

# INTRODUZIONE

## Introduzione e struttura della guida

La Guida nasce con l'obiettivo di fornire uno strumento di supporto ai professionisti dell'area HR per consentire una gestione strategica delle risorse umane, partendo dalla definizione della mission e vision della funzione, fino all'implementazione dei processi e delle attività concernenti la gestione del personale.

A questo fine, la guida affianca ad una panoramica sui modelli organizzativi e sui processi di gestione risorse umane (Capitolo 1) la descrizione delle modalità con cui la Direzione Risorse Umane può esprimere al meglio la propria efficacia all'interno dell'impresa (Capitolo 2).

Nel Capitolo 3 viene approfondito l'ambito di azione della funzione HR, attraverso il metodo dell'analisi per attività di quanto viene svolto. Infine, nel Capitolo 4 vengono fornite le "risorse", ossia gli strumenti pratici con cui la Direzione Risorse Umane può attuare quanto presentato e descritto dettagliatamente nei capitoli precedenti.



Figura 1: Struttura della Guida

- **Capitolo 1: Direzione Risorse Umane: Modelli Organizzativi e Processi.** Fornisce un quadro approfondito sui modelli organizzativi attraverso i quali la Direzione Risorse Umane può configurarsi, approfondendo poi gli ambiti di azione di tutti i processi di gestione delle risorse umane, lungo tutto il ciclo di permanenza all'interno dell'azienda.
- **Capitolo 2: Il Piano strategico dell'Area Risorse Umane.** Analizza le modalità con le quali la Funzione HR può esprimere la propria efficacia all'interno dell'impresa nel modo migliore. Il metodo proposto da OD&M per realizzare al meglio tutto questo è la preparazione di un business plan della Direzione Risorse Umane che consenta l'allineamento tra le attività HR e la mission, la vision, i valori e le strategie dell'impresa.
- **Capitolo 3: Il Re-engineering della Direzione Risorse Umane.** Tratta la sfera dell'efficienza, analizzando nel dettaglio quali attività vengono fatte all'interno della funzione HR e come esse vengono realizzate, con l'obiettivo di delineare un insieme di interventi da attuare per poter effettuare una riprogettazione dei processi dell'Area. Il capitolo si conclude con un caso reale di studio, nel quale verranno esemplificati i passi operativi descritti nei paragrafi precedenti.

- **Capitolo 4: Risorse.** Racchiude una serie di strumenti concreti a disposizione della Direzione HR nell'applicazione di quanto descritto nei capitoli precedenti. Tra questi sono state inserite delle tabelle di indicatori chiave di prestazione (KPI) declinati appositamente per l'ambito HR e suddivisi secondo lo schema dei processi di gestione del personale presentato nel Capitolo 1.