



Indagine. I manager chiamati a conciliare innovazione e risparmio di costi

Nuove sfide per il capo del personale

Andrea Curiat

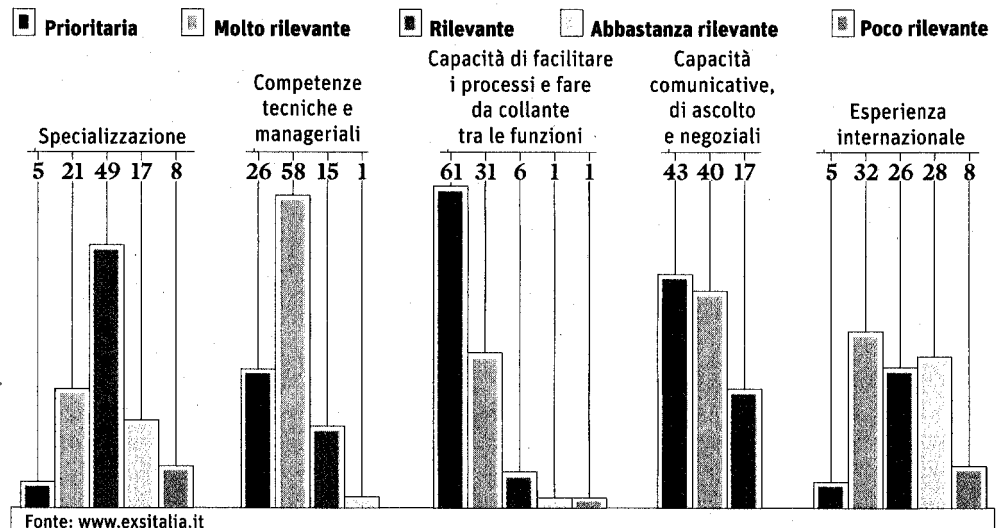
«Contenere i costi nel breve periodo e, al tempo stesso, promuovere l'innovazione d'impresa nel lungo termine. Sono due esigenze opposte, entrambe frutto della crisi, cui sono chiamati a rispondere oggi i direttori delle risorse umane nelle aziende italiane». Così Federica Artiaco, senior consultant di Exs, descrive i risultati dell'ultimo sondaggio condotto dalla società di executive search per tracciare il profilo dei manager hr in Italia. Secondo la responsabile, «il ruolo dei direttori delle risorse umane va facendosi sempre più complesso e integrato con tutti i settori del business. Il manager hr sta diventando un vero e proprio collante tra le varie funzioni aziendali».

Il sondaggio è stato condotto via web nel mese di marzo su un campione di 191 direttori risorse umane. Il 32% degli intervistati ritiene che la principale criticità del ruolo stia nell'esigenza di innovare l'azienda senza avere a grandi budget e dovendo contrastare resistenze interne al cambiamento. Di converso, il 18% indica come prioritaria la pressione sul controllo dei costi, denunciando le scarse possibilità di veri piani di sviluppo nel lungo periodo.

Tra le principali conseguenze

Quanto contano le competenze chiave dell'hr manager

Le risposte (in percentuale) fornite alla domanda: **Quali sono le qualità fondamentali per essere hr manager?**



ze della crisi vi è anche una maggiore versatilità del ruolo (per il 24% degli intervistati) e un incremento di visibilità rispetto all'a.d. (21%); nel prossimo futuro, invece, le principali conquiste per l'hr manager saranno la partecipazione alla formulazione di piani strategici di ampia portata (38%) e una maggior incidenza sul modello di business (29 per cento).

Dall'indagine emerge anche l'identikit: il 65% degli intervistati è uomo, nel 92% dei casi laureato. «La professione - commenta Artiaco - è ancora in gran parte al maschile. La ragione sta anche nell'anzianità dei manager: il 51% ha tra i 40 e i 50 anni e il 13% è over 50. Fra le nuove leve c'è più attenzione alle pari opportunità e le quote rosa stanno aumentando».

Le qualità necessarie per eser-

citare con successo la professione sono numerose: il 61% del campione indica la capacità di facilitare i processi e fare da collante tra le funzioni, il 43% ritiene indispensabili la conoscenza e comprensione del business oltre che le doti comunicative, di ascolto e negoziali, e il 26% attribuisce importanza primaria alle competenze tecnico-manageriali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

