



Le **effettive esigenze** della Direzione del Personale nella gestione delle risorse umane in azienda.

Andamento dal 2005 ad oggi

Indagine ottenuta grazie alla somministrazione di questionario ad oltre 260 aziende dal 2005 ad oggi.

Ottobre 2009 – EBC Consulting -- www.ebcconsulting.com

Documento di analisi dati rilevati da questionari sottoposti ad oltre 260 aziende italiane in fase di ricerca di un software per la gestione del personale e delle risorse umane. Valori rilevati presso la Divisione Risorse Umane e validati con una successiva demo on site.

Ebc Consulting Srl - fondata nel 1990 – produzione software area risorse umane dal 1999.

Ottobre 2009 – EBC Consulting -- www.ebcconsulting.com

Le effettive esigenze della Direzione del Personale nella gestione delle risorse umane in azienda

Le effettive esigenze della Direzione del Personale individuate grazie alla somministrazione di questionari ad un campione di 260 aziende italiane, dal 2005 ad oggi.

Le esigenze più frequenti sono l'anagrafica del personale, l'integrazione dei dati, l'analisi dei costi e la gestione delle scadenze.

Viene anche richiesta, ma con minor importanza, la gestione delle struttura organizzativa, la gestione degli obiettivi, la valutazione "semplice" delle competenze e delle prestazioni.

Valutazione "avanzata" delle competenze, carriere, analisi delle retribuzioni e pianificazione della formazione sono richieste, ma soprattutto applicate, da poche aziende che possono disporre di ampie risorse da dedicare al progetto.

La differenza tra i produttori di Software Hr è sicuramente determinata dalla possibilità di affiancare il cliente anche nella fase di avviamento con modelli di valutazione ed organizzativi, in grado permetterne un uso rapido e non troppo costoso.

Dal 2005 sottoponiamo alle aziende prospect un questionario di rilevamento esigenze reali della Direzione del Personale, per individuare le loro effettive necessità legate alla gestione del personale tramite un software di HR.

I dati rilevati differiscono notevolmente dalle indicazioni che a volte si leggono in studi ed articoli presenti nel mercato in quanto la praticità supera di gran lunga i "sogni" dell'azienda, per motivi legati ai costi ed alle risorse necessarie. Inutile sperare di raggiungere modelli ed analisi che impongono studi ed energie enormi, generalmente non a disposizione del Dipartimento del Personale.

Per esempio si nota che l'interesse per i sistemi di gestione del processo di selezione del personale si riduce di quasi il 15% rispetto al 2008, anno in cui le selezioni erano sicuramente molto più attive rispetto al presente 2009.

Il campione è composto da oltre 260 aziende tra i 80 ed i 4000 dipendenti, intervistate dal 2005 ad oggi, tramite la somministrazione di un questionario contenente più di 60 domande divise in 7 sezioni principali. Il 78% delle aziende è stato anche successivamente incontrato per una demo on site, dove sono state riprese le argomentazioni del questionario.

Sezioni del questionario:

- **Anagrafica generale del personale**
- **Programmazione e controllo personale**
- **Valutazione del personale**
- **Informazioni e processi on web**
- **Recruiting e Selezione personale**
- **Analisi dati**
- **Formazione personale**

Dove per ciascuna sezione si intende la gestione informatizzata del processo o argomento.

Le offerte e le installazioni successive hanno confermato la tendenza delle esigenze.

Tutti i Responsabili Hr hanno comunque evidenziato un generale interesse anche per argomenti molto evoluti come la “compensation” oppure la “programmazione delle carriere” ma senza poterli davvero attuare per la complessità dell’argomento e le risorse necessarie unite ad un interesse limitato dell’azienda in generale.

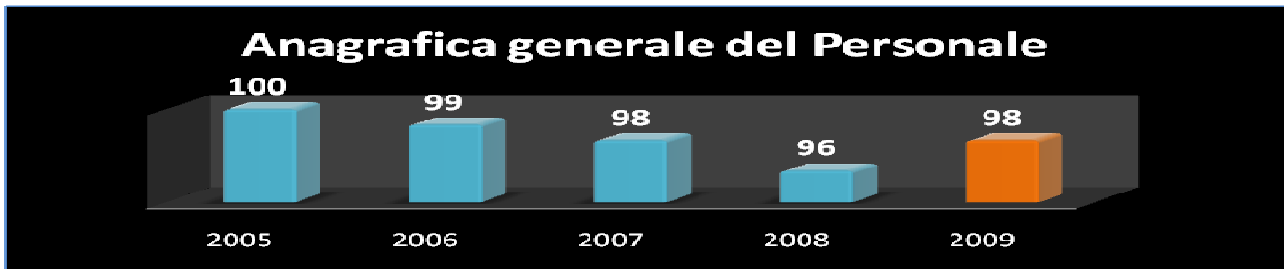
Per fare un esempio la “compensation” è sicuramente molto importante in mercati competitivi e decisamente floridi, condizioni sicuramente meno presenti negli ultimi 2 anni.

In generale la tendenza è comunque quella di avere una gestione organizzata dei dati del personale, anagrafica ed organigramma, unita alla una visione generale dei valori economici anche con l’intervento di strumenti di Business Intelligence HR, grazie ad un data base integrato con gli altri strumenti informatici di gestione delle risorse umane, evitando ricerche sparse su prodotti differenti.

In seguito vedremo i grafici dell’interesse del personale, negli ultimi 5 anni, in merito a software di gestione risorse umane. *Percentuale di interesse in riferimento all’informatizzazione del processo.*

PERCENTUALE DI INTERESSE, PER ARGOMENTO, RILEVATO NEGLI ULTIMI 5 ANNI

ANAGRAFICA DEL PERSONALE – ORGANIGRAMMA E MODELLO ORGANIZZATIVO



In questa sezione è compresa la gestione dell’organigramma, della parte organizzativa e di tutti i dati del personale. Il dato è in aumento nel 2009 rispetto al 2008.

PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE



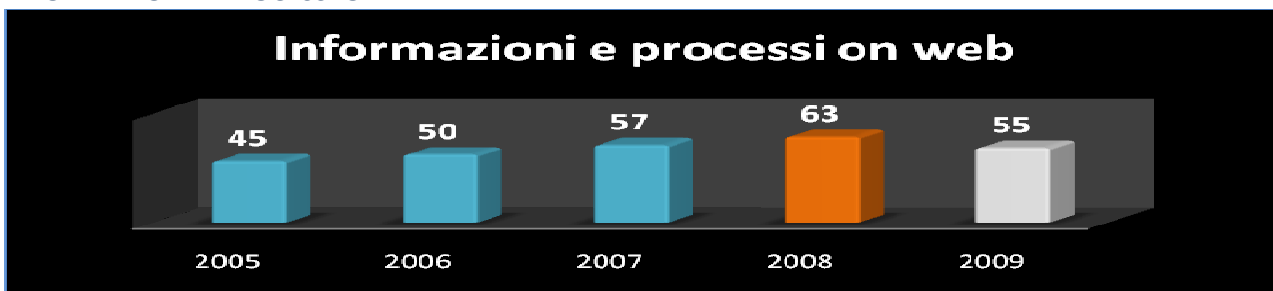
In questa sezione è compresa la pianificazione delle risorse umane, i piani di carriera, gestione obiettivi ed MBO, nuovi scenari e ricollocamento. Il dato è in calo nel 2009 rispetto al 2008.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE



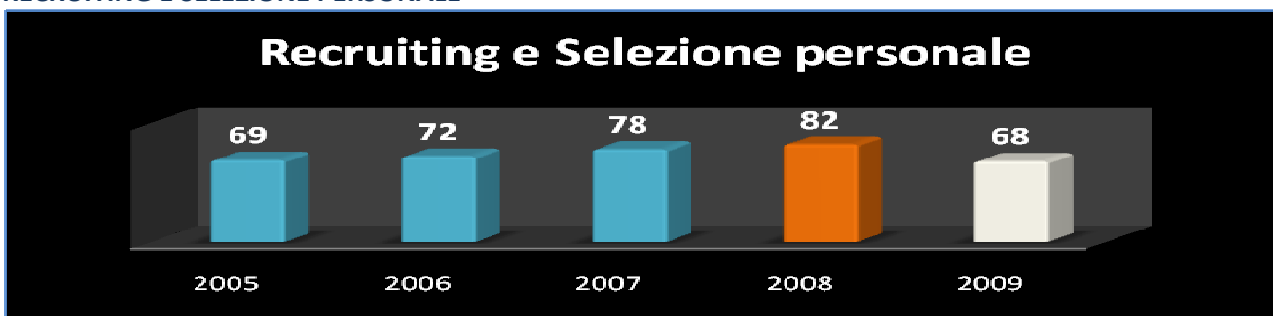
In questa sezione è compresa la valutazione delle competenze, delle prestazioni e delle attività di posizione. Il dato è in sensibile calo rispetto al 2008.

INFORMAZIONI E PROCESSI ON WEB



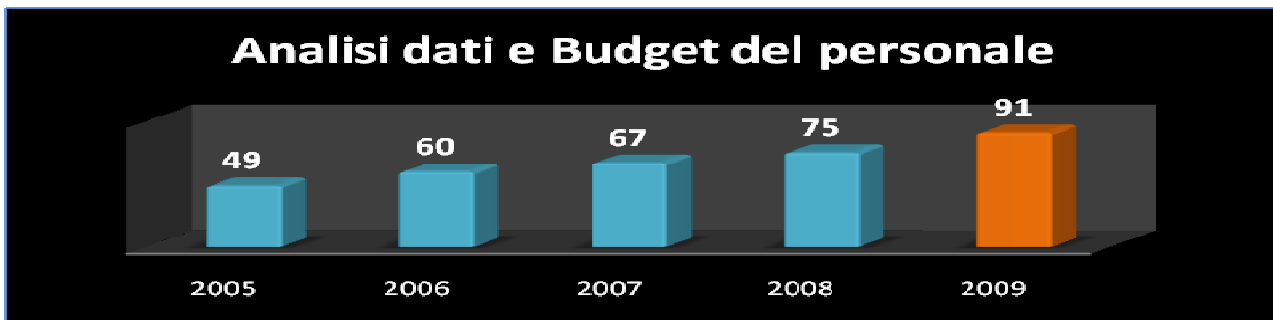
In questa sezione sono compresi tutti i moduli web per la condivisione in azienda delle informazioni e dei processi delle risorse umane. Il dato è in sensibile calo e in tutte i questionari, confermati successivamente dalle installazioni, i valori non sono mai stati oltre il 63%. Di fatto la gestione delle risorse umane, in base al nostro campione, non ha ancora prevalente necessità di prodotti completamente distribuiti.

RECRUITING E SELEZIONE PERSONALE



In questa sezione si nota l'andamento del mercato. Le aziende intervistate hanno evidenziato tutte, anche in modo consistente, la riduzione delle esigenze nell'informatizzare il processo di selezione del personale. Se non è presente l'attività interna relativa si riduce anche l'esigenza di informatizzare il processo.

ANALISI DATI E BUDGET DEL PERSONALE



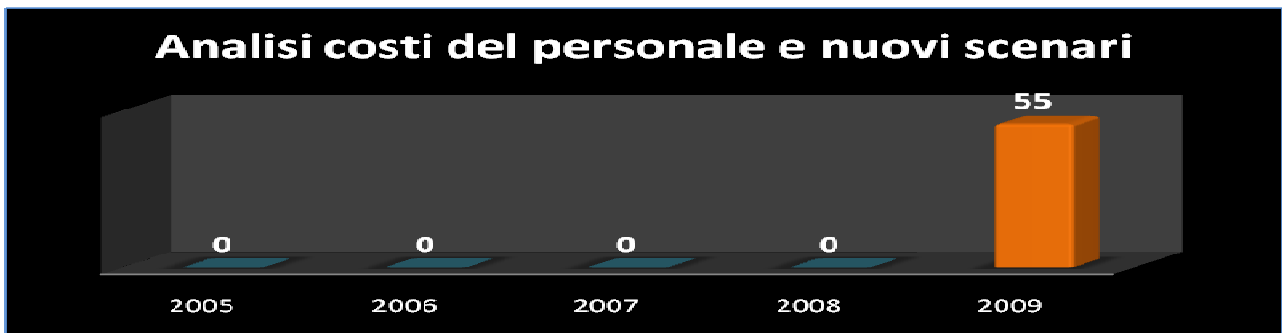
In questa sezione si nota l'aumento costante dell'esigenza delle aziende di analizzare i dati del personale, molte volte per il contenimento dei costi. Valore sempre in aumento dal 2005 ad oggi. Attualmente l'esigenza è praticamente indispensabile.

FORMAZIONE PERSONALE



Le attività di formazione hanno subito un rallentamento generale di mercato e questa analisi dimostra la riduzione dell'interesse a tale funzione, in calo di 9 punti dal 2008 ad oggi.

ANALISI COSTI DEL PERSONALE E NUOVI SCENARI



Nell'ultimo anno abbiamo rilevato un importante aumento di richieste di analisi dati di costo del personale e ipotesi nuovi scenari. Questa esigenza ha spinto la costruzione di sistemi di business intelligence capaci di analizzare in modo aggregato tutti i dati del personale, paghe, presenze, produzione, turni, risorse umane e costi industriali, così da dare alla Direzione Hr strumenti completi a supporto delle decisioni.

STRUMENTI A DISPOSIZIONE DELLA DIREZIONE HR

Attualmente gli strumenti a disposizione della Direzione Hr sono davvero semplici, economici ed implementabili in tempi ridotti. Le funzioni base sono presenti in quasi tutti i sistemi in commercio e solo alcune funzioni sofisticate, spesso non utilizzate, differenziano i sistemi più complessi e costosi. Oggi il direttore del personale è in grado, con investimenti economici contenuti, di informatizzare ed organizzare completamente il suo dipartimento.

L'integrazione di differenti data base è giunta, negli ultimi anni, ad una semplicità tale da rendere indifferente il fornitore. Oggi è possibile scegliere il miglior prodotto verticale nella sua singola specializzazione, potendolo integrare facilmente con sistemi meglio specializzati in altre aree.

Con questa nuova condizione le software selection e le trattative commerciali hanno molti meno vincoli e permettono economie maggiori, sia in termini economici sia in termini di performance del singolo fornitore, non più protetto da logiche esterne al risultato.

L'analisi dei dati del personale può essere supportata dall'adozione di software di Business Intelligence HR appositamente studiati, facilmente integrabili e dotati di interfacce e cruscotti semplici ed intuitivi.

I sistemi software di riferimento per la Direzione del Personale sono:

gestione amministrativa del personale – paghe – payroll, gestione delle presenze e controllo accessi, gestione dei turni e programmazione del personale - human resources planning, gestione dei dati di produzione, gestione note spese e trasferte, gestione delle risorse umane e del personale.

APPROFONDIMENTI:

Business intelligence risorse umane:

<http://www.ebcconsulting.com/notizie/ebc-consulting/la-business-intelligence-per-la-direzione-del-personale.html>

Gestione del personale:

<http://www.ebcconsulting.com/gestione-risorse-umane-e-personale.html>

Gestione della valutazione delle competenze:

<http://www.ebcconsulting.com/h1-hrms-valutazione-e-competenze.html>

Modelli delle competenze predefiniti:

<http://www.ebcconsulting.com/job-competencies-cluster-modelling.html>

Gestione del personale in azienda:

<http://www.ebcconsulting.com/gestione-del-personale-in-azienda.html>

Sviluppo delle risorse umane:

<http://www.ebcconsulting.com/notizie/h1-hrms---software-gestione-risorse-umane/gestione-e-sviluppo-risorse-umane-articolo.html>



Lavorare è più facile..... Godetevi il tempo libero!