

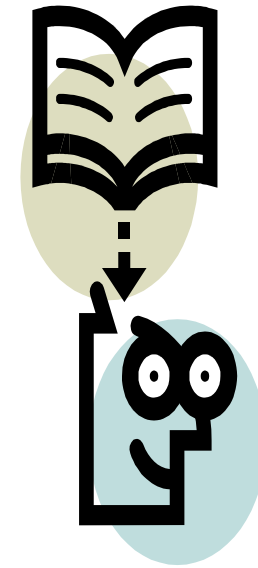
La gestione “*economica*” delle risorse umane

Roma, 29 Novembre 2006

Fortunato Pitrola - RSO SpA

Intervento:

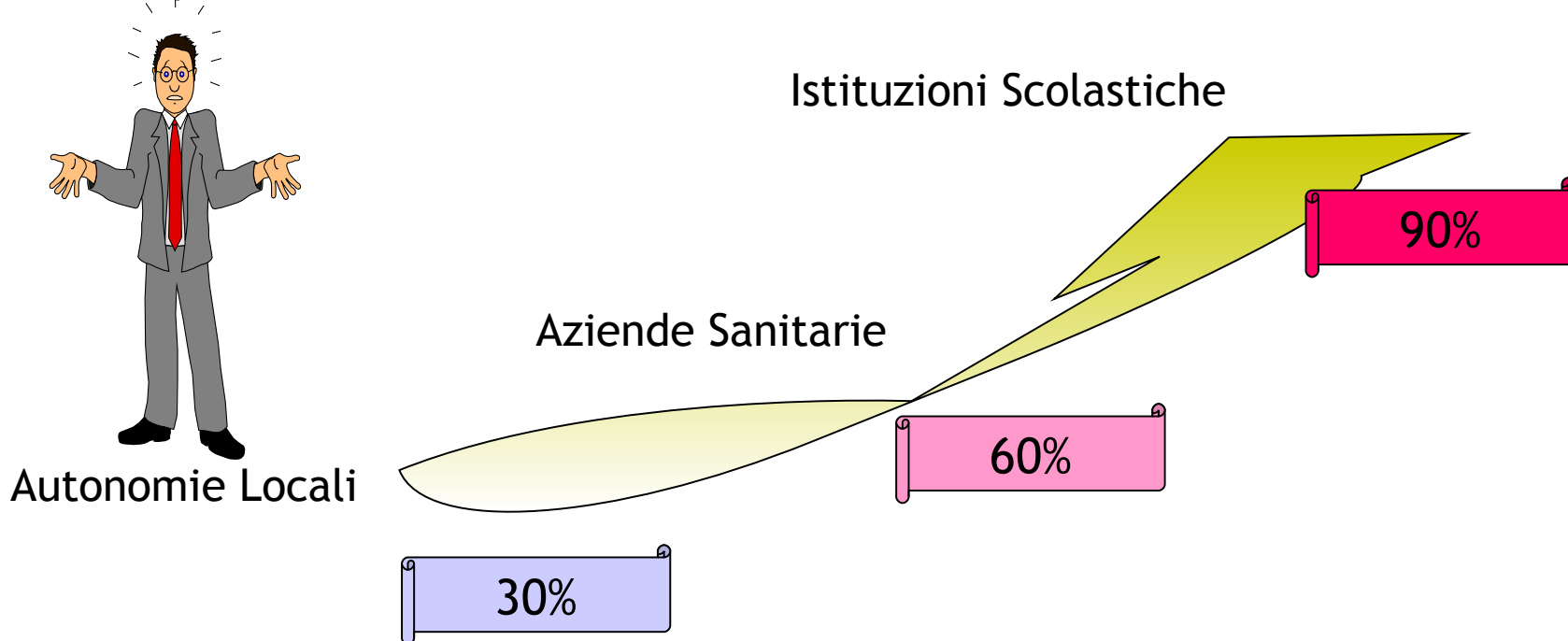
- 👉 Suggestione*: integrazione/flessibilità quali strumenti per una “*gestione economica*” delle risorse umane
- 👉 Esperienza: le leve di governo nelle organizzazioni pubbliche sono da rintracciare nella funzione organizzazione/personale e nella funzione finanza
- 👉 Proposta: conoscere/valorizzare l’esistente per migliorare la direzione delle organizzazioni pubbliche



* sollecitare un particolare processo di analisi/interpretazione

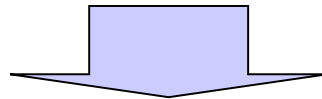
Dato di Partenza:

👉 nella “*catena del valore*” delle aziende pubbliche l’impiego di risorse per il fattore personale costituisce la voce di costo più rilevante:



Dato di analisi/diagnosi:

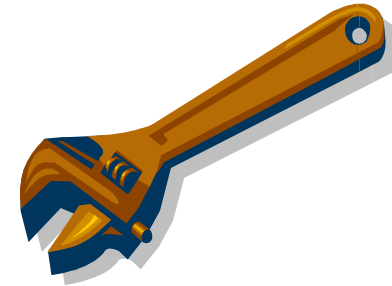
☞ il “*valore*” prodotto dalle aziende pubbliche è strettamente correlato alla qualità ed appropriatezza professionale del fattore personale rispetto alle risorse impiegate



☞ impostare un percorso di cambiamento sostenibile che tragga forza dalla disponibilità di risorse umane e dalla modalità della loro combinazione

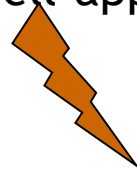
Dato di progettazione:

- 👉 limitata specificazione di strutture, ruoli e procedure
- 👉 divisione del lavoro per professioni/ruoli che governano processi definiti e fanno riferimento a competenze/abilità
- 👉 ruoli arricchiti dalla capacità delle persone, considerando il loro background professionale



Fattori di successo:

organizzazioni snelle, orientate ai processi, capaci di favorire e diffondere la cultura dell'apprendimento

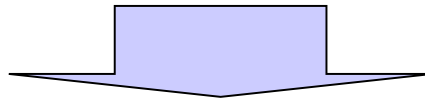


parola d'ordine: flessibilità nelle forme contrattuali, nei sistemi di sviluppo, nella valutazione e retribuzione, nelle forme strutturali di divisione del lavoro, nel sistema delle competenze disponibili



Core Business:

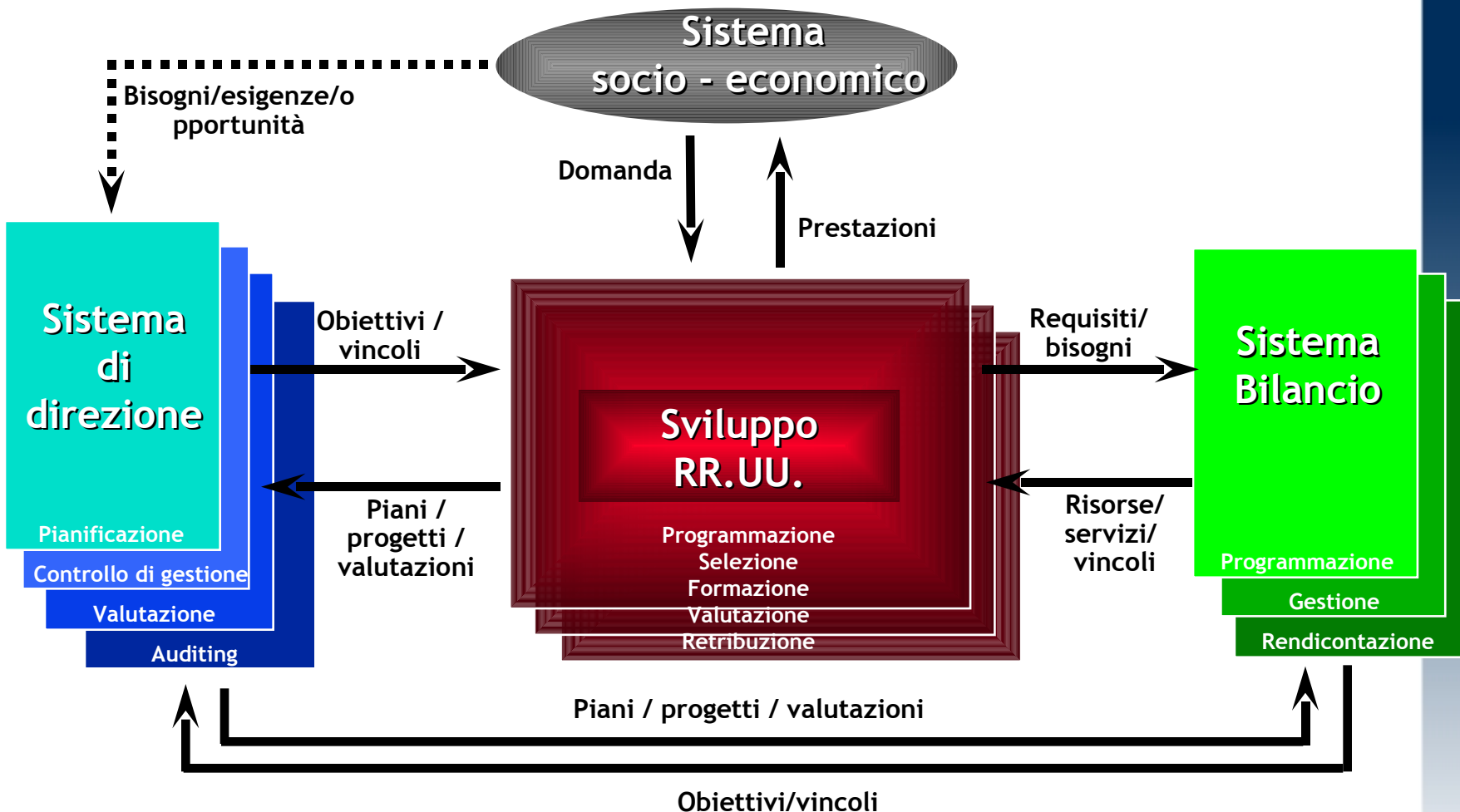
- 👉 analisi dei fabbisogni professionali dell'organizzazione;
- 👉 sviluppo di azioni/attività dirette a soddisfare i fabbisogni professionali



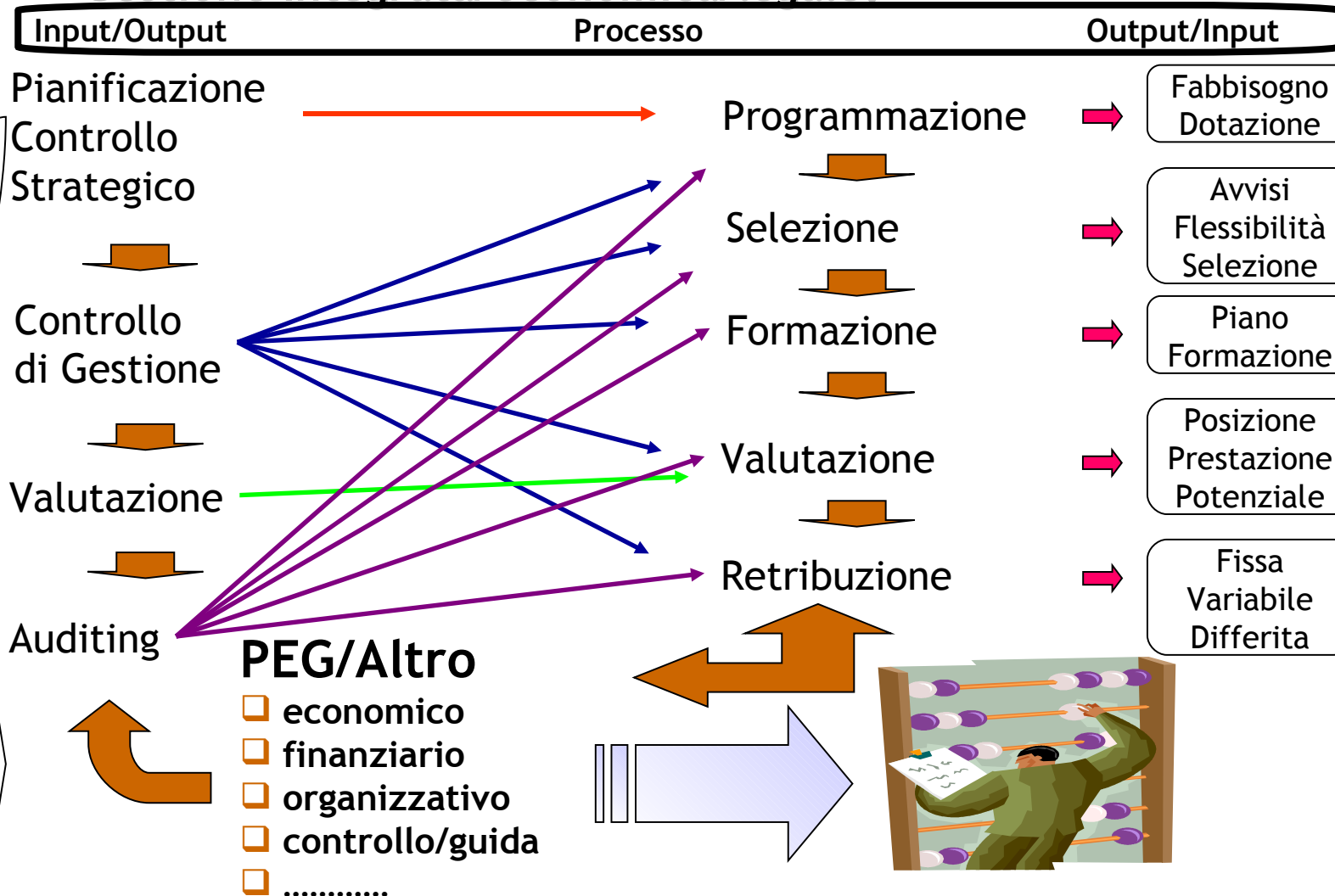
✍️ Sistemi Informativi Integrati:

- 1 sistema di direzione (controlli interni)
- 2 sviluppo e gestione risorse umane (programmazione/selezione/formazione/valutazione/retribuzione)
- 3 sistema di bilancio (programmazione/gestione/rendicontazione)

Modello di integrazione:



Gestione Integrata/economica/legale:



Valore dell'integrazione:

<<cosa diremmo di un Generale che ignora, o comunque non utilizza pienamente, alcune armi in dotazione per vincere una battaglia>>



- per una “*visione/gestione*” strategica delle risorse umane in grado di interagire con il sistema direzionale dell’organizzazione (aziendali/normativi)
- per utilizzare e valorizzare le potenzialità della “*flessibilità*” (entrata/gestione) nel rapporto di lavoro
- per sviluppare una gestione delle risorse umane “*realmente*” economica (efficienza/efficacia/appropriata), in grado di generare “*valore*” per la collettività amministrata

Sviluppare l'integrazione:

<<Se ho visto così lontano è perché sono salito sulle spalle di giganti>> Isaac Newton

- forte *responsabilizzazione* del gruppo dirigente delle diverse aree verso obiettivi di ottimizzazione nell'impiego delle risorse umane, bilanciamento delle esigenze di razionalizzazione dei costi e di sviluppo della professionalità/qualità dell'agire

- la direzione generale deve *animare/guidare* il processo di cambiamento organizzativo elaborando le necessarie politiche, decentrando le decisioni operative, diffondendo le informazioni

