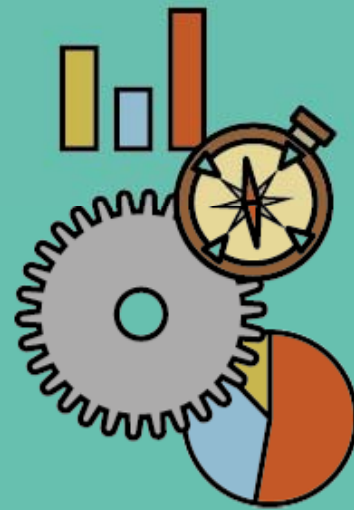


Il Ruolo della Direzione HR nella Digital Transformation



*future
of work*



direzione HR



*talent
acquisition*

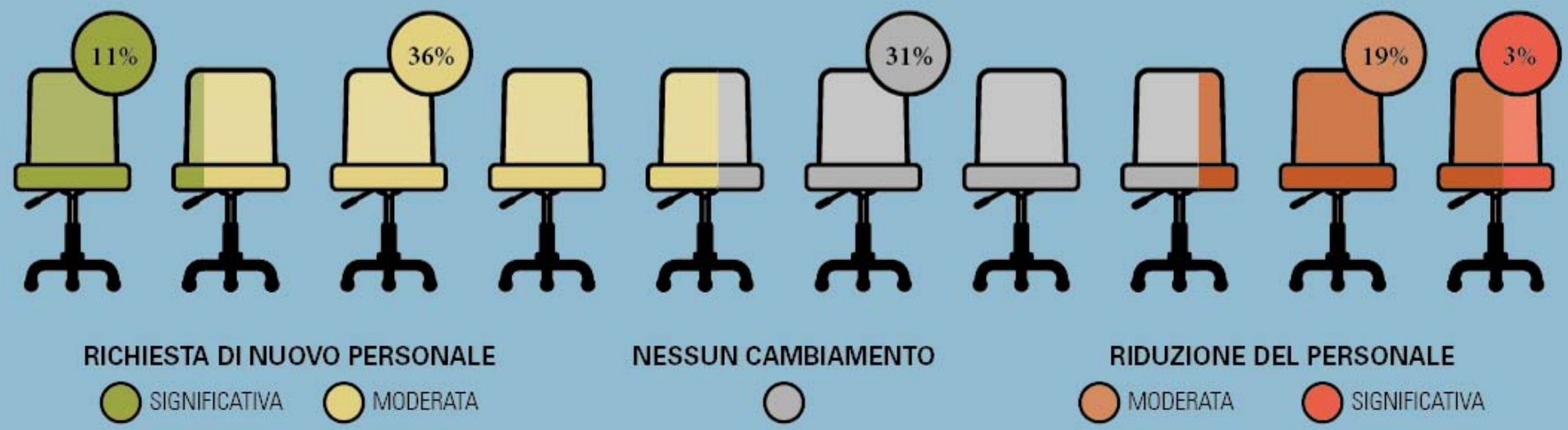


*people
strategy*

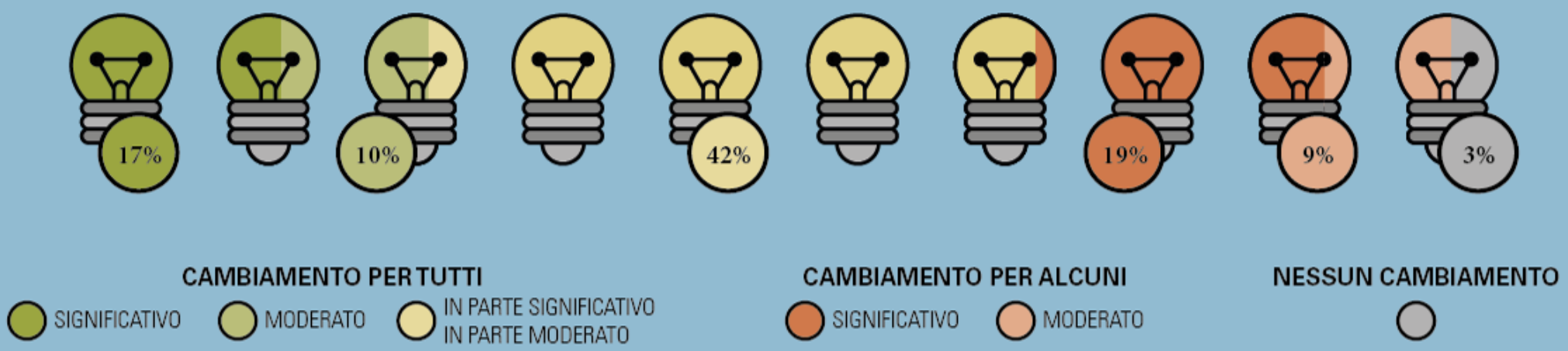
L'IMPATTO DELLA DIGITAL TRANSFORMATION

nei prossimi 2 anni

sull'organico



sulle competenze



LE INIZIATIVE DELLA DIREZIONE HR A SUPPORTO DELLA DIGITAL TRANSFORMATION

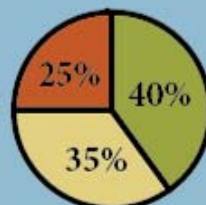
Meccanismi di collaborazione con Università e Centri di Ricerca per favorire l'innovazione digitale



Ricerca di competenze digitali sul mercato esterno



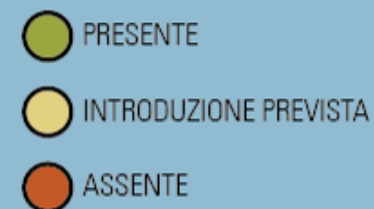
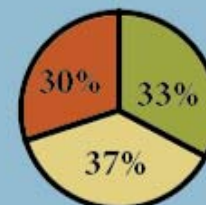
Revisioni di profili professionali e dei relativi percorsi di carriera



Sviluppo di community e attività di formazione dell'intera popolazione aziendale



Scouting, assesment e sviluppo di competenze imprenditoriali nell'azienda



LA RILEVANZA DELLE COMPETENZE NELLE DIREZIONI HR

nei prossimi 2 anni

FUNZIONALI

GESTIONE DEL CAMBIAMENTO



ATTRARRE/MOTIVARE/TRATTENERE I DIPENDENTI



SVILUPPO DELLE PERSONE



SVILUPPO ORGANIZZATIVO



AMMINISTRATIVE



TRASVERSALI

PROCESSI AZIENDALI



LINGUISTICHE



MARKETING



RELAZIONE CON I CLIENTI



DIGITALI

DIGITAL SOFT SKILL



SOCIAL



MOBILE



ANALYTICS



INTELLIGENZA ARTIFICIALE

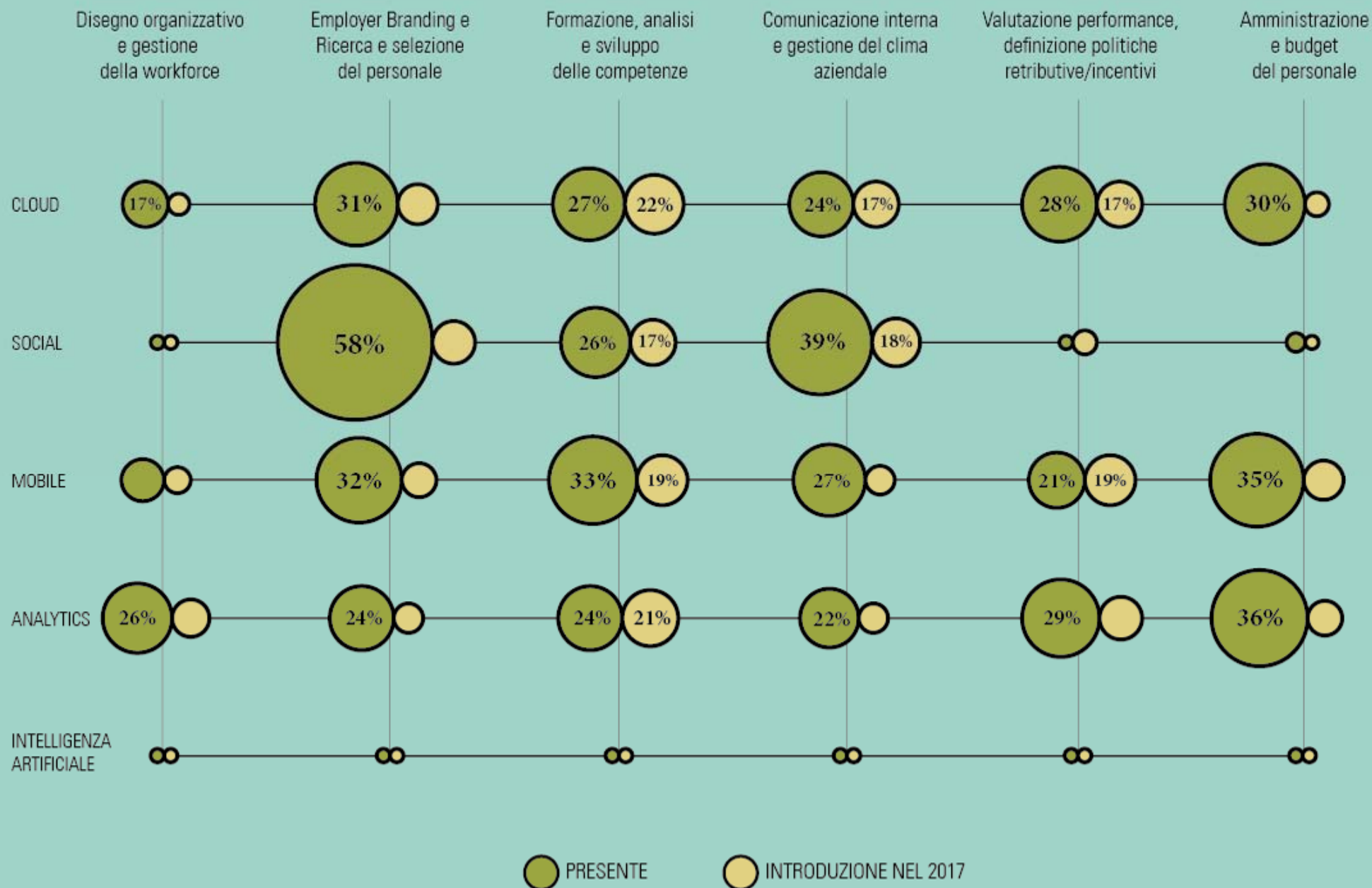


ALTA

MEDIA

BASSA

L'INTRODUZIONE DI SOLUZIONI DIGITALI NEI PROCESSI HR



GLI OBIETTIVI DELLA TALENT ACQUISITION



56%
ATTRARRE
GIOVANI TALENTI



50%
INTRODURRE/ MIGLIORARE
L'EMPLOYER BRANDING

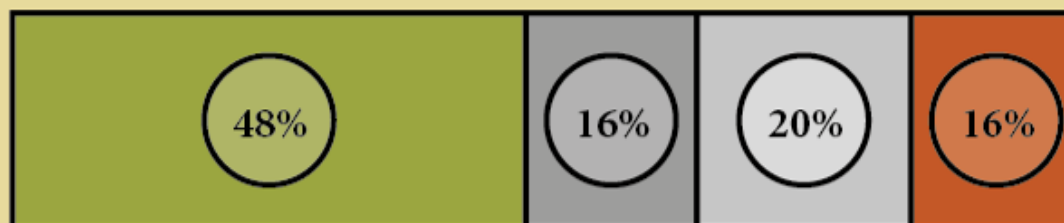


29%
RIDURRE IL
TIME TO HIRE



29%
ATTRARRE I PROFILI
DIGITALI PIÙ RICHIESTI

L'EMPLOYER BRANDING *adozione*



● SI ● NO, MA LA INTRODUREMMO NEL 2017 ● NO, MA LA INTRODUREMMO NEL 2018 ● NO

LE INIZIATIVE PER AUMENTARE L'ENGAGEMENT

adozione



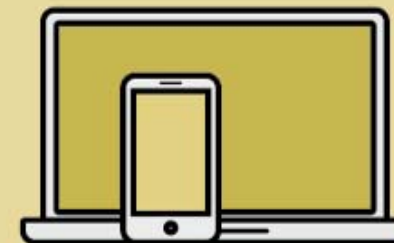
78%
PIANI DI FORMAZIONE
CONTINUATIVI



71%
INIZIATIVE DI
WELFARE AZIENDALE

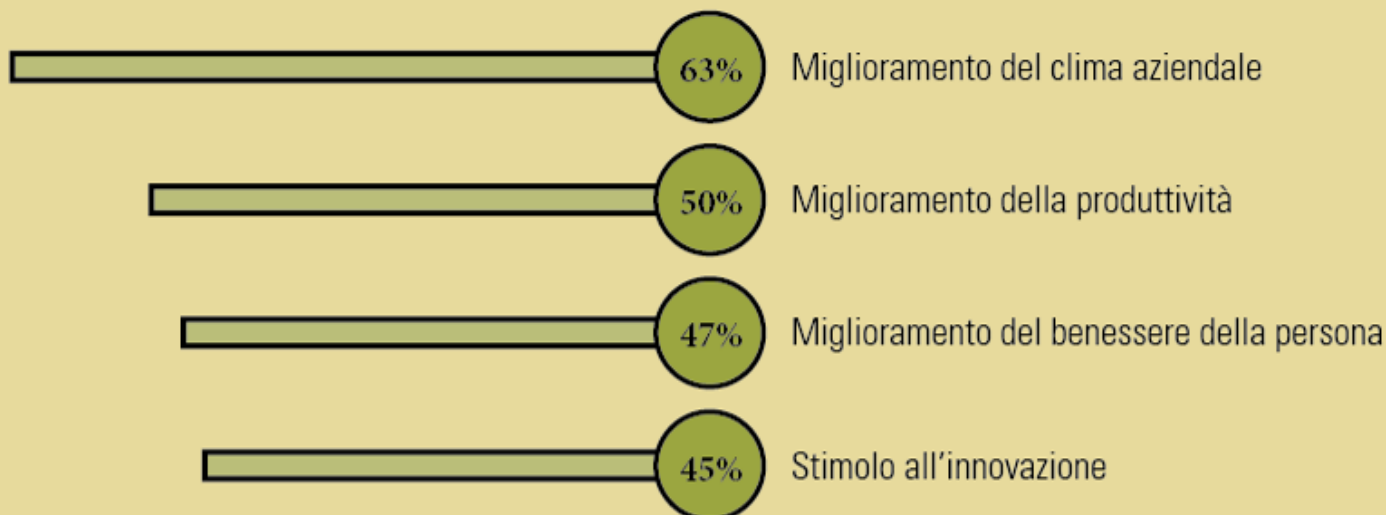


63%
INIZIATIVE PER MIGLIORARE
LA COMUNICAZIONE INTERNA



54%
PROGETTI DI
SMART WORKING

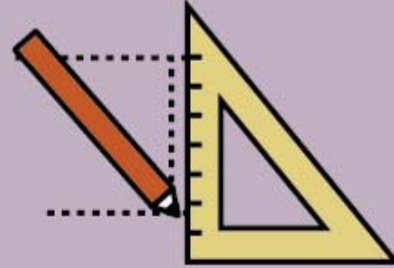
benefici



LE SFIDE DELLA DIREZIONE HR PER IL 2017



45%
SVILUPPO DI CULTURA
E COMPETENZE DIGITALI



38%
CAMBIAMENTI NEI MODELLI
DI ORGANIZZAZIONE
DEL LAVORO



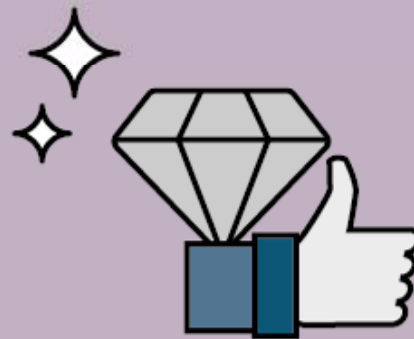
36%
PROGRAMMI DI
WELFARE AZIENDALE



36%
NUOVI MODELLI
DI LEADERSHIP
E CULTURALI



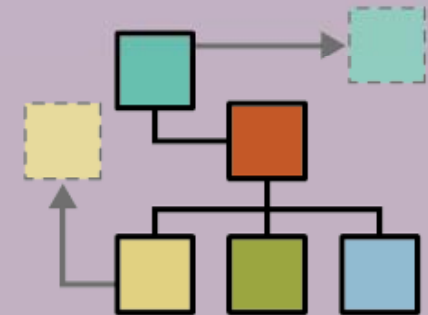
36%
AUMENTO DI MOTIVAZIONE
E SODDISFAZIONE
DELLE PERSONE



34%
EMPLOYER BRANDING
E ATTRACTION DEI TALENTI



34%
RICERCA E SVILUPPO
DI NUOVI RUOLI
E COMPETENZE



32%
GESTIONE DI
RIORGANIZZAZIONI
AZIENDALI

LE INIZIATIVE PER DEFINIRE LA PEOPLE STRATEGY

RUOLI DI COLLEGAMENTO TRA LA DIREZIONE HR E LE ALTRE DIREZIONI



- Ruoli HR di collegamento che riportano anche a un'altra Direzione aziendale
- Ruoli di collegamento con le Business Unit che riportano alla Direzione HR
- Nessuno, tutte le attività vengono gestite centralmente dalla Direzione HR
- Altro

DEFINIZIONE DEI PIANI DI SVILUPPO



- Le persone sono coinvolte nella definizione dei propri piani di sviluppo di concerto con il manager e la Direzione HR
- Il manager definisce i piani di sviluppo delle persone e la Direzione HR gli fornisce gli strumenti e le informazioni necessari
- La Direzione HR guida le attività di sviluppo delle persone coinvolgendo il manager nei processi decisionali
- Altro

LE INFORMAZIONI RELATIVE ALLO SVILUPPO DELLE PERSONE



- I manager possono accedere in modo autonomo a tutte le informazioni riguardanti le loro persone
- I manager possono accedere autonomamente solo ad alcune informazioni senza avere una visione integrata delle informazioni riguardanti le loro persone
- I dati sulle persone sono gestiti dalla Direzione HR e vengono resi disponibili ai manager solo su richiesta
- Altro



SCOPRI DI PIÙ SU WWW.OSSERVATORI.NET

Seguici anche su    