



Documenti Cifre Sondaggi Appalti Eventi



Home » Impresa » Business e Project Management » Come misurare il ROI delle Risorse Umane

Come misurare il ROI delle Risorse Umane

Come dimostrare il Ritorno di Investimento delle iniziative di Welfare e Formazione rivolte alle HR e motivare un'azienda ad investire nel talento, soprattutto in tempi di crisi.

Alessia Valentini - 5 novembre 2012

Tweet



Diversamente dal Sistema Toyota finalizzato alla qualità del processo, le risorse umane non sono oggi al centro delle dinamiche produttive ma a loro confine, per quanto in azienda stia prendendo forma un graduale rilancio del capitale umano, valorizzato e messo in condizione di trasferire il proprio talento nel lavoro di tutti i giorni contribuendo al risultato economico dell'impresa:

=>Leggi come le HR possono contribuire al business

aziendale

Per poter dimostrare il Ritorno di Investimento (ROI) delle iniziative di Welfare e Formazione rivolte alle HR servono strumenti di tipo analitico che producano dati concreti, capaci di spingere un'azienda ad investire nel talento, soprattutto in tempi di crisi.

Peccato che in Italia l'80% dei responsabili del personale non disponga di tali strumenti e non possa pertanto misurare il contributo delle HR al raggiungimento degli obiettivi di business: è quanto emerge dalla ricerca "Costruire valore investendo sul capitale umano", condotta da The European House-Ambrosetti per conto di Edenred e presentata in occasione del Workshop Risorse Umane 2012, dal titolo "Gestire i nuovi dilemmi per creare

valore in azienda".

Lo studio conferma che gli investimenti in Welfare aziendale e formazione possono incidere sul contributo delle risorse umane, fidelizzandole. Le iniziative di Talent Management, tuttavia, non risultano sempre orientate al raggiungimento degli obiettivi di business ed il 60% dei responsabili HR non le considera in linea con le sfide economiche aziendali. Da qui deriva che:

- le iniziative di Welfare devono tenere conto delle esigenze del core business
- gli investimenti in Talent Management devono essere associati ad un ROI

=>Scopri come integrare le strategie di Talent Management in azienda



Legge di Stabilità 2013

Le novità della **Manovra Finanziaria** per il 2013 ribattezzata Legge di Stabilità. Tutte le misure approvate dal Consiglio dei Ministri, approfondimenti e novità sui Decreti di attuazione, emendamenti e successive modifiche parlamentari.



Speciale IMU

Imposta Municipale Unica: approfondimenti, rate di acconto e saldo, dichiarazioni annuali, scadenze e documentazione. Tutte le informazioni necessarie sull'IMU, la tassa sulla casa e gli immobili introdotta dal Governo Monti.



Riforma del Lavoro 2012

Le novità introdotte su **assunzioni e licenziamenti**, i nuovi **contratti**, i Decreti attuativi e tutti i cambiamenti introdotti dalla Riforma del Mercato del Lavoro del Ministro **Elsa Fornero**.



Esodati

Proposte, leggi, decreti e copertura finanziaria per gli **Esodati**. Resta aggiornato sulle sorti dei lavoratori colpiti dalla **Riforma delle Pensioni**.



Spending Review

Approfondimenti e novità sulle **norme incluse nella Spending Review**: riduzioni ed aumenti fiscali, riforma delle **Province** e tagli ai **Costi della Politica**.

PMI.it e i suoi partner



FOR.TE.

Vuoi investire gratuitamente sul talento dei tuoi dipendenti per far crescere la tua azienda? Scopri com'è facile aderire ai programmi di formazione continua di Fondo For.Te., pensati per aziende e studi professionali di qualunque settore.

Misure il ROI di iniziative HR

Il ROI su un progetto formativo consta di 3 punti di misura (secondo D. Kirkpatrick in "Technique for evaluating training programmes, 1979" n.d.r.) a cui ne va necessariamente aggiunto un quarto:

1. soddisfazione dei partecipanti;
1. acquisizione di competenze;
1. capacità di mettere in atto le competenze acquisite;
1. risultato economico e impatto sulla performance aziendale.

Misurare il contributo delle risorse umane sui risultati aziendali richiede interazione fra le funzioni HR e Finanza, attraverso analisi di costi e benefici volte a massimizzare l'efficacia degli investimenti pianificati e delle risorse economiche allocate.

Variabili di riferimento: aumento delle vendite, riduzione dei rischi, aumento dei profitti, riduzione del turnover, aumento della retention dei clienti, riduzione il time to market e aumento della produttività.

Per ogni variabile si dovrebbe individuare un sottoinsieme di indicatori legati alle risorse su cui si è investito, in modo da valutare lo scostamento fra situazione di partenza e intervento di Welfare o formativo attuato.

In Europa, dove i progetti di welfare aziendale e formazione del personale sono misurati, il ROI si attesta ad un valore fra il 15 e il 25% dell'investimento iniziale, che in questa congiuntura economica è un margine non trascurabile.

Per approfondire, suggeriamo la lettura di "Hr Metrics. Misurare il valore aggiunto della Direzione Umane e della Formazione ai tempi della crisi" di Renato Votta (Franco Angeli).

Leggi tutto su: [risorse umane, talent management](#)

Vedi anche:



Le nuove HR per contribuire al business aziendale



Talent management e HR: come integrarne le strategie in azienda

0 commenti Leggi Inscriviti un commento

Calcolo del Codice Fiscale

L'espressione alfanumerica da 16 caratteri del codice fiscale rappresenta cognome, nome, data e luogo di nascita del soggetto, più un ultimo valore alfabeticamente destinato a controllo da parte del sistema....



Camere di Commercio

Tutti le sedi, gli indirizzi e gli orari di apertura delle Camere di Commercio in Italia, per ottenere consulenza sugli adempimenti aziendali, consigli sull'attività di business e sui fondi locali per l'accesso al credito.....



Le News Locali di PMI.it

L'informazione a carattere regionale per il mondo delle imprese: finanziamenti, progetti e opportunità dagli enti locali e dalle camere di commercio.



Speciale Regime dei Minimi 2012

Tutte le novità su riforma, nuovo regime contabile agevolato ed ex minimi: requisiti per nuovi contribuenti minimi e opzioni per ex minimi, esclusione dal regime e vantaggi per imprenditori under 35 e in mobilità, decreti attuativi e chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate.