



RISULTATI SURVEY

LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO COME LEVA PER LO SVILUPPO DI LUNGO PERIODO



GOVERNANCE consulting

MACRO AREE DI INDAGINE



TALENT ACQUISITION

Competenze chiave da ricercare,
Employer Branding



LEARNING & DEVELOPMENT

Tutoring, Mentoring, Coaching,
Induction, Career



DIVERSITY & INCLUSION

Gender Balance, Politiche delle pari
opportunità e a sostegno della famiglia



ENGAGEMENT

Coinvolgimento delle risorse verso la
propria Azienda, Employee Experience

DRIVER DI INDAGINE



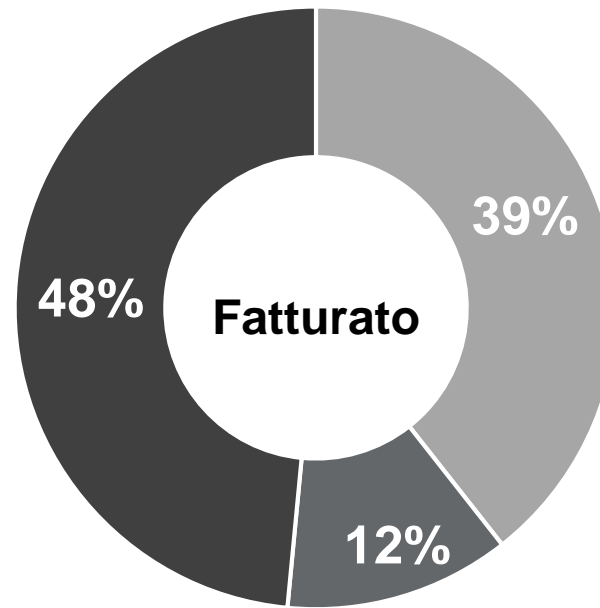
- Esiste o meno una politica ad hoc
 - Esiste o meno un team locale dedicato
 - Esistono KPI oggettivi di misurazione dell'efficacia delle politiche adottate
 - Quale contributo/coinvolgimento da parte della Linea
-

IL CAMPIONE

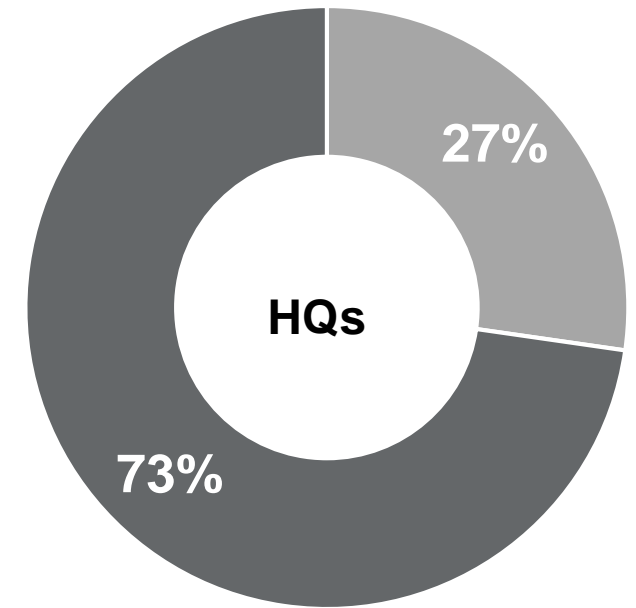
Aziende partecipanti



- Non Quotata
- Quotata



- <250 milioni
- 250><500 milioni
- > 500 milioni



- HQs Estero
- HQs Italia

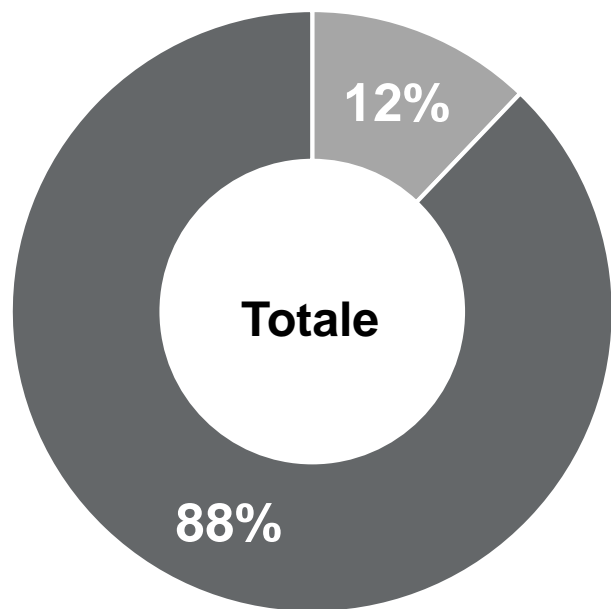
STATO DELL'ARTE

Le Aziende intervistate hanno tutte - chi più e chi meno, chi prima e chi poi - adottato strumenti e processi di Valorizzazione del Capitale Umano e quelle poche eccezioni che non hanno in casa il kit di sopravvivenza, ci stanno lavorando.

Sulla politica di Talent Acquisition si è fatto molto; sullo Sviluppo e sull'Education si sta facendo; sulla politica di Inclusione e di Engagement si potrebbe fare ancora di più.

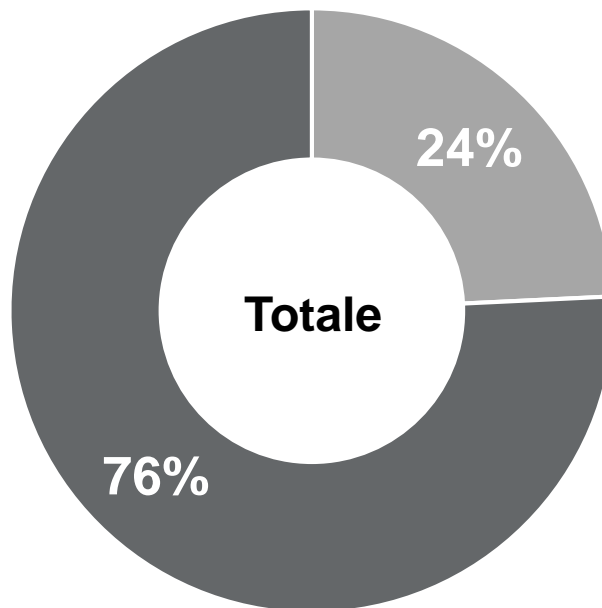
STATO DELL'ARTE

Esiste o meno un team locale dedicato



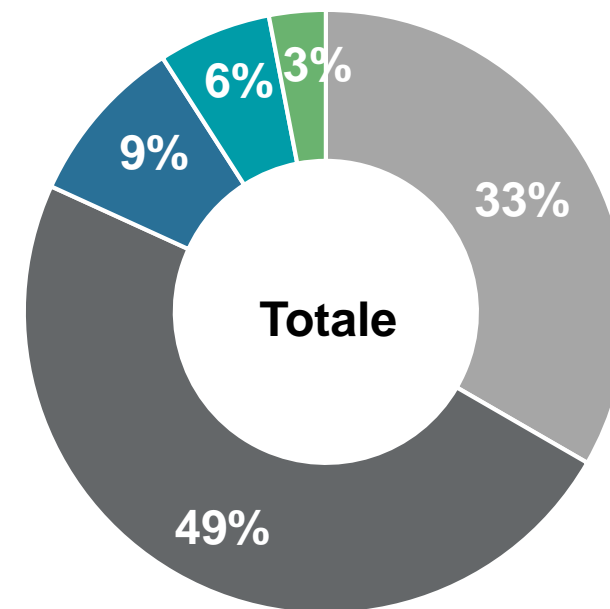
- Estero (Shared Service)
- Italia

Esistono KPI oggettivi di misurazione dell'efficacia delle politiche adottate



- No
- Sì

Quale contributo/coinvolgimento da parte della Linea

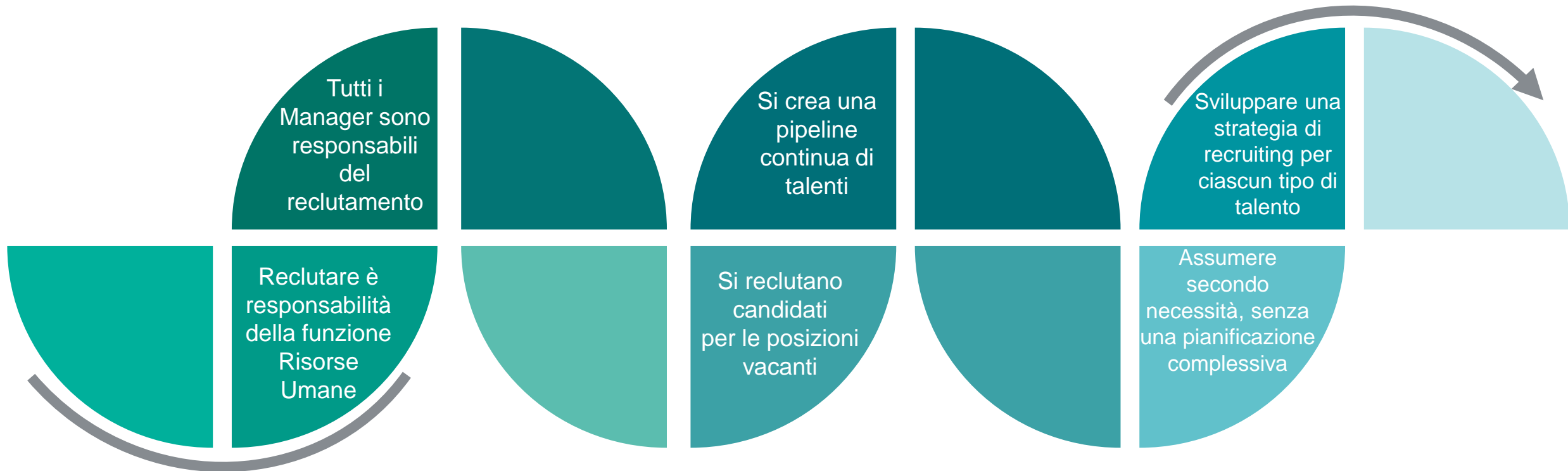


- Direttore Generale
- Direttore Risorse Umane
- Altro
- AD, Direttore Risorse Umane e Direttori di Funzione
- AD

LA SFIDA DELLA SOSTENIBILITÀ

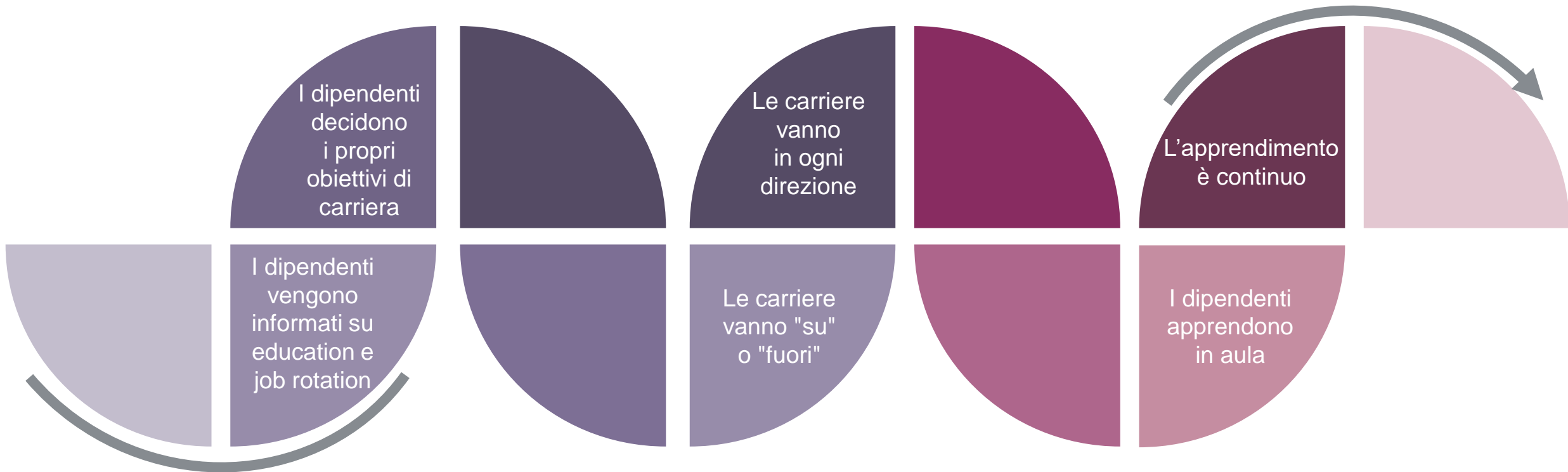
Quali sono dunque i *challenge* per i leader, quale l'approccio messo in campo per creare valore in modo stabile e durevole per l'azienda e gli stakeholder in materia di Valorizzazione del Capitale Umano?

TALENT ACQUISITION



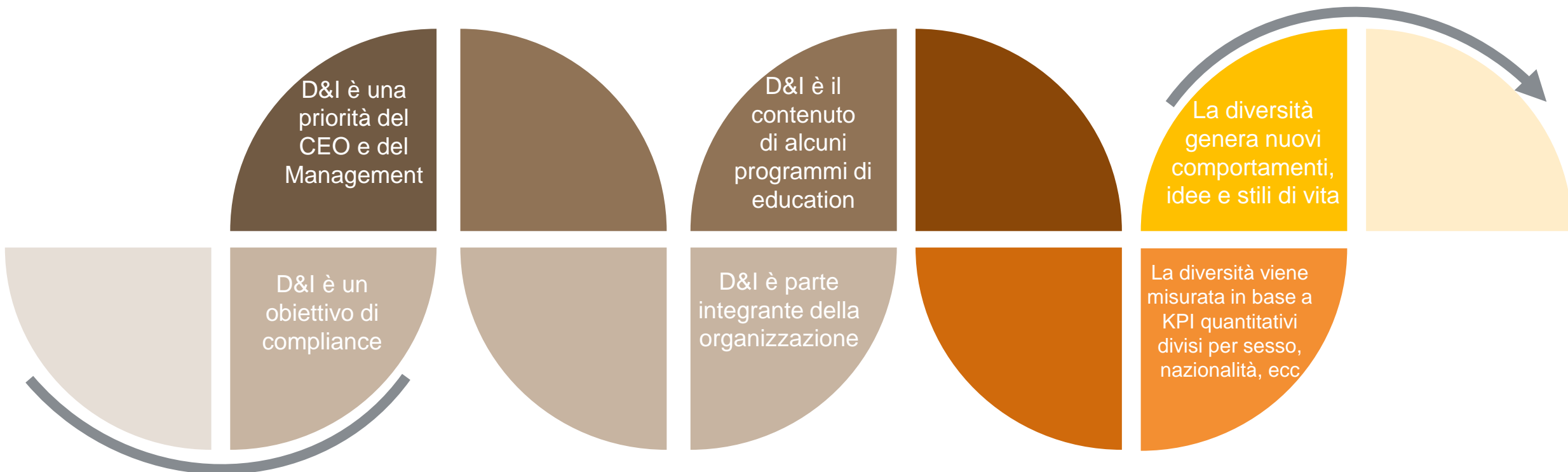
"Quando si seleziona, si pensa ad un percorso e non più soltanto ad un ruolo di ingresso; si cercano competenze evolutive e non statiche"

LEARNING & DEVELOPMENT



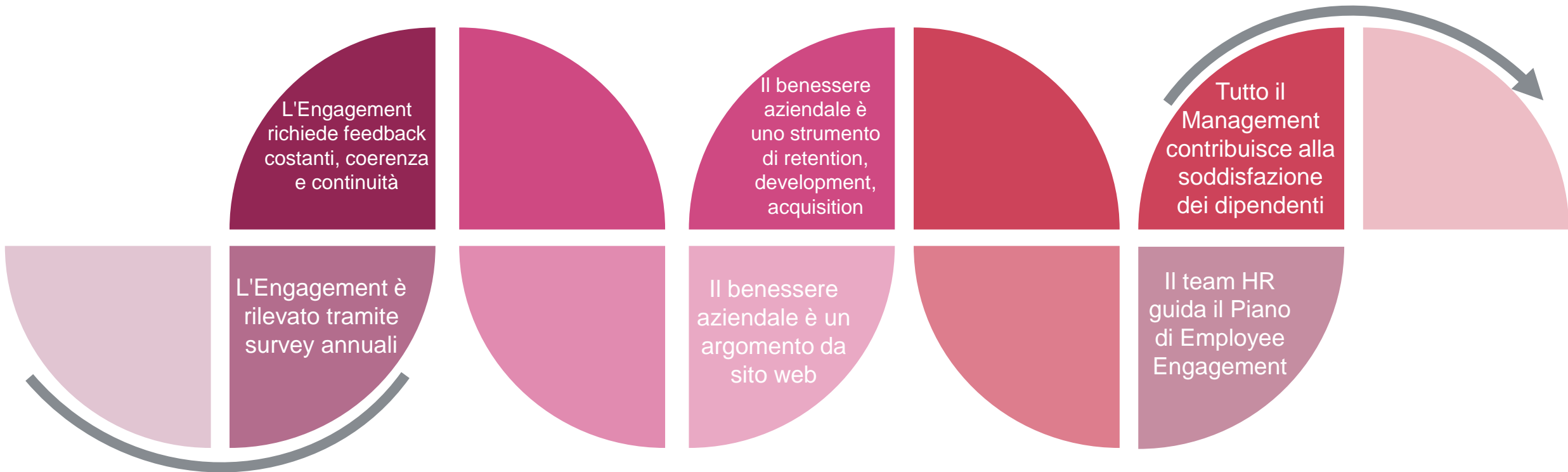
"L'education e lo sviluppo delle persone non sono soltanto un'area delle Risorse Umane ma un elemento culturale aziendale"

DIVERSITY & INCLUSION



"Fare, non solo provare"

ENGAGEMENT



*"L'Engagement non è l'obiettivo,
ma il mezzo con cui raggiungere lo scopo preposto"*

BEST PRACTICE



CULTURA

La tradizionale abitudine a trattare i temi di Valorizzazione del Capitale Umano come processi tra loro indipendenti deve essere **sostituita da un approccio olistico**.



LEADERSHIP

Il leader sostenibile deve essere in grado di formare team composti da persone coese e coinvolte nella diffusione di una cultura di innovazione, tolleranza del rischio e miglioramento continuo.



PERSONA

Persona sta per personalizzazione dei tool e delle risposte alle risorse da valorizzare nella loro diversità.