



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

Andamento dal 2005 al 2015

Indagine rilevata attraverso l'intervista di oltre 1.400 aziende dal 2005 al 2015.

EBC Consulting -- www.ebcconsulting.com

Documento di analisi dati rilevati da interviste e questionari sottoposti ad oltre 1.400 aziende italiane in fase di ricerca di un software per la gestione delle risorse umane.

EBC Consulting -- www.ebcconsulting.com

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

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

I dati da noi raccolti differiscono anche notevolmente rispetto alle indicazioni di mercato, a volte presenti in articoli e studi, in quanto la praticità supera di gran lunga i “sogni” dell’azienda.

E’ inutile sperare di raggiungere modelli all’avanguardia, che spesso impattano in modo eccessivo sui costi e sulle risorse necessarie, generalmente non a disposizione della Divisione Risorse Umane.

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, momento in cui le ricerche di personale erano sicuramente molto più attive rispetto al presente.

Il campione è composto da oltre 1.400 aziende tra i 30 ed i 14.000 dipendenti, coinvolte nella ricerca dal 2005 al 2015 tramite interviste telefoniche o attraverso la somministrazione di un questionario contenente più di 60 domande divise in 7 sezioni principali. L’80% delle aziende è stato anche successivamente incontrato per una demo, dove sono state riprese le argomentazioni del questionario. Le offerte e le installazioni successive hanno confermato la tendenza delle esigenze.

Sezioni del questionario:

- **Anagrafica generale del personale**
- **Pianificazione e controllo del personale**
- **Valutazione del personale**
- **Formazione del personale**
- **Organizzazione del personale**
- **Sicurezza**
- **Budget HR e analisi dei costi**
- **Informazioni e processi condivisi**
- **Recruiting e Selezione del personale**
- **Analisi dati**

Per ciascuna sezione si intende la gestione informatizzata del processo.

Tutti i Responsabili HR hanno comunque evidenziato un generale interesse anche per argomenti molto evoluti come la “compensation” oppure la “pianificazione delle carriere”, ma senza considerare l’acquisto di un software a supporto, per via della complessità del tema unita al limitato valore attribuito dal management all’argomento.

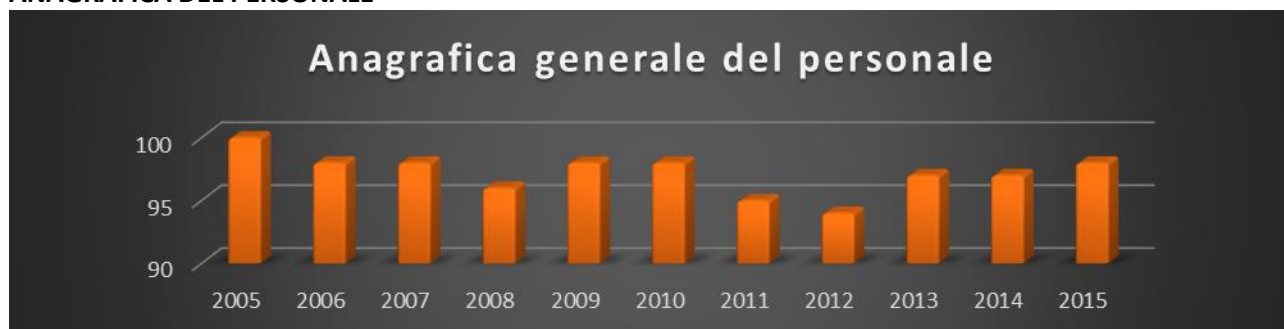
Inoltre, la “compensation” è sicuramente molto importante in mercati competitivi e decisamente floridi, che negli anni della crisi economica sono limitati a pochi settori.

Anche la gestione delle carriere è assolutamente considerata importante, ma non applicabile per motivi legati al tempo occorrente per una pianificazione corretta e definitiva, condizione questa rilevata in aziende di molteplici dimensioni, di vari settori e con andamenti economici buoni.

In generale la tendenza è comunque quella di avere una gestione organizzata dei dati del personale, una visione generale dei valori economici, anche con l’intervento di strumenti di Business Intelligence HR, di poter disporre di un data base integrato con gli altri strumenti informatici in area risorse umane per evitare ricerche su molteplici prodotti non interfacciati tra loro.

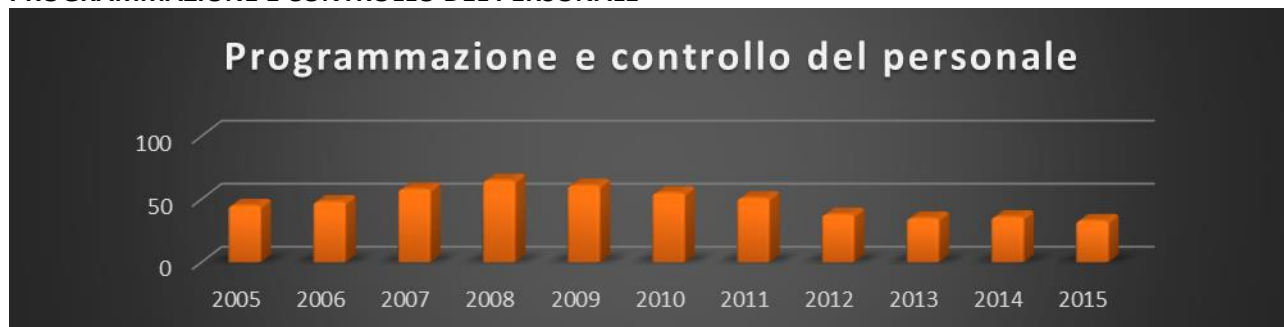
TENDENZA DELLA PERCENTUALE DI INTERESSE PER ARGOMENTO/PROCESSO DA INFORMATIZZARE

ANAGRAFICA DEL PERSONALE



In questa sezione sono comprese le informazioni contrattuali, i file, i ruoli e i centri di costo. Il dato è stabilmente al di sopra del 90% e la sezione anagrafica costituisce una imprescindibile e basilare esigenza.

PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DEL PERSONALE



In questa sezione è compresa la pianificazione delle risorse umane, i piani di carriera, i provvedimenti disciplinari, il fabbisogno di persone su aree o ruoli. Il dato mostra un calo costante rispetto al 2008.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE



In questa sezione è compresa la valutazione delle competenze, delle prestazioni, degli obiettivi. Il grafico mostra un picco di interesse intorno al 2008 e una stabilizzazione attorno all'80% negli ultimi anni.

FORMAZIONE DEL PERSONALE



Le attività di formazione hanno subito un picco generale di mercato nel 2008 e questa analisi dimostra la lieve riduzione dell'interesse a tale funzione dopo tale periodo.

ORGANIZZAZIONE



Pressoché indispensabile fino a qualche anno fa, la gestione della struttura organizzativa non sembra essere più prioritaria, vista anche la difficoltà di tenere aggiornati i dati durante gli anni della massima flessibilità lavorativa.

SICUREZZA



La gestione di visite mediche, DPI, infortuni, procedure e corsi obbligatori ha visto un costante aumento di interesse e la loro informatizzazione è ora stabilmente richiesta dal 75% delle aziende.

BUDGET HR E ANALISI DEI COSTI



Negli ultimi tempi abbiamo rilevato un importante aumento di richieste di analisi dei dati del personale. Questa esigenza motiva il successo di sistemi di business intelligence capaci di analizzare in modo aggregato tutti i dati del personale, recuperando le informazioni da software paghe, presenze, produzione, turni, risorse umane e costi industriali, così da dare alla Direzione HR strumenti completi a supporto delle decisioni.

INFORMAZIONI E PROCESSI CONDIVISI



In questa sezione sono compresi tutti i processi che possono o devono essere condivisi con gran parte della popolazione aziendale: ad esempio le schede di valutazione, i questionari post-formazione, la richiesta di ferie e permessi, i report e gli organigrammi. L'esigenza ha avuto una ripresa dopo il 2010, sebbene non sia ancora considerata una priorità dalla metà circa delle aziende intervistate.

RECRUITING E SELEZIONE DEL PERSONALE



In questa sezione si nota l'andamento del mercato. Le aziende intervistate hanno evidenziato la riduzione, negli anni, delle esigenze di informatizzazione del processo di selezione del personale. Se l'attività interna relativa richiede pochi sforzi, si riduce, ovviamente, anche l'esigenza di informatizzare il processo.

ANALISI DATI



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. Il valore è in costante aumento dal 2005 ad oggi. Attualmente i sistemi di analisi sono praticamente indispensabili.

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 finanziari sia in termini di performance del singolo fornitore, non più protetto da logiche esterne al risultato.

L'analisi dei dati del personale è ovviamente supportata dall'adozione di software di Business Intelligence appositamente studiati, integrati ai vari sistemi aziendali come paghe, presenze, turni, note spese e trasferte per una completa raccolta dei dati, sempre aggiornati in tempo reale.

I sistemi software che fanno, generalmente, riferimento alla Direzione del Personale sono: gestione amministrativa del personale (payroll), gestione delle presenze e controllo accessi, gestione dei turni (human resources planning), gestione dei dati di produzione, gestione note spese e trasferte, gestione e sviluppo delle risorse umane.

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-risorseumane-articolo.html>