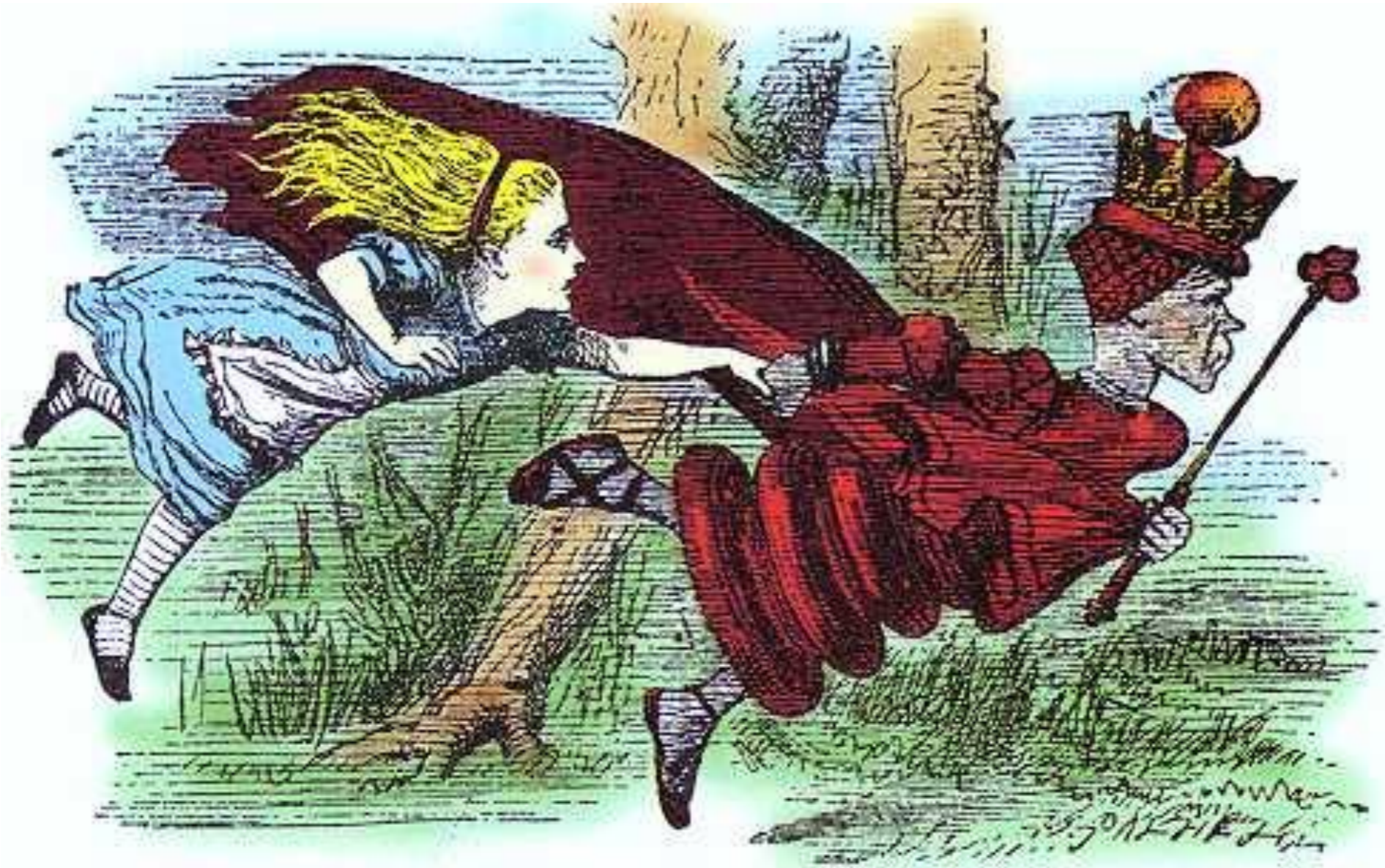


Risultati della ricerca in ambito HR

Relatori:
Luca Ferri
Barbara Tamburini



Ipotesi della regina Rossa

Ispirata alla "corsa della regina Rossa" dal libro
"Alice attraverso lo specchio e quello che vi trovò" di Lewis Carroll





Secondo un'indagine OCSE e una ricerca del WEF (2016), nei prossimi anni le competenze più importanti (insieme a quelle tecniche ovviamente) saranno tutte facenti parte delle cosiddette Soft Skills.

La ragione principale è che il “sistema” azienda deve essere sempre più rapido a reagire ai cambiamenti, appiattendo la struttura per dar modo alle persone di essere responsabili e veloci nel affrontare le sfide interne ed esterne, velocizzando i processi decisionali.

Questo comporta che il tessuto composto dalle persone sia adeguatamente preparato, coinvolto, flessibile e unito al suo interno.



Le 10 più importanti competenze del futuro

- Flessibilità Cognitiva
- Negoziazione
- Service Orientation
- Capacità di giudizio e di prendere decisioni
- Intelligenza Emotiva
- Capacità di coordinarsi con gli altri
- Gestione delle persone
- Creatività
- Pensiero Critico
- Complex Problem Solving



Esigenze di cui si devono occupare le aziende in ambito HR:

- Ricercare e selezionare persone adeguate alle esigenze - strategie per attrarre i talenti;
- Valutare le competenze e le abilità per meglio posizionare le persone e farle crescere;
- Creare gruppi di lavoro che collaborino sia verticalmente, che orizzontalmente;
- Generare coinvolgimento e responsabilità verso gli obiettivi aziendali;
- Generare flessibilità e predisposizione al cambiamento, creare la cultura del saper “osare” e quindi del considerare l’errore come uno strumento di crescita;
- Far dialogare “vecchio” e “nuovo”, tradizione e innovazione;
- Generare spirito di Innovazione in tutti i reparti ;
- Creare strategie per sviluppare il benessere individuale e collettivo delle persone e contribuire al miglioramento non solo aziendale ma, in una certa misura, della società in generale;

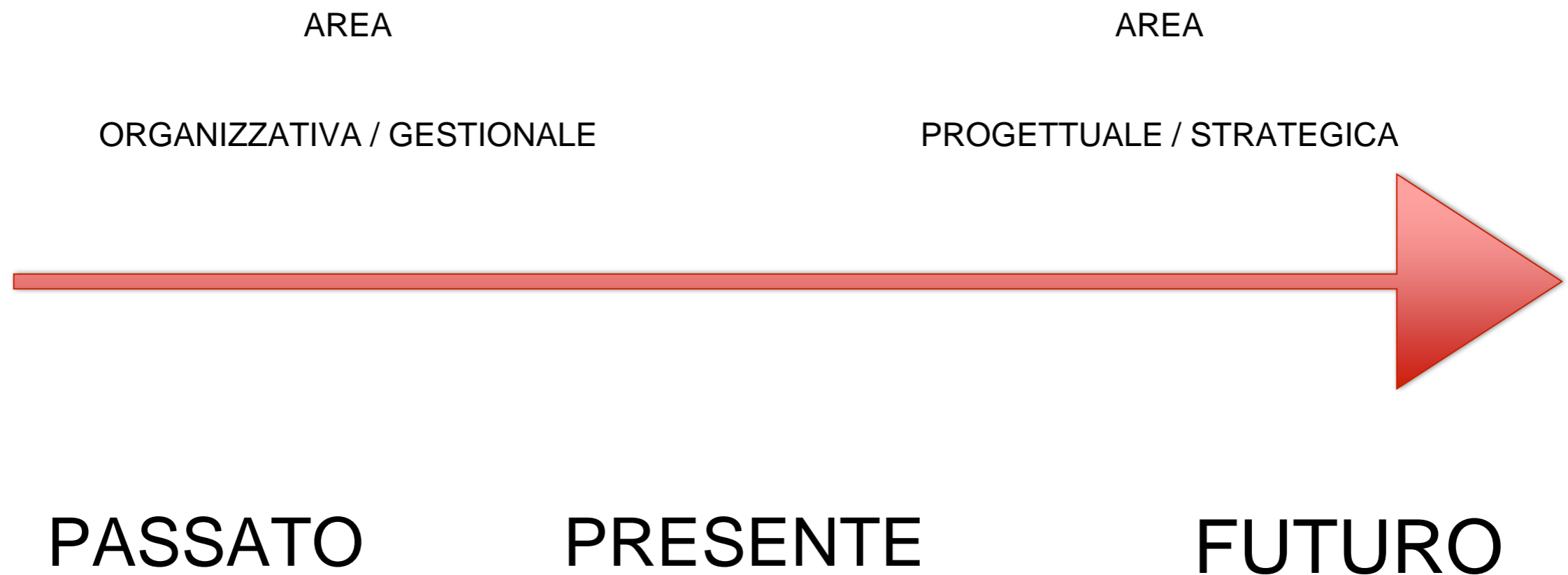




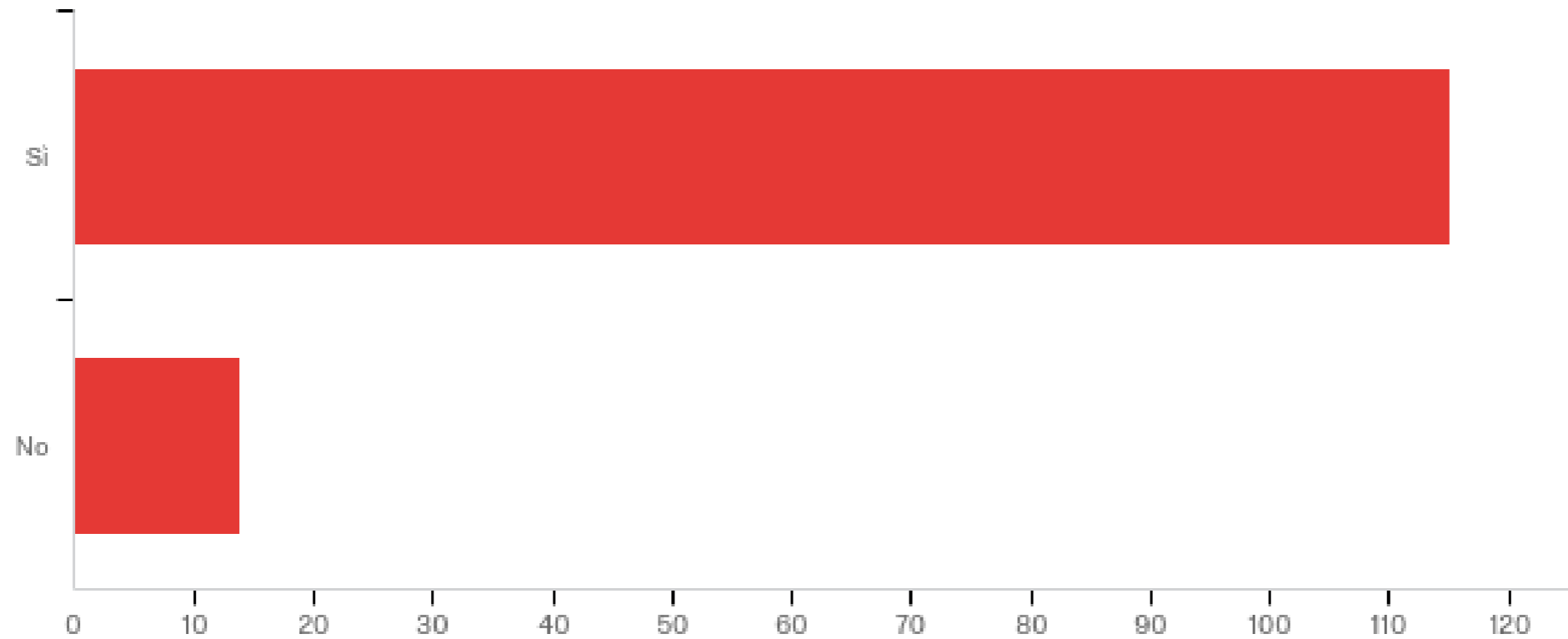
In che modo le aziende rispondono a queste esigenze?



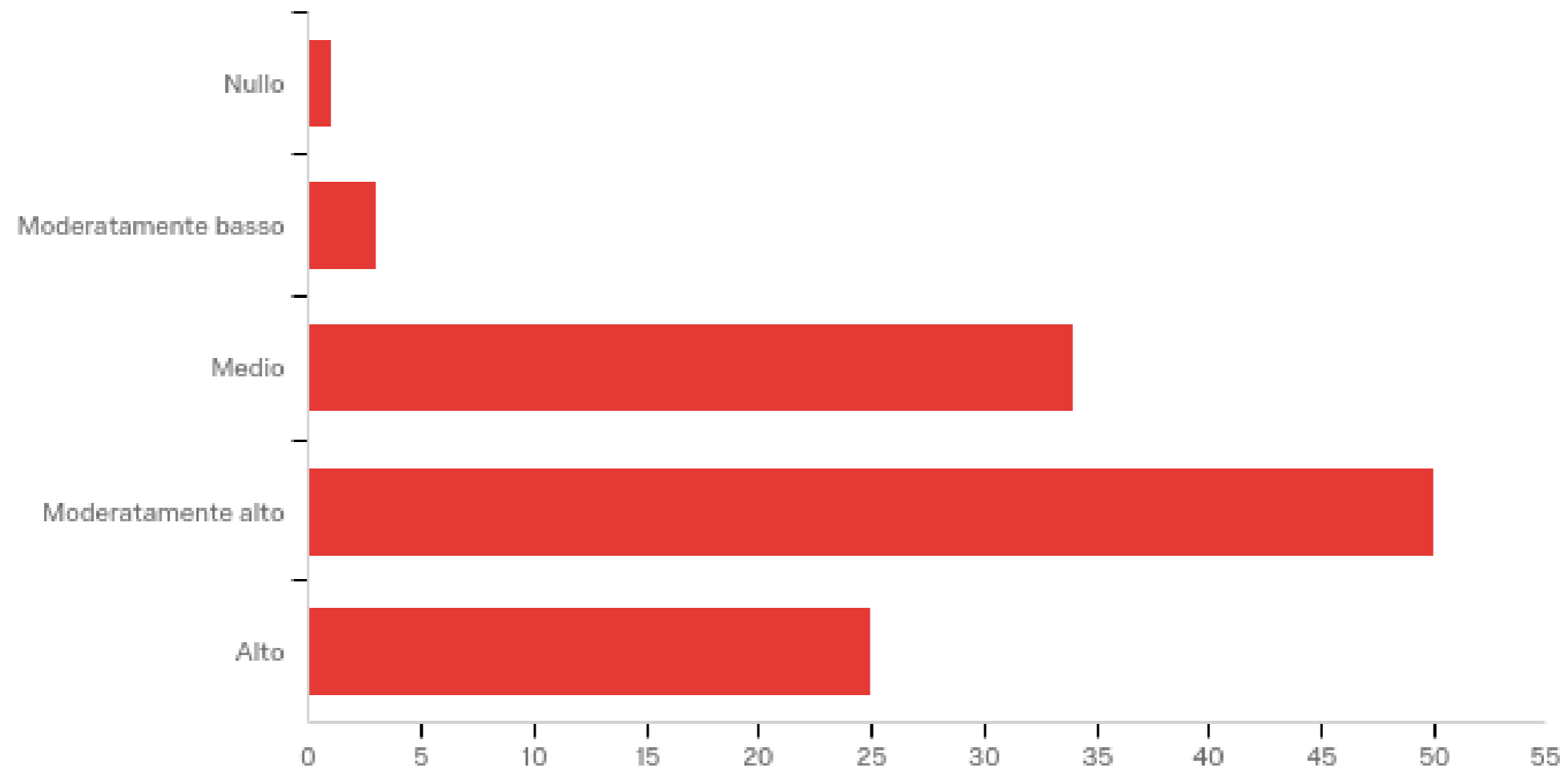
L'AREA HR nel questionario è stata indagata tenendo conto:



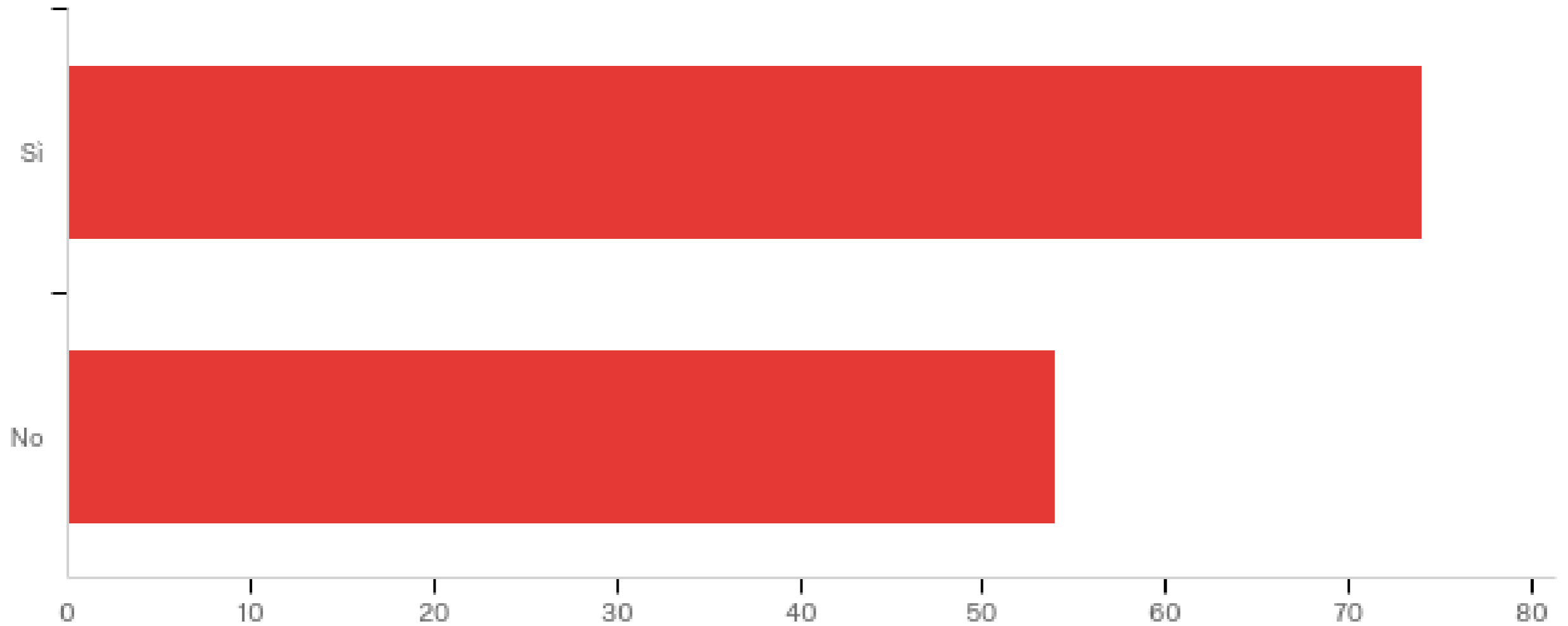
2.1 - C'è un organigramma aziendale?



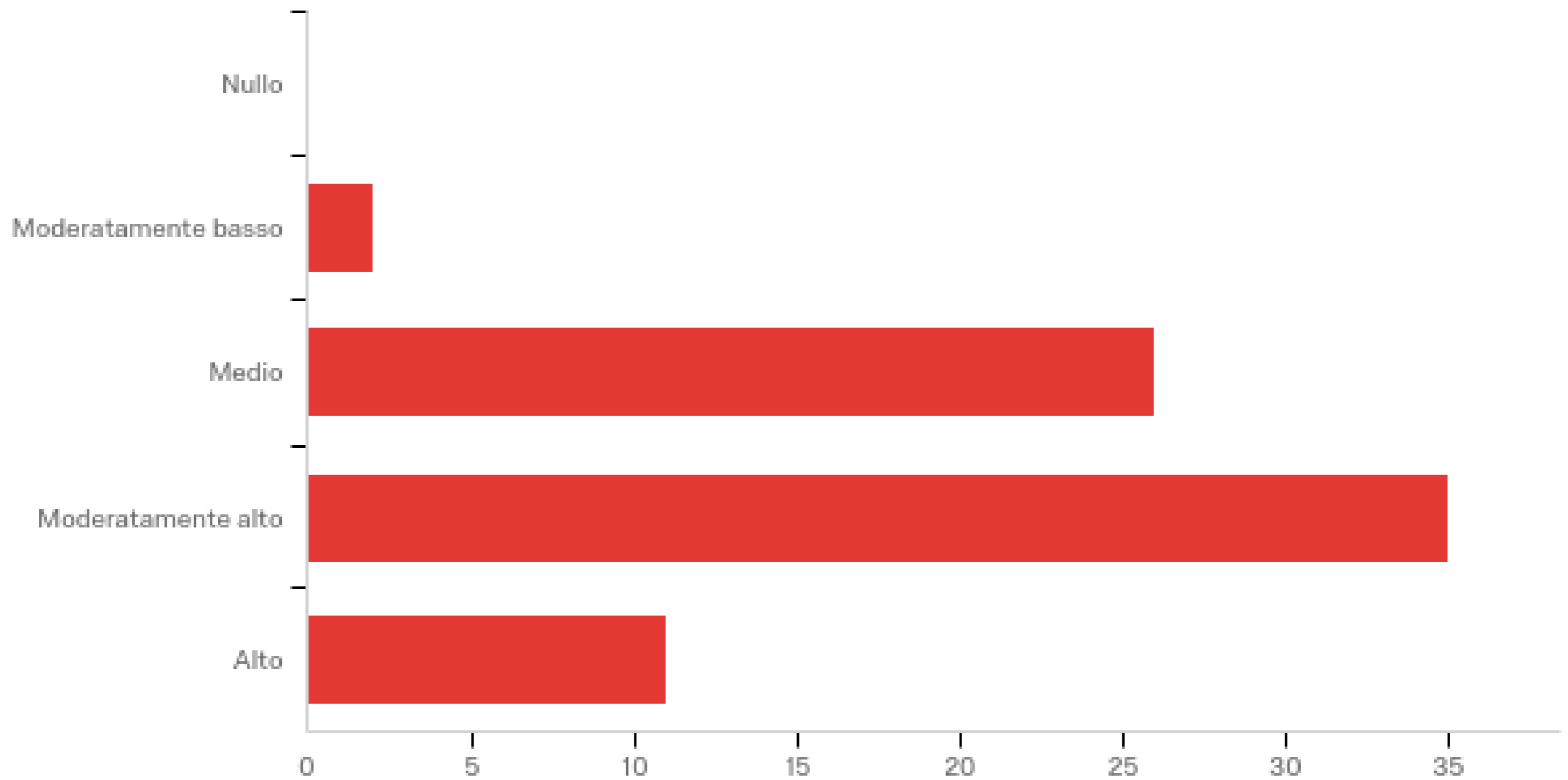
2.2 - Qual è il Suo grado di soddisfazione verso la completezza dell'organigramma aziendale?



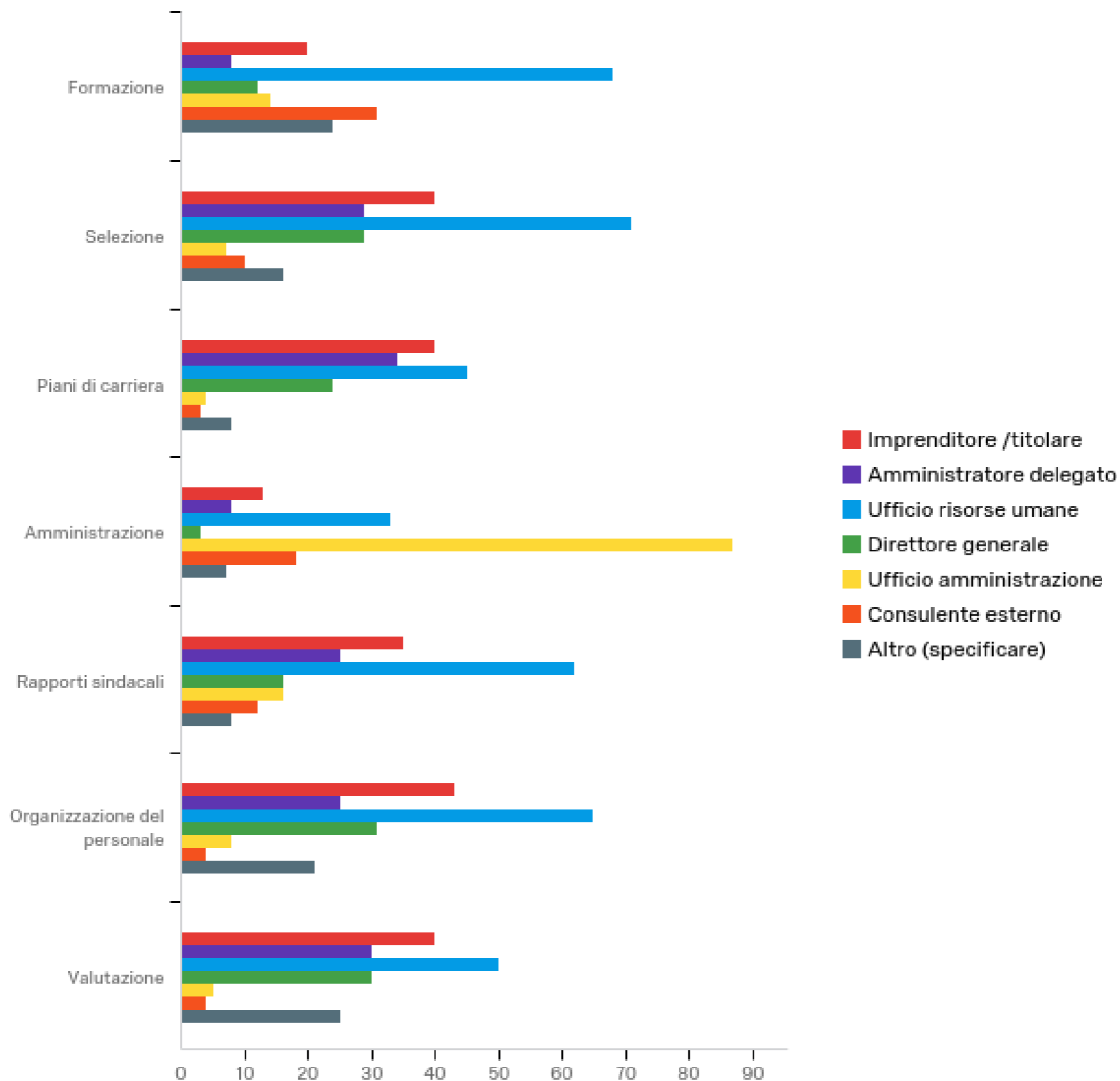
2.4 - C'è un mansionario per ogni funzione?



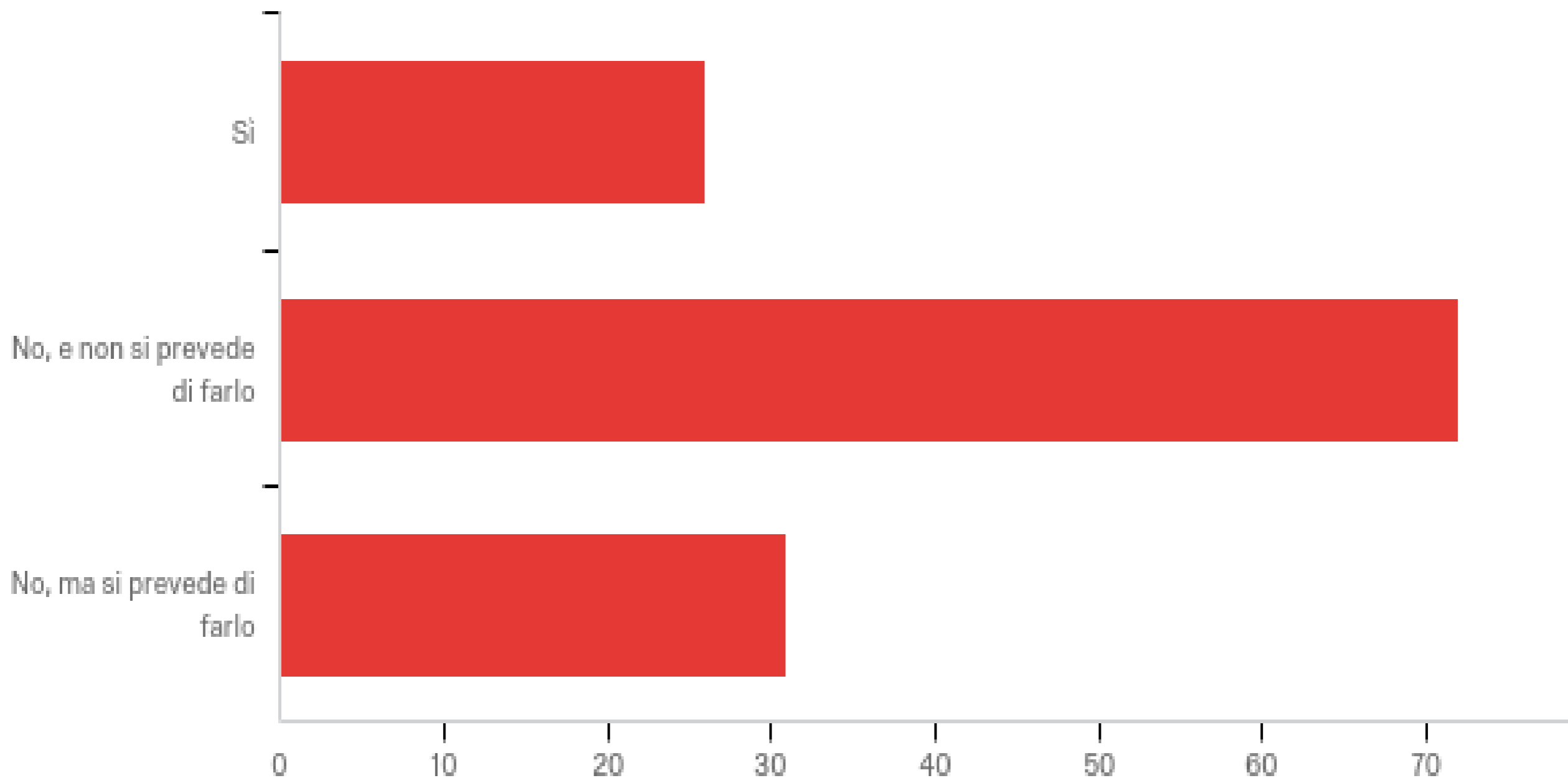
2.5 - Qual è il Suo grado di soddisfazione verso il mansionario?



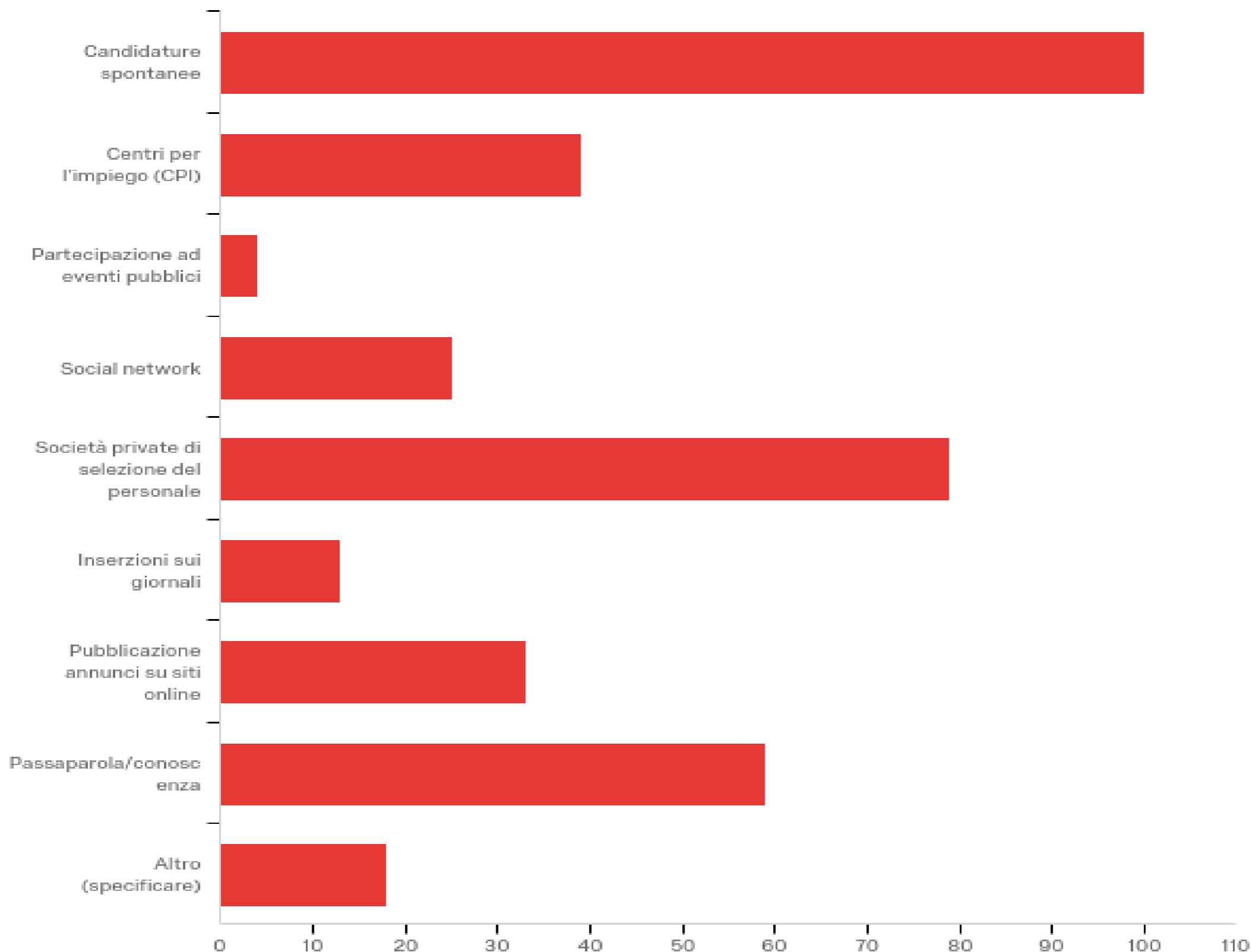
2.8 - Indichi chi si occupa dei compiti relativi alla gestione del personale.



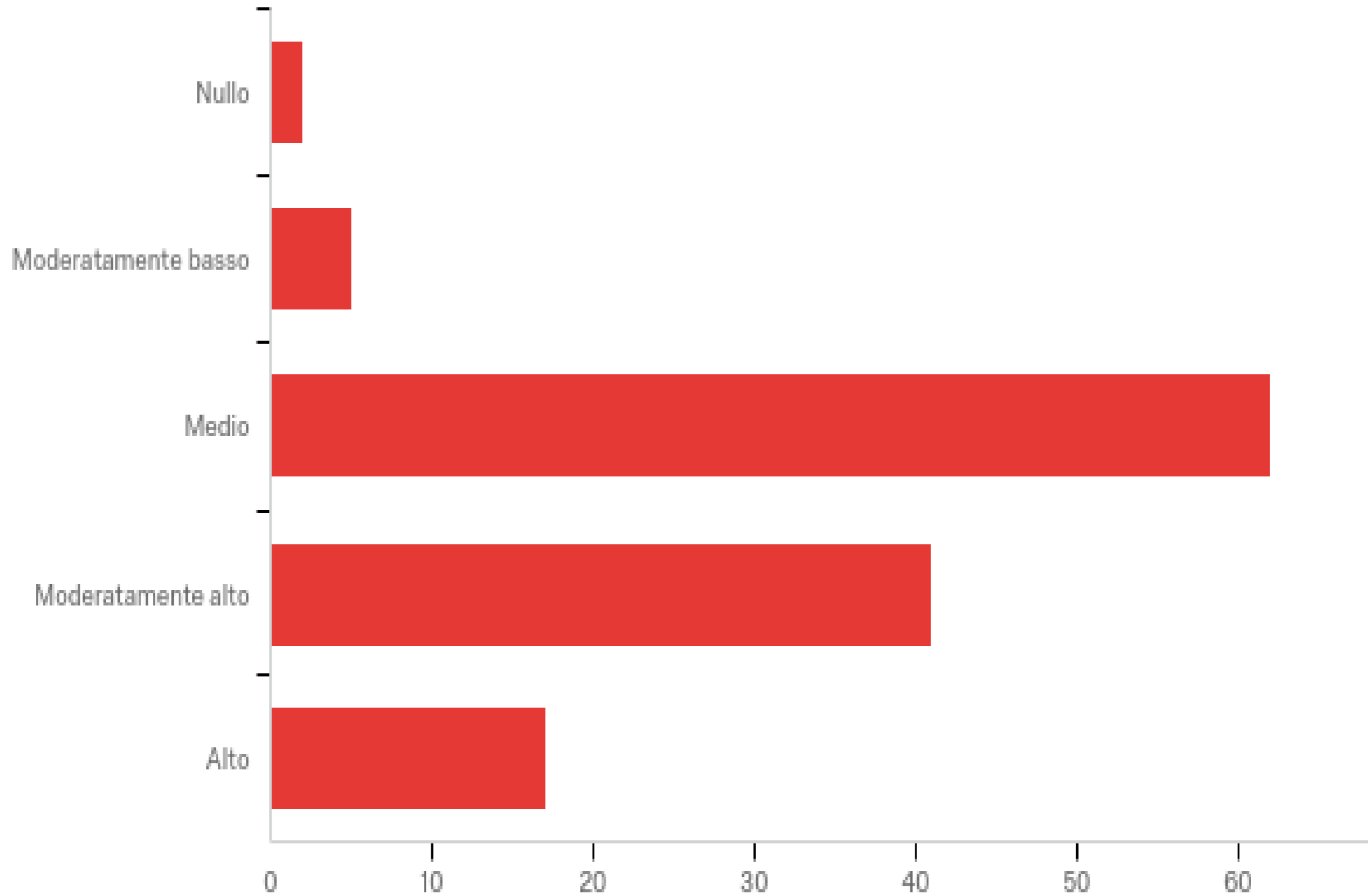
2.9 - C'è un piano strategico a medio/lungo termine per la gestione delle uscite delle competenze con più anzianità di lavoro e per l'inserimento di nuove figure?



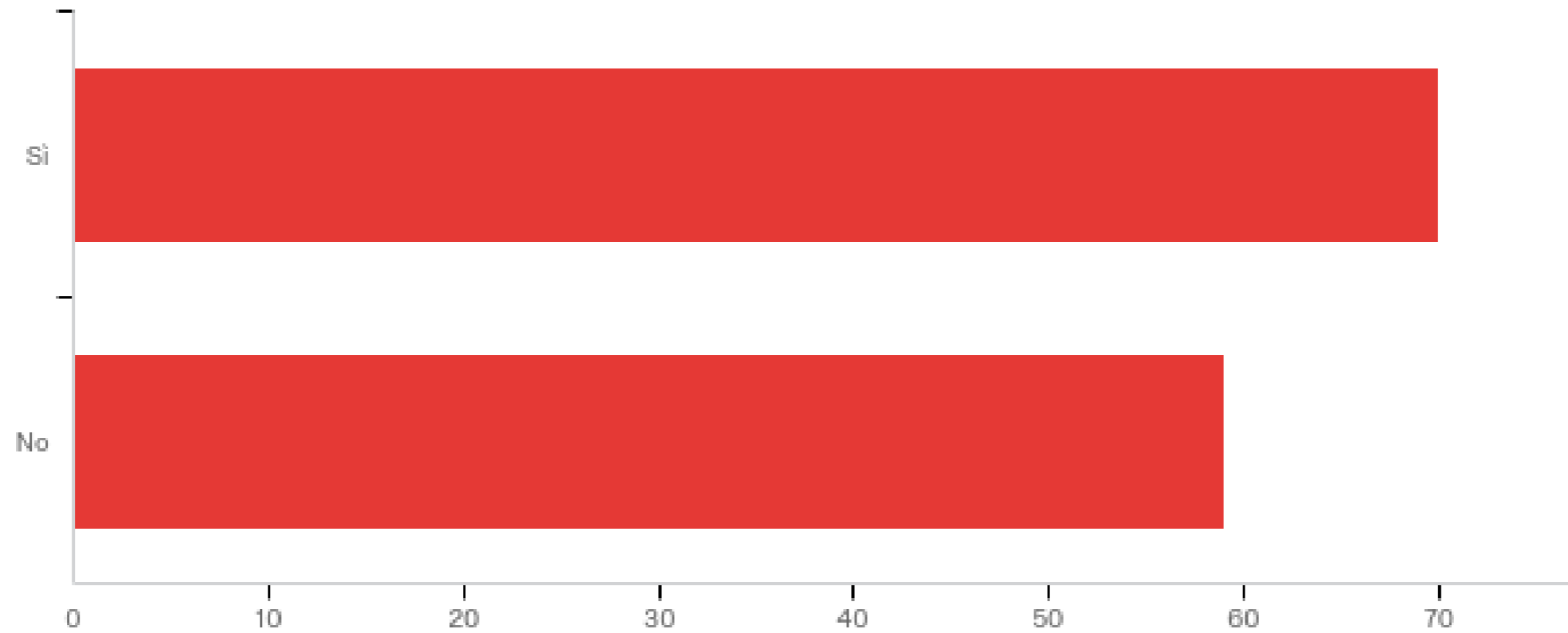
3.1 - Come vi muovete per trovare le nuove figure da inserire nell'organico?



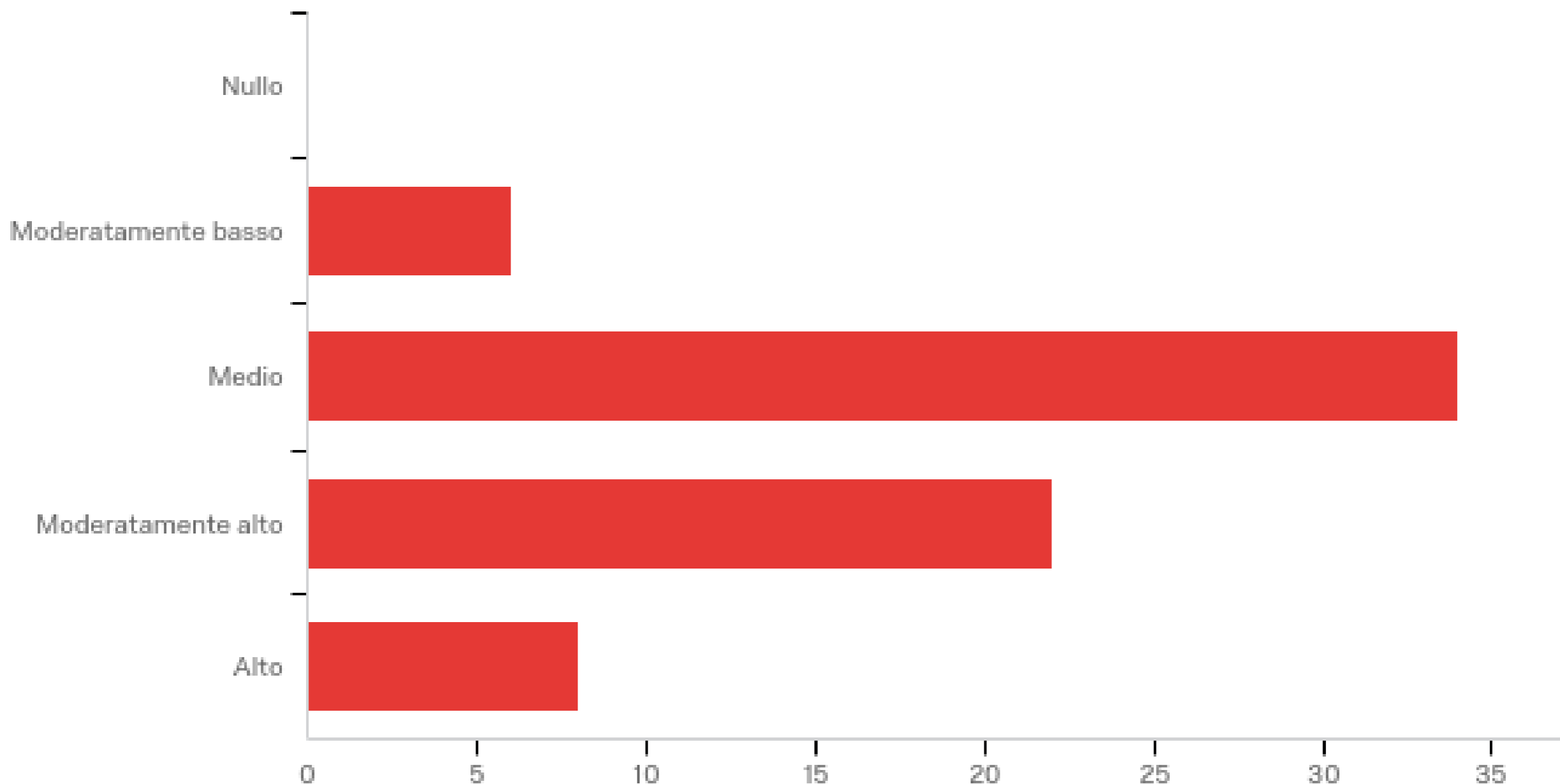
3.2 - Qual è il Suo grado di soddisfazione verso l'attuale gestione delle selezioni per l'inserimento di nuove figure?



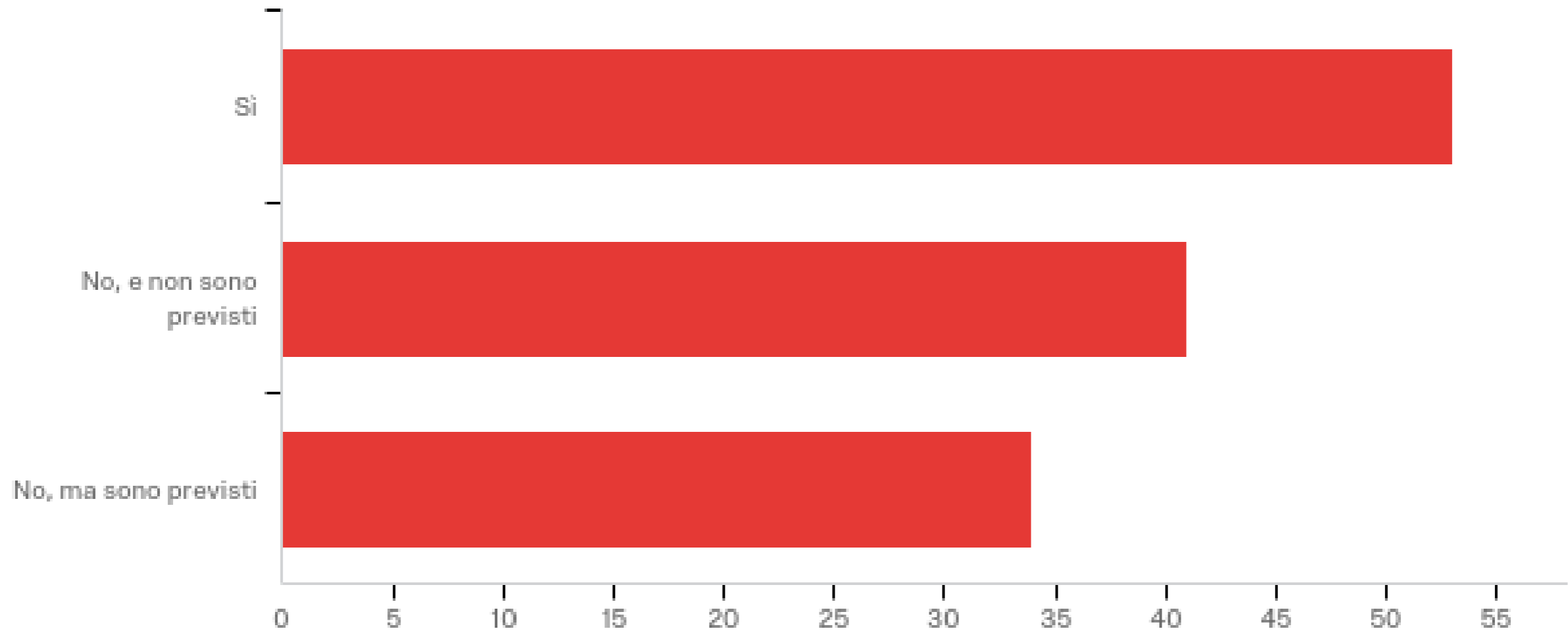
3.3 - È presente un piano di comunicazione interno?



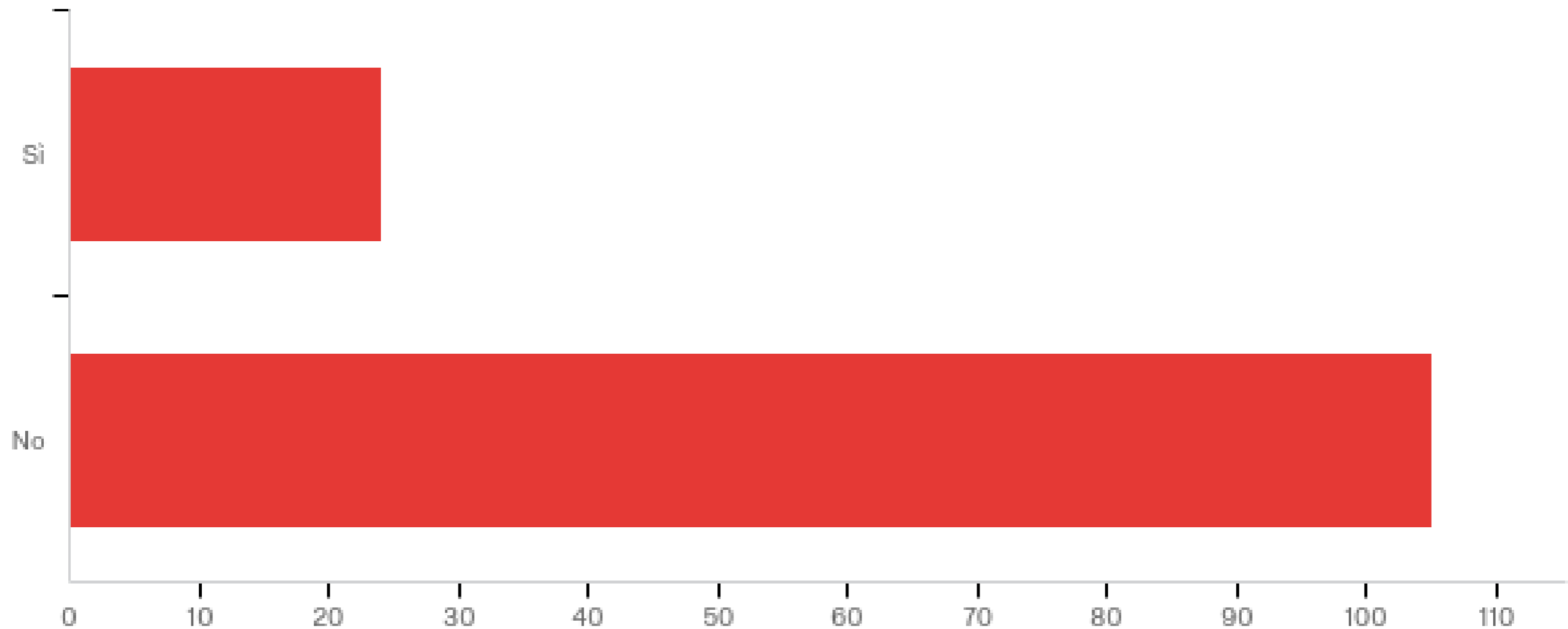
3.4 - Qual è il Suo grado di soddisfazione verso il piano di comunicazione interno?



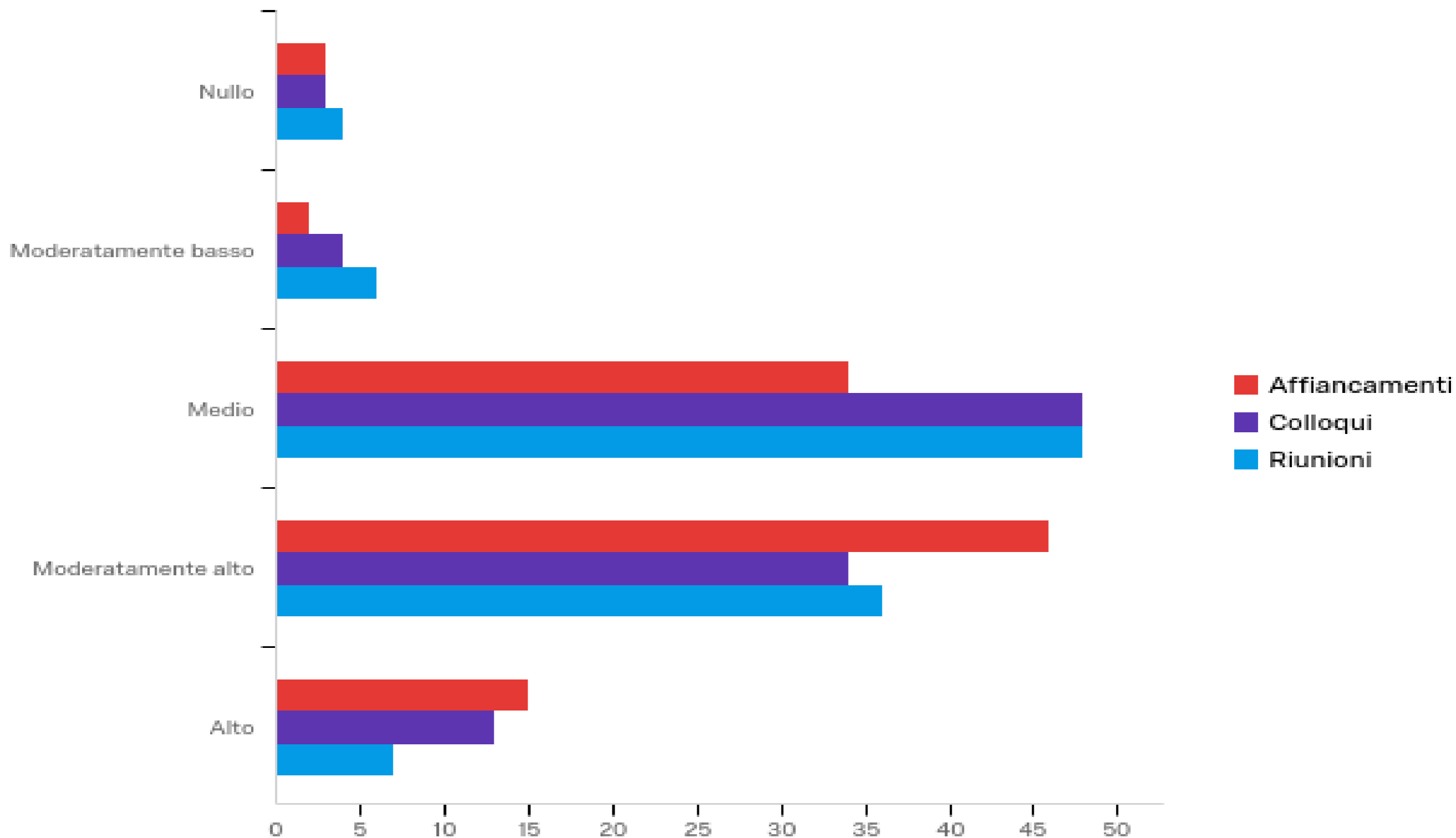
3.5 - Avete strumenti di valutazione orientati al monitoraggio della performance e alla creazione di percorsi di crescita interni?



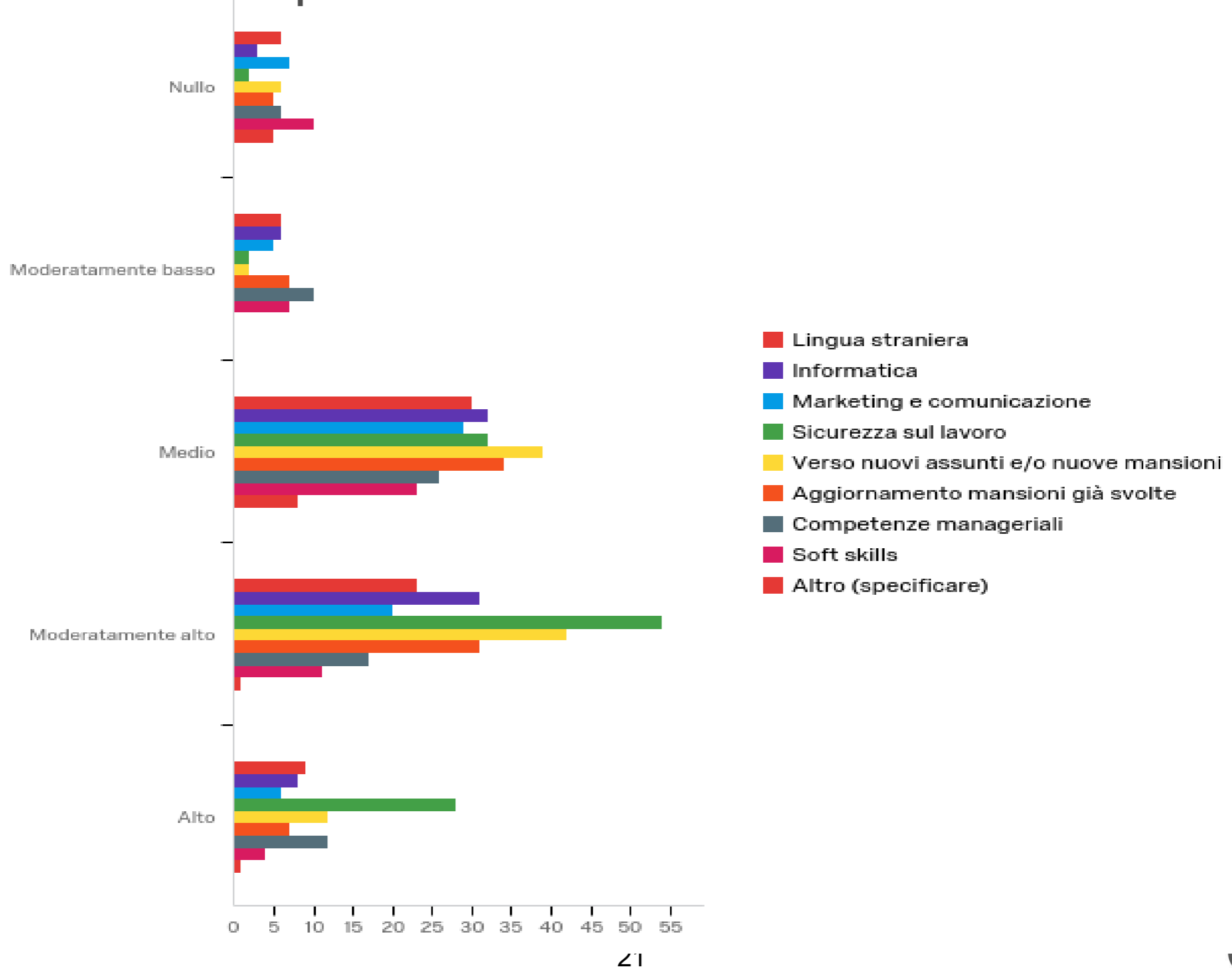
3.6 - Esistono percorsi di carriera prestabiliti nelle diverse aree e per i vari ruoli?



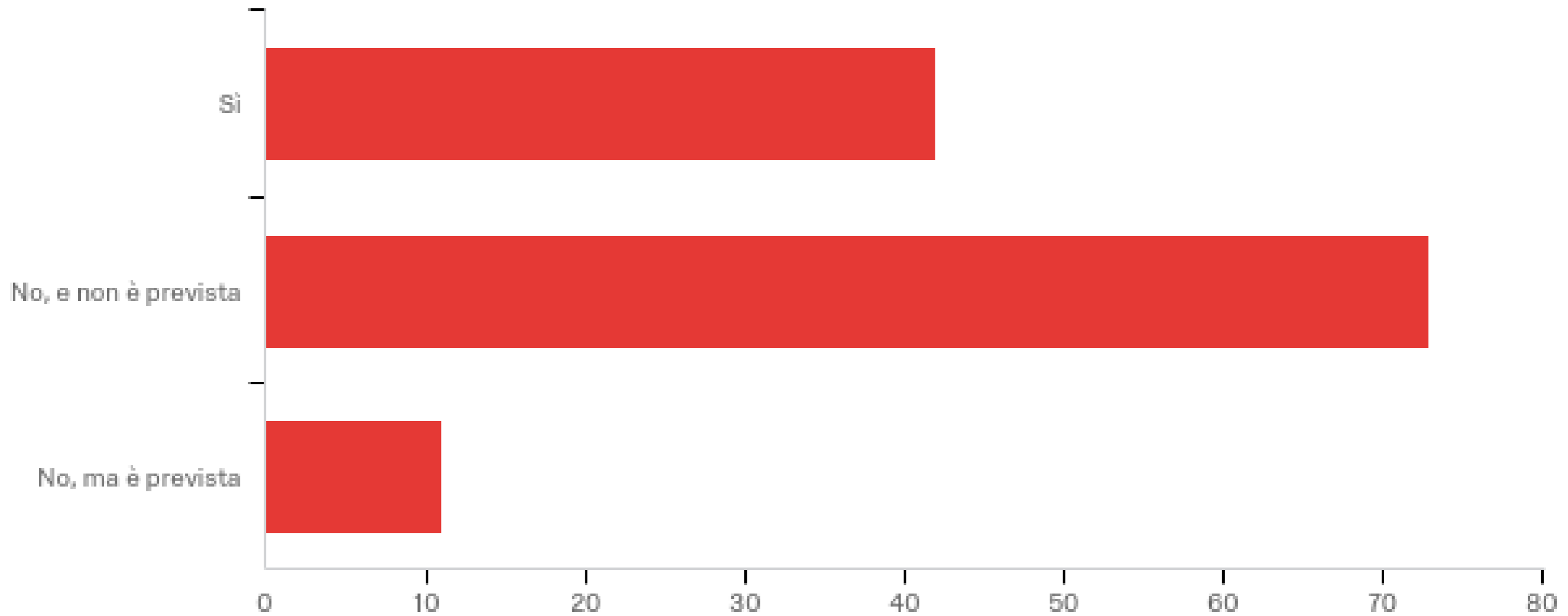
3.8 Indichi se utilizzate affiancamenti, colloqui o riunioni nella gestione del personale e qual è il suo grado di soddisfazione verso la qualità e l'efficacia di questi.



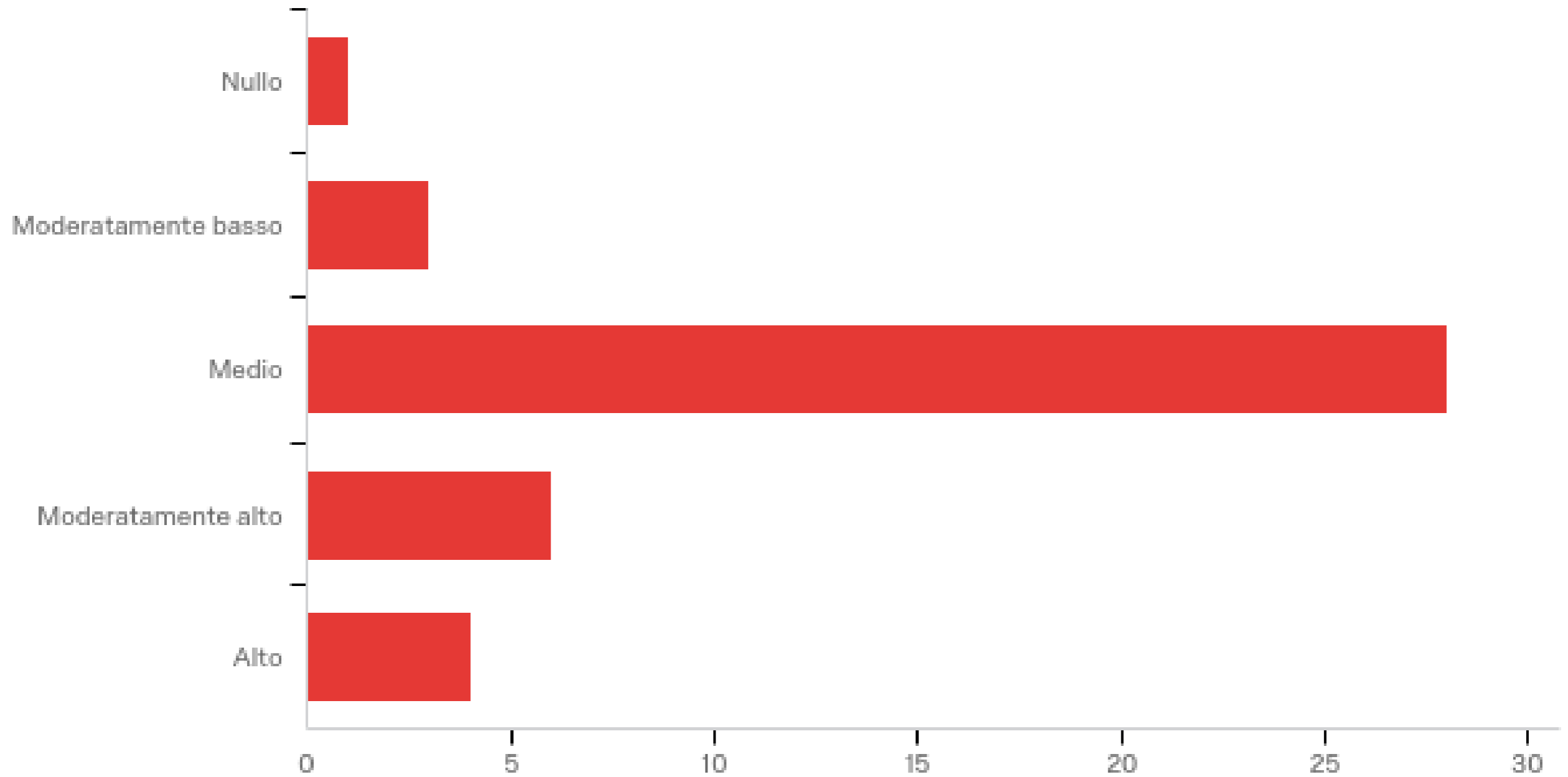
3.9 - Indichi che tipi di investimenti fate in formazione e qual è il Suo grado di soddisfazione verso questi.



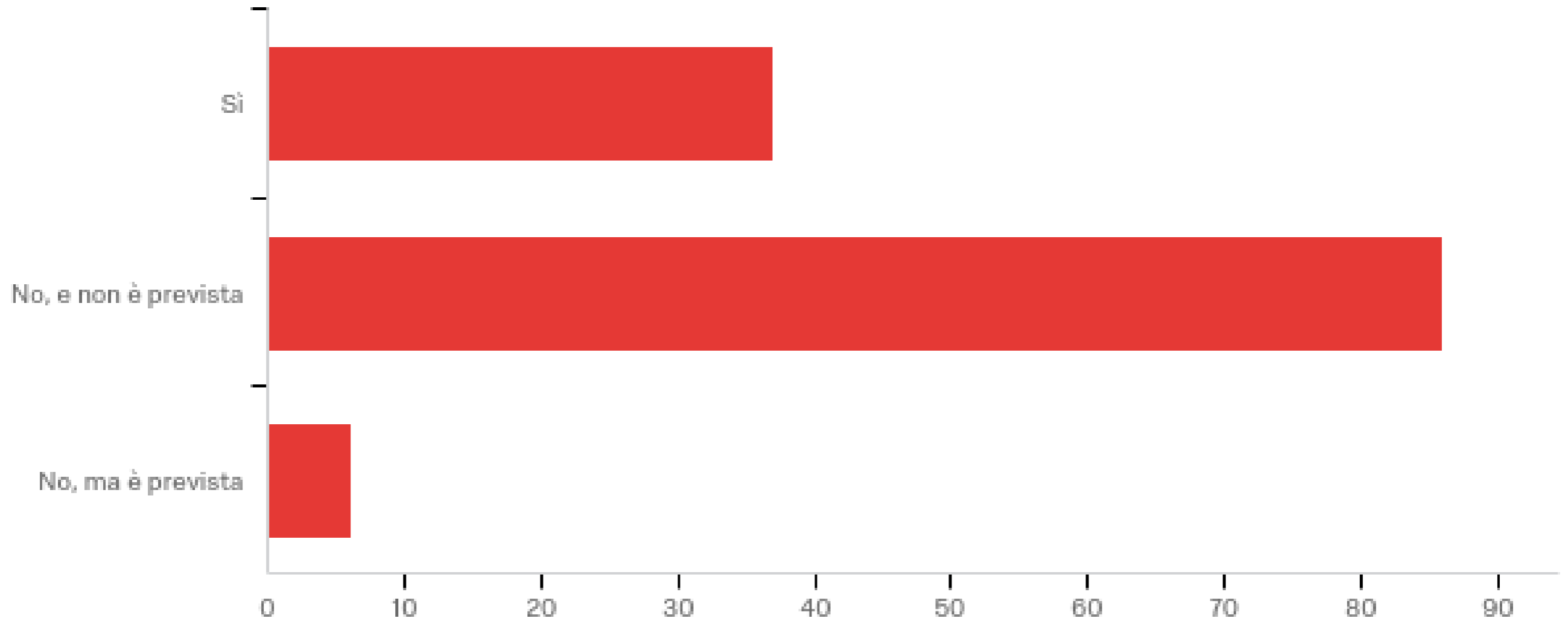
3.10 - Avete mai condotto un'analisi di clima?



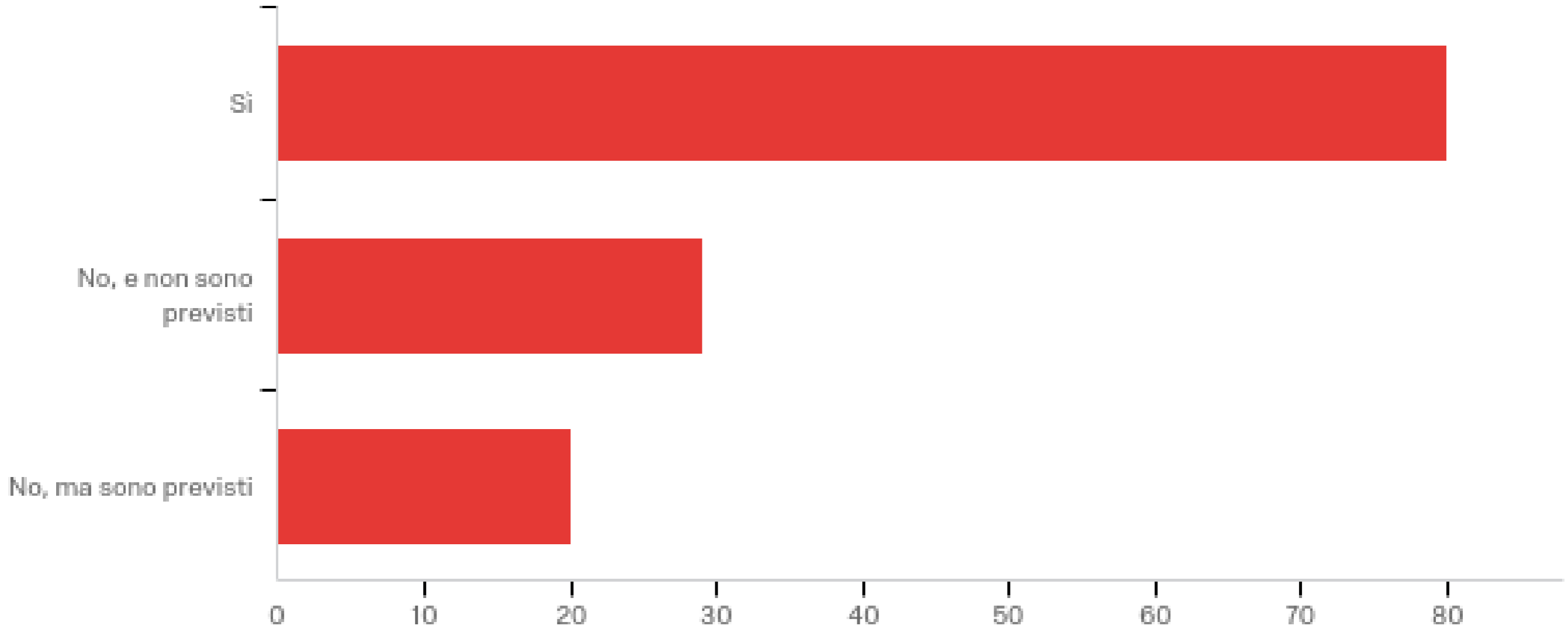
3.11 - Qual è il Suo grado di soddisfazione verso quanto emerso dalla più recente indagine di clima?



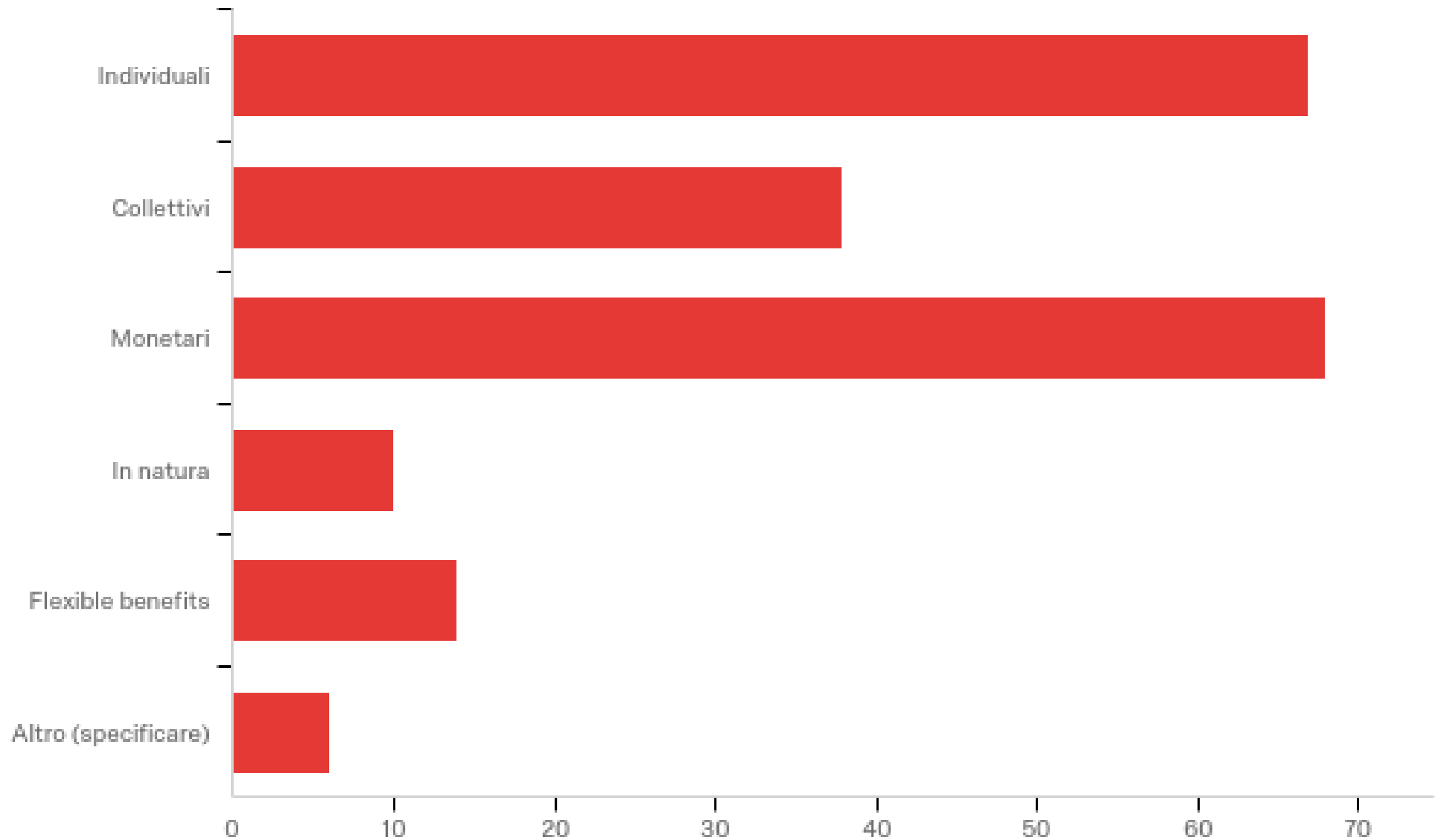
3.12 - È presente la job rotation interna?



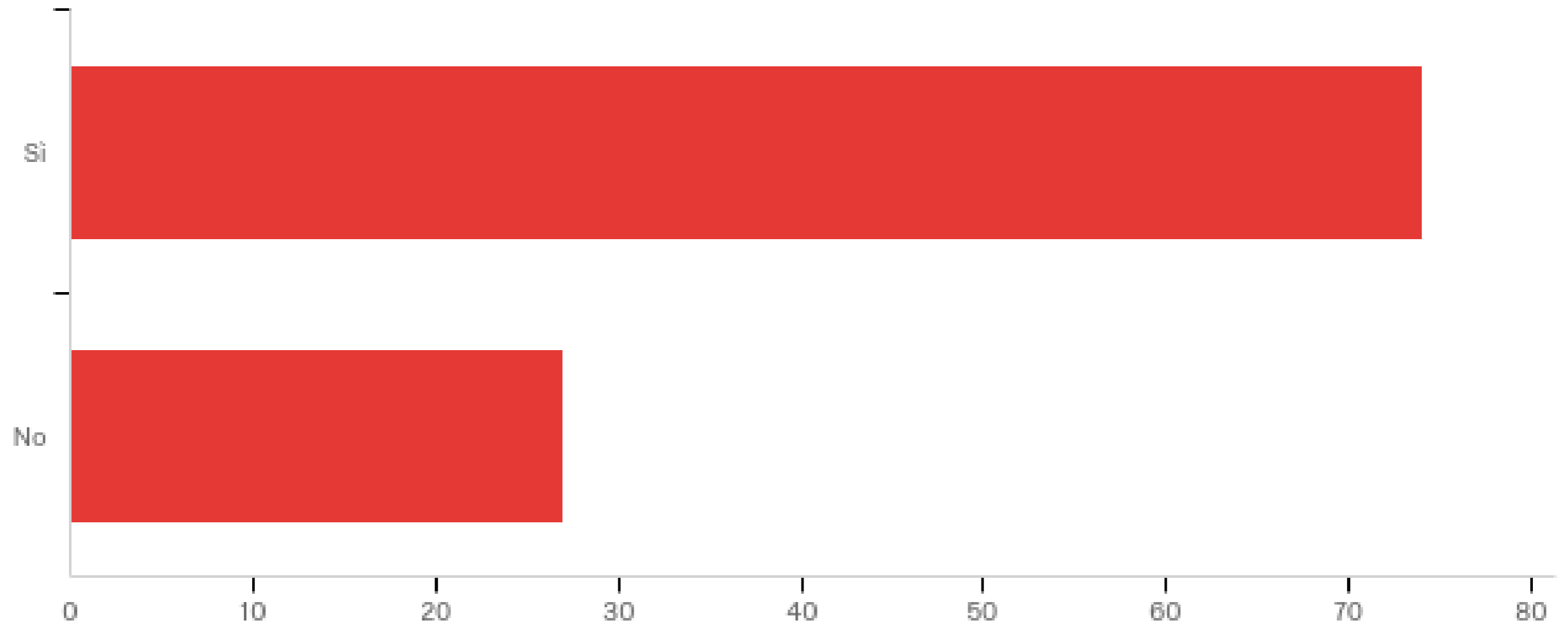
3.14 - Sono presenti meccanismi incentivanti/premianti per i dipendenti?



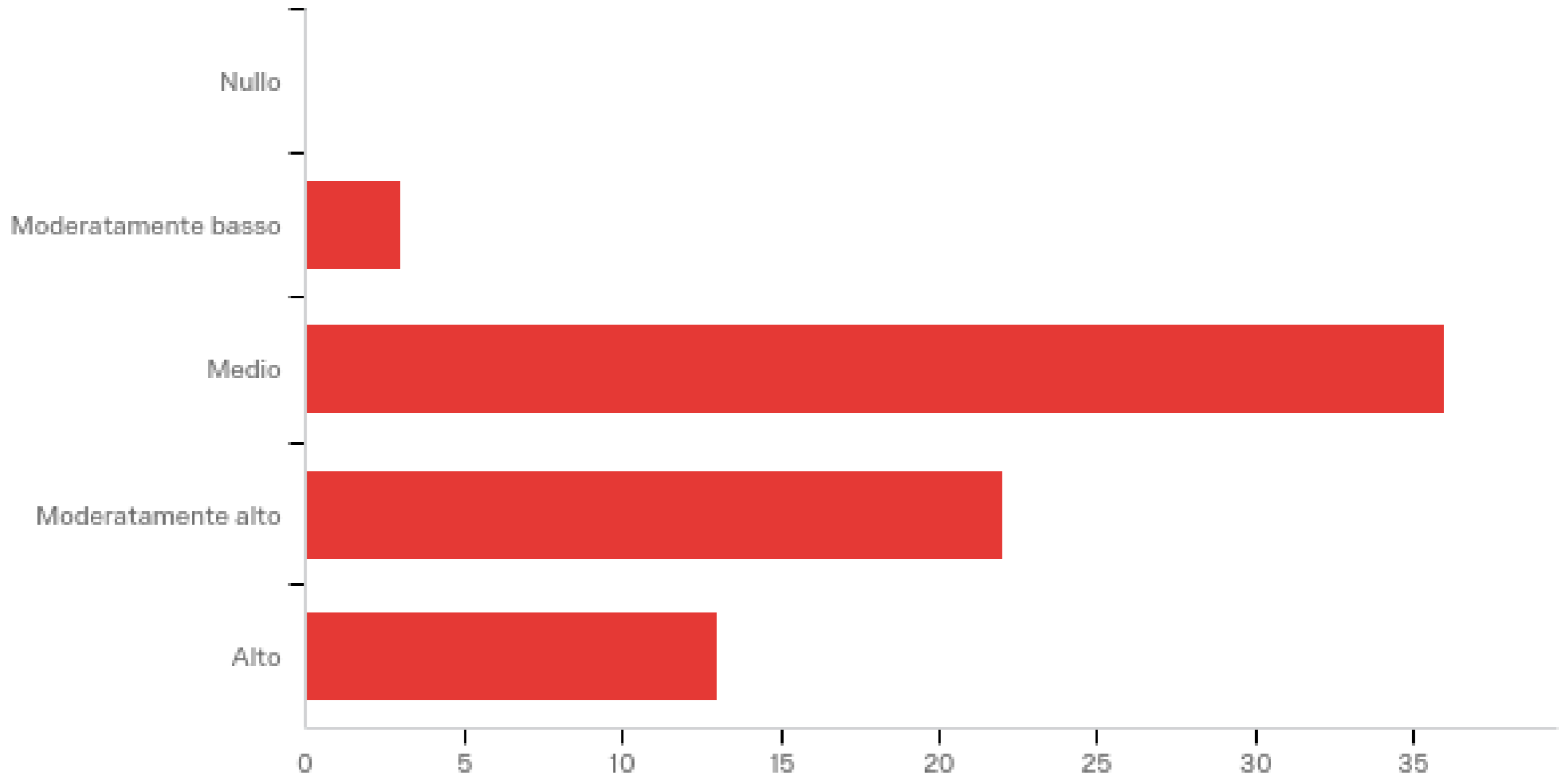
3.15 - Se esistono, o sono previsti, dei meccanismi incentivanti, di che tipo sono, o è previsto che saranno?



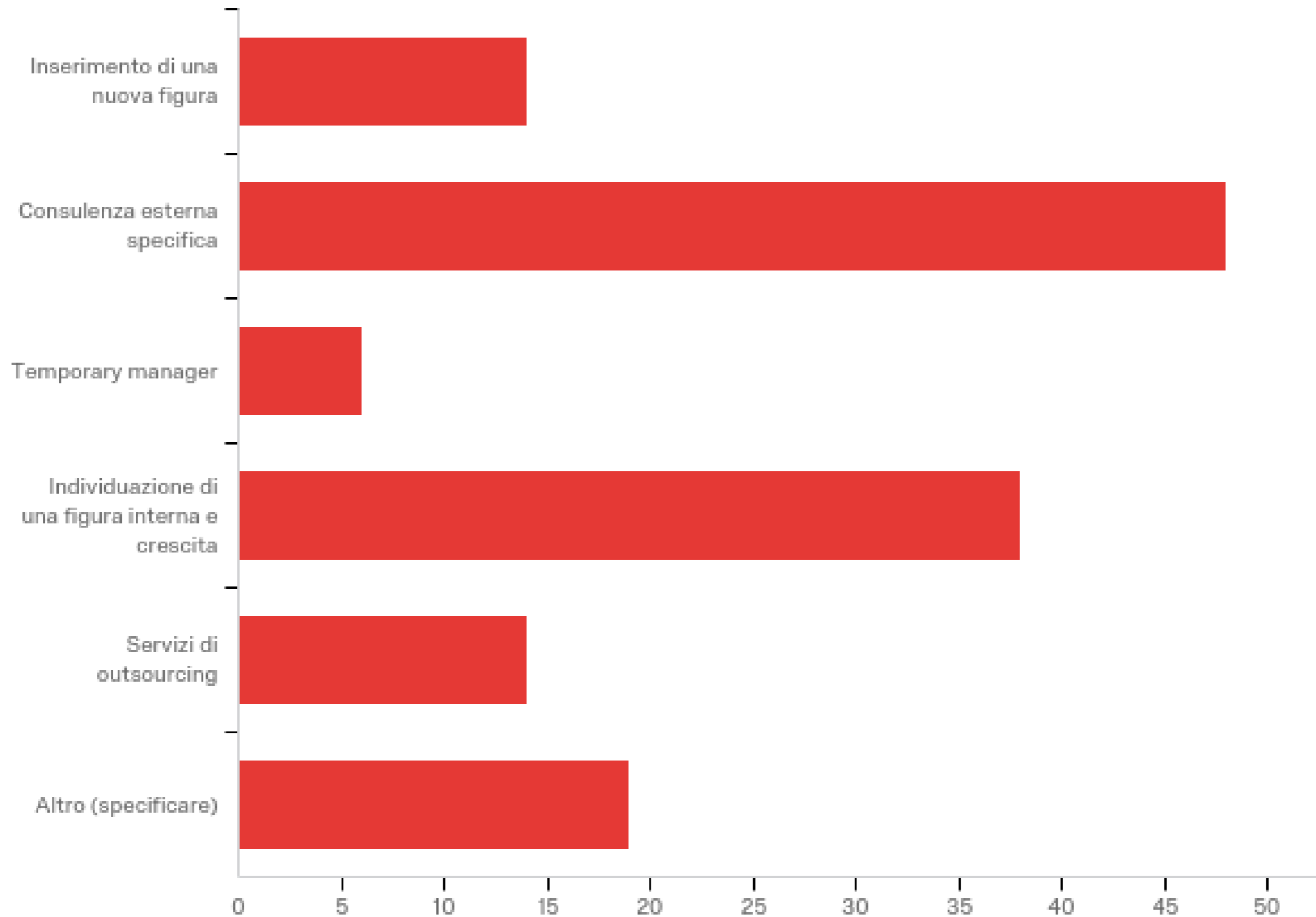
3.17 - A livello macro questi obiettivi sono condivisi con i lavoratori delle varie aree?



3.18 - Qual è il Suo grado di soddisfazione verso il coinvolgimento del personale rispetto al progetto aziendale?



3.20 - Come ritiene di migliorare/ristrutturare la gestione delle risorse umane?



Sintesi



- Il 70-80% di aziende rispondenti ha meno di 100 dipendenti
- Quasi tutte hanno un organigramma ma non ne sono pienamente soddisfatte
- Più della metà delle aziende non ha un mansionario e chi ce l'ha non è pienamente soddisfatto
- Nella maggioranza dei casi, dove non c'è un ufficio HR dedicato, la gestione delle attività sul personale (esclusa quella amministrativa) è a carico del titolare o amministratore delegato



Sintesi



- L'80% delle aziende non si occupa strategicamente del ricambio delle competenze in uscita e non prevede di occuparsene
- Il Turn-over è basso
- La selezione viene fatta senza una vera e propria strategia (80% dei casi) e, probabilmente, questo è il motivo per cui nella maggioranza dei casi non si è soddisfatti
- Solo il 50% delle aziende si preoccupa di gestire la comunicazione interna e, quando lo fa, non si ritiene soddisfatta
- Il 70% delle aziende non misura le performance e l'80% non prevede piani di carriera



Sintesi



- Gli investimenti sulla formazione del personale sono principalmente quella obbligatoria (sicurezza ecc.) e quella sulle nuove assunzioni
- L'investimento sulle soft skills è all'ultimo posto
- Solo il 40% delle aziende ha indagato sul clima interno e, quelle che l'hanno fatto non si ritengono molto soddisfatte dei risultati
- Nel 70% delle aziende c'è staticità nel ruolo
- Solo il 40% delle aziende prevede incentivi
- Nel 90% dei casi le aziende non sono soddisfatte del coinvolgimento dei collaboratori verso gli obiettivi ed i piani aziendali



Considerazioni



- In un mondo in perenne cambiamento, dove la velocità di risposta e di innovazione è il principale fattore competitivo (se non di sopravvivenza), **come possiamo risolvere la difficoltà di intervenire strategicamente sulle persone?**
- Il personale è l'investimento più costoso e difficile da gestire e pare che , al dirà della volontà, venga trattato come il meno importante, **come eliminare questa distonia?**
- Come possiamo sviluppare le nuove competenze richieste se l'investimento nella formazione delle stesse sembra essere **all'ultimo posto nelle intenzioni delle aziende?**



Considerazioni

“Non aspettare il momento opportuno, crealo” G.B.Shaw



Come può quindi Confindustria Romagna
sostenere le aziende in questo ambito?

