanno fatto» le Direzioni del personale (modello D.Ulrich, 2007)

2013



2014

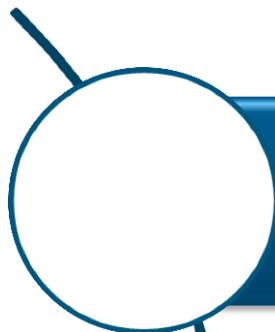


Attività che hanno assorbito (molto + completamente) la Direzione del personale

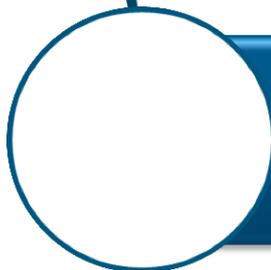


Attività HR	2013
<i>Costruire relazioni di fiducia all'interno dell'organizzazione</i>	67%
Raggiungere gli obiettivi fissati senza violare principi morali o compromettendo l'etica e i valori aziendali	64%
Lavorare in modo proattivo per anticipare i problemi	63%
<i>Mantenere le persone informate rispetto alle decisioni chiave prese dall'azienda</i>	56%
Definire e costruire sistemi e pratiche che allineano, a tutti i livelli, i comportamenti individuali con gli obiettivi aziendali	53%

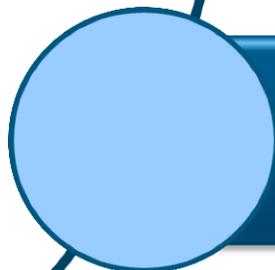
Attività HR	2014
Lavorare in modo proattivo per anticipare i problemi	73%
<i>Costruire relazioni di fiducia all'interno dell'organizzazione</i>	71%
<i>Mantenere le persone informate rispetto alle decisioni chiave prese dall'azienda</i>	63%
Definire e costruire sistemi e pratiche che allineano, a tutti i livelli, i comportamenti individuali con gli obiettivi aziendali	62%
Raggiungere gli obiettivi fissati senza violare principi morali o compromettendo l'etica e i valori aziendali	58%
Facilitare il cambiamento assicurandosi le necessarie risorse umane, finanziarie e tecnologiche	52%



«Come stanno» le persone che operano nella Direzione del personale
(Cittadinanza organizzativa, Esaurimento emotivo, Cinismo)



«Cosa hanno fatto» le Direzioni del personale nel 2013 e
cosa prevedono di fare nel 2014
(Quali attività hanno svolto maggiormente?
Quali attività prevedono di dover svolgere nel 2014?)



«Sfide» delle Direzioni del personale
(Quali sfide hanno impegnato le Direzioni del personale nel 2013?
Come hanno risposto alla sfida dell'efficiamento dei costi?
Quali sfide prevedono le impegneranno nel 2014?)

Sfide che hanno impegnato (molto + completamente) o non hanno impegnato (poco + per nulla) le Direzioni del personale

SFIDE raccolte	2013
Efficientamento dei costi del personale	65%
Allineamento della strategia HR con gli obiettivi aziendali	60%
<i>Gestione del cambiamento</i>	58%
Gestione della flessibilità (numerica e temporale)	58%
Costruzione/rafforzamento della credibilità della funzione HR	56%
<i>Motivazione delle persone</i>	55%

SFIDE raccolte	2014
<i>Motivazione delle persone</i>	80%
<i>Gestione del cambiamento</i>	71%
Creazione e diffusione della cultura della performance	68%
Efficientamento dei costi del personale	68%
Allineamento della strategia HR con gli obiettivi aziendali	66%
Incremento della produttività	62%
Gestione della flessibilità (numerica e temporale)	59%
Pianificazione strategica della forza lavoro e staffing	54%
Costruzione/rafforzamento della credibilità della funzione HR	53%

SFIDE non percepite	2013
<i>Gestione del work-life balance e del benessere dei lavoratori</i>	20%
Gestione dei processi di globalizzazione	19%
<i>Promozione del life-long learning</i>	13%
<i>Gestione e inclusione delle diversità (donne, uomini, mix generazionale, culture...)</i>	13%
<i>Sviluppo della responsabilità sociale di impresa</i>	12%

SFIDE non percepite	2014
<i>Gestione del work-life balance e del benessere dei lavoratori</i>	29%
<i>Promozione del life-long learning</i>	24%
Gestione dei processi di globalizzazione	22%
<i>Gestione e inclusione delle diversità (donne, uomini, mix generazionale, culture...)</i>	20%
<i>Sviluppo della responsabilità sociale di impresa</i>	19%

- Sfide legate all'organizzazione
- Sfide legate alla persona

Attività realizzate per efficientare i costi aziendali nel 2013



Molto + Completamente

Per nulla + Poco





Direzione del personale:
le sfide emerse dalle ricerche internazionali esistenti



«L'Agenda 2014 della Direzione del personale in Italia»



L'Agenda 2014 della Direzione del personale:
una rilettura critica

Direzione del personale in Italia

BUONA TENUTA DEI PROFESSIONISTI HR

- > disposti ad impegnarsi al di là del ruolo per il successo dell'azienda
- > non sembrano a rischio di burn out (non emotivamente esausti, né cinici)

ERA E RESTA IMPEGNATA COME ATTIVISTA CREDIBILE

- > lavorare in modo proattivo e integro per mantenere il clima e curare le relazioni era e resta il «core» delle attività svolte

SFIDE

- > le sfide connesse al benessere delle persone impegnano meno le Direzioni del personale (ultimi posti)
- > nel 2013 per efficientare costi puntano a ri-organizzazione e pianificazione del personale (soluzioni con effetti anche di M-L)
- > nel 2014 «motivazione delle persone» acquista posizioni
- > nel 2014 compaiono ulteriori sfide connesse a performance, produttività e pianificazione

Direzione del personale: in Italia sfide «diverse» da quelle dei contesti internazionali

SFIDE INTERNAZIONALI

- > Gestione e sviluppo dei talenti
- > Gestione e sviluppo leadership
- > Pianificazione strategica del personale
- > Motivazione/engagement
- > Credibilità della funzione per supporto al business

SFIDE ITALIANE

- > Credibilità della funzione e suo contributo a sostegno business
 - Efficientamento dei costi
 - Allineamento strategia con obiettivi aziendali
 - Gestione flessibilità
 - Cultura performance
 - Incremento produttività
 - Pianificazione strategica
- > Motivazione
- > Gestione cambiamento



Le difficoltà congiunturali italiane...

- stanno limitando la possibilità delle nostre Direzioni del personale di occuparsi della gestione e dello sviluppo dei talenti e della leadership?
- stanno rendendo ancora più critico il supporto della funzione al business?

L'AGENDA 2014 DELLA DIREZIONE DEL PERSONALE

GRAZIE DELL'ATTENZIONE





OD&M Consulting

Piazza IV Novembre, 5

20124 Milano, Italia

Tel. +39 02.44411090

Fax +39 02.44411080

Email: odm@odmconsulting.com

www.odmconsulting.com