

# Lo Psicologo in Azienda

(20.09.2008)

Opportunità di sviluppo professionale

---



# Curriculum Vitae – Massimiliano Coppa

## PERSONAL DATA

- Surname & First name: Coppa Massimiliano
- Age : 39

## EDUCATION

- University Degree: Psychology of Work and Organisation, University of Torino, 1996.
- High School diploma: Scientific and Biological diploma.

## WORK EXPERIENCES

- Apr 2006 – Up to date: **Egl Italia SpA** - Genova
- **HR Director:** HR management of a multinational Group in Italy, leader in production and trading of electricity and gas.
- Feb 2004 – May 2006: **Trenitalia SpA** - Napoli
- **HR Director:** HR management of 3000 employees operating in the electromechanical maintenance and revamping of train
- Oct 2002 - Feb 2004: Free Lance – Milano, Genova, Roma , Bologna, Ferrara, Pescara
- **HR Consultant:** training, evaluations, organisation, recruitment & selection.
- Dec 2000 - Sept 2002: **F.I.P. Formazione e Iniezione Polimeri S.p.A.** – Casella (GE)
- **HR Director:** HR management of 350 employees operating in the production and sale of thermoplastic products.
- Jan 1997 – Nov 2000: **Elsag SpA** – Genova- Leader in Automation processes and ICT
- **HR Specialist:** Recruiting and selection management and HR management

# Lo Psicologo in Azienda

## Opportunità di Sviluppo professionale

### **Parleremo di:**

- **Cos'è un Azienda**
- **Gli “Assets” Aziendali**
- **Le Risorse Umane**
- **La Gestione delle risorse umane e i suoi perché...**
- **Le attività tipiche della gestione delle risorse umane e i punti di contatto con la psicologia del lavoro e delle organizzazioni**
- **Realtà Formativa dello Psicologo del lavoro Vs Necessità Aziendali**
- **Una organizzazione tipo di una direzione del personale**
- **“Nuove frontiere” e nuove sfide per le gestione delle Risorse Umane**

# Cos'è un'Azienda

L'azienda, l'impresa o l'attività produttiva è una organizzazione di mezzi e persone che perseguono un obiettivo (primario) in larga parte di tipo economico, finalizzato nella remunerazione degli azionisti e/o alla sopravvivenza dell'impresa nel tempo.

## **Sistema Azienda**

- Azionisti
- Mercato (competitors)
- Prodotti e/o Servizi
- Fornitori
- Lavoro
- Clienti
- Denaro (fatturato; costi; profitto)
- Dipendenti e Managers (lavoratori)
- Macchine e Tecnologie
- Organizzazione e cambiamento

# Assets Aziendali

**Aziende di produzione**



**Aziende di Servizi**



**Macchine ed Automazione**

**Persone e Conoscenza**

# Assets Aziendali



Qualsiasi organizzazione, impresa, azienda non può comunque prescindere dalla risorsa umana. Ogni organizzazione od azienda, senza persone è da considerarsi poco di più che una “scatola vuota”.

# Risorse Umane

La dizione corrente “Risorsa Umana” di per sé implica e significa che ogni Lavoratore, ogni persona che lavora rappresenta una risorsa per l’azienda.

La Risorsa è davvero tale e rimane veramente una risorsa strategica e fondamentale nel tempo solo a specifiche condizioni e se intervengono determinate azioni gestionali da parte dell’Azienda.

Il complesso di tali azioni gestionali effettuate dall’Azienda, si esplicano attraverso l’applicazione di un complesso sistema di teorie, modelli, tecniche, politiche per il mezzo di specifici professional che operano nel settore della **Gestione delle Risorse Umane.**

# Gestione delle Risorse Umane

La Gestione delle Risorse Umane è un insieme di attività a carattere interdisciplinare che riguardano e toccano tutti gli aspetti nel corso del rapporto di lavoro con il dipendente, dall'ingresso all'uscita dell'organizzazione.

Tali aspetti comprendono necessariamente quelli legati alla individuazione, allo sviluppo e alla crescita professionale dell'individuo in quanto strettamente correlati alla crescita ed allo sviluppo del sistema Azienda.

# Gestione delle Risorse Umane

La Gestione delle Risorse Umane può divenire pertanto un settore strategico di primaria importanza per il posizionamento e per la competitività dell'azienda nel sistema Mercato.

Tale importanza è ancora di maggior peso nelle aziende di servizi ad alto valore aggiunto dove l'asset primario del business è rappresentato dalla conoscenza, qualunque essa sia, e dal talento delle risorse che la utilizzano.

# Gestione delle Risorse Umane

In generale il fattore umano rappresenta un fattore distintivo specie all'interno di mercati complessi e competitivi.

Reperire e gestire al meglio le risorse umane può divenire un fattore cruciale non solo per la sopravvivenza dell'organizzazione ma anche per lo sviluppo e il presidio dei mercati di riferimento.

# Gestione delle Risorse Umane

La Gestione delle risorse umane pertanto nelle organizzazioni e nelle aziende ed in particolare in quelle soggette a fattori di elevata competitività, assume un ruolo di cruciale importanza.

**Ma cos'è la gestione delle risorse umane e quali sono le attività (o funzioni) tipiche presenti presso le cosiddette “Direzioni del Personale”?**

# Gestione delle Risorse Umane

## - alcune attività tipiche:

- Selezionare
- Assumere
- Amministrare il rapporto di lavoro e le paghe
- Gestire l'ambiente di lavoro e la sicurezza
- Disegnare l'Organizzazione e le Job
- Aggiornare e Formare
- Valutare posizioni, potenziali e performance
- Sviluppare la Carriera
- Confrontare le evoluzioni salariali del mercato
- Individuare il talento
- Trattenere le risorse
- Comunicare internamente
- Rilevare "il clima"
- Gestire le conflittualità
- Supportare il top management
- Gestire i rapporti sindacali
- Applicare i codici disciplinari
- Pianificare gli organici
- Gestire e controllare budget e costi
- Gestire le uscite e licenziare
- Gestire il contenzioso del lavoro
- .
- .
- .
- .

# Realtà formative e Risorse Umane

Proprio per la complessità e per la molteplicità delle discipline appena rappresentata è difficile se non irrealistico pensare che la “professionalità” e la formazione dello Psicologo del Lavoro possa rappresentare un ruolo di “prima donna” nell’ambito della gestione delle Risorse Umane.

Il mondo delle risorse umane rappresenta un territorio necessariamente multi-disciplinare dove sono richieste competenze talvolta specialistiche e talvolta molto generali, metodologiche e di sistema.

Le lauree maggiormente presenti nelle aree delle RU da tempo sono quelle umanistiche, quelle Economiche e di Legge, ma si stanno facendo sempre più largo anche specializzazioni Tecnico Gestionali (Ing. Gestionale).

# Psicologo del Lavoro vs Necessità aziendali (RU)

## -Le attività vicine alle potenziali competenze dello Psicologo del lavoro:

- Selezionare
- Assumere
- Amministrare il rapporto di lavoro e le paghe
- Gestire l'ambiente di lavoro e la sicurezza
- Disegnare l'Organizzazione e le Job
- Aggiornare e Formare
- Valutare posizioni, potenziali e performance
- Sviluppare la Carriera
- Confrontare le evoluzioni salariali del mercato
- Individuare il talento
- Trattenere le risorse

- Comunicare internamente
- Rilevare "il clima"
- Gestire le conflittualità
- Supportare il top management
- Gestire i rapporti sindacali
- Applicare i codici disciplinari
- Pianificare gli organici
- Gestire e controllare budget e costi
- Gestire le uscite e licenziare
- Gestire il contenzioso del lavoro



# HR – Organization chart and typical functions



**General Services**

**Personnel Administration**

**HR Management**

**Industrial Relations**

**Health & Safety**

**Functions**

- Building and vigilance
- Reception
- General back office
- Travels Organization
- General Services's purchases & supply
- Fleet Management
- Layout Management

**Functions**

- Employees' Presence at work and Travels Expenses Management
- Payroll and outsourcing Management
- Insurance and Social Security Management
- Relations with Social Security Agency, Insurance Companies, Funds and Banks (for payroll)
- Labour and Social Security laws
- Personnel Budget and Reporting

**Functions**

- Recruiting and Selection
- Job evaluation and HR Development
- Compensation & Retention
- Training
- Organization and Human Resource Planning

**Functions**

- Trade Union's Relations
- Relations with:
  - Social Security Agency,
  - Insurance Companies
  - State Labour Inspectorate
  - Company Associations
- HR controversy and conflicts

**Functions**

- Evaluation Safety Risks
- Safety training
- safety audit

# “Nuove frontiere” e nuove sfide

**- TALENT MANAGEMENT**

**- WORK LIFE BALANCE MANAGEMENT**

**- IL “DIVERSITY” MANAGEMENT**

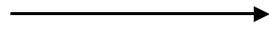
**- HR TRANSFORMATION**

# “Nuove frontiere” e nuove sfide Talent Management

## “Etimologia del Talento”

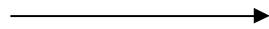
Tàlanton :

piatti della bilancia



**PESO**

Monete d'oro



**VALORE**

# “Nuove frontiere” e nuove sfide Talent Management

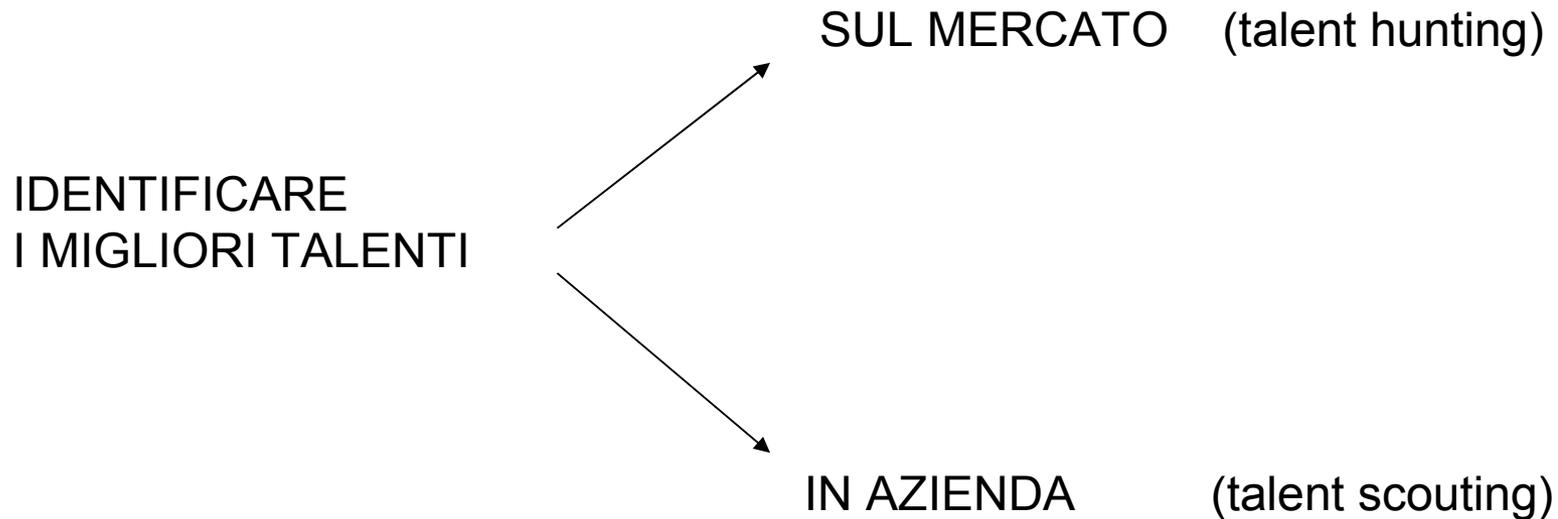
Cos'è il talento?

Una “neutra” e semplice definizione:

*Il **talento** è l'inclinazione naturale di una persona a far bene una certa attività.*

# “Nuove frontiere” e nuove sfide Talent Management

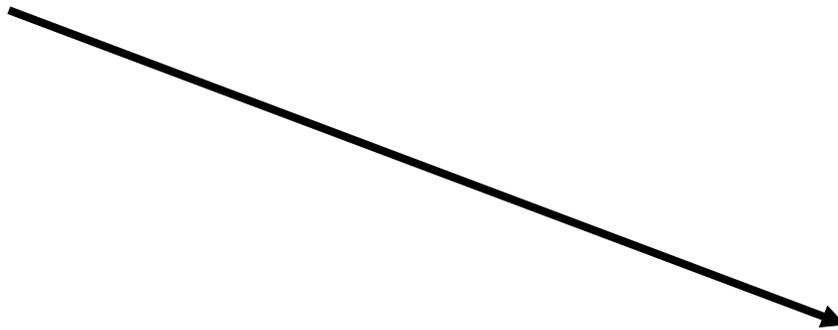
Posto che il talento è una persona di peso e di valore sul mercato del lavoro, in Azienda per eccellere nel mercato di riferimento appare determinante:



# “Nuove frontiere” e nuove sfide Talent Management

## Riflessioni prospettiche

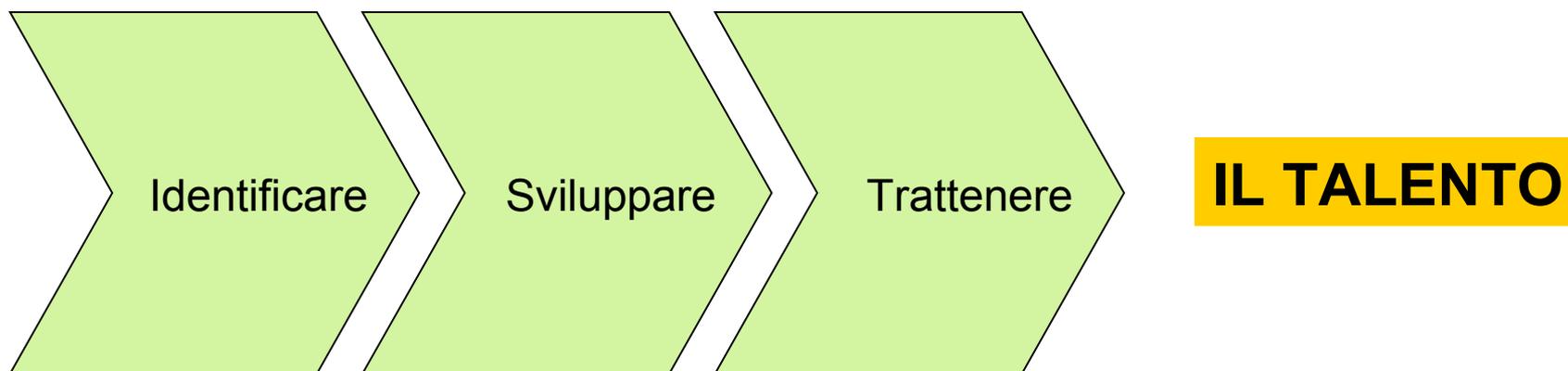
Nel studi autorevoli prevedono nel 2020 un calo della popolazione attiva.



7 - 14 %

# “Nuove frontiere” e nuove sfide Talent Management

Per impostare un politica di Talent Management tesa allo sviluppo e alla conservazione della propria leadership di mercato o di nicchia di mercato è determinante



# “Nuove frontiere” e nuove sfide

## Work-life balance management

### **Work-life balance management**

Attenzione all'ambiente di lavoro, alla salute e alla sicurezza dei lavoratori; politiche di facilitazione di accesso al tempo libero (convenzioni esercizi, accesso alla cultura, allo sport etc.); iniziative rivolte anche alla famiglia; etc.

# “Nuove frontiere” e nuove sfide

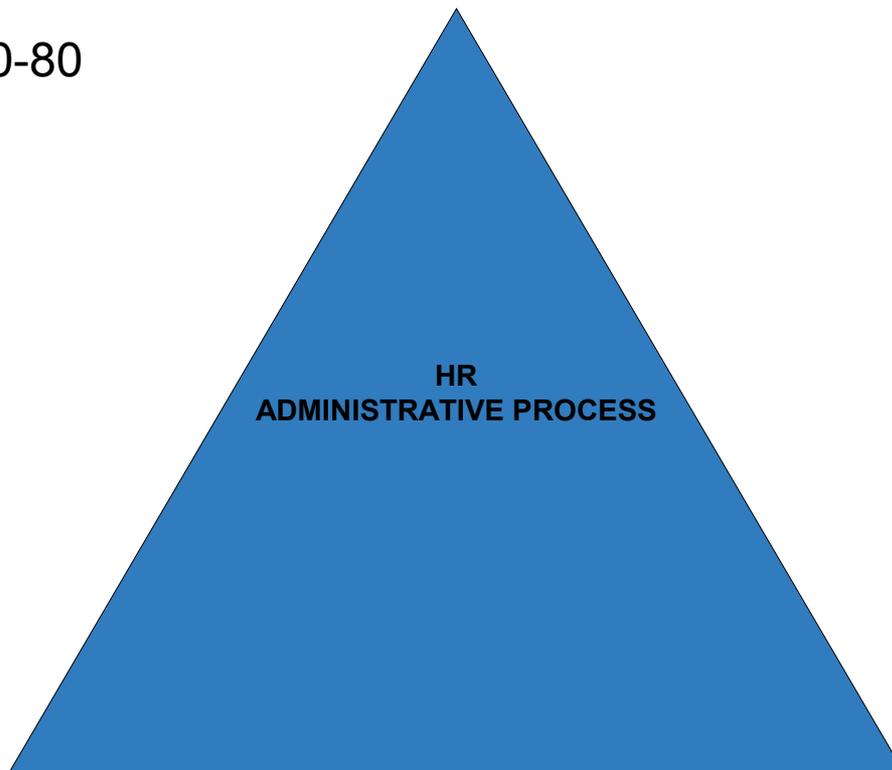
## Diversity Management

### **Diversity Management**

Politiche di particolare attenzione alla gestione del rispetto delle diversità culturali, razziali, religiose e di sesso, applicate con particolare riferimento in Organizzazioni complesse e territorialmente distribuite in diverse nazioni (Multinazionali).

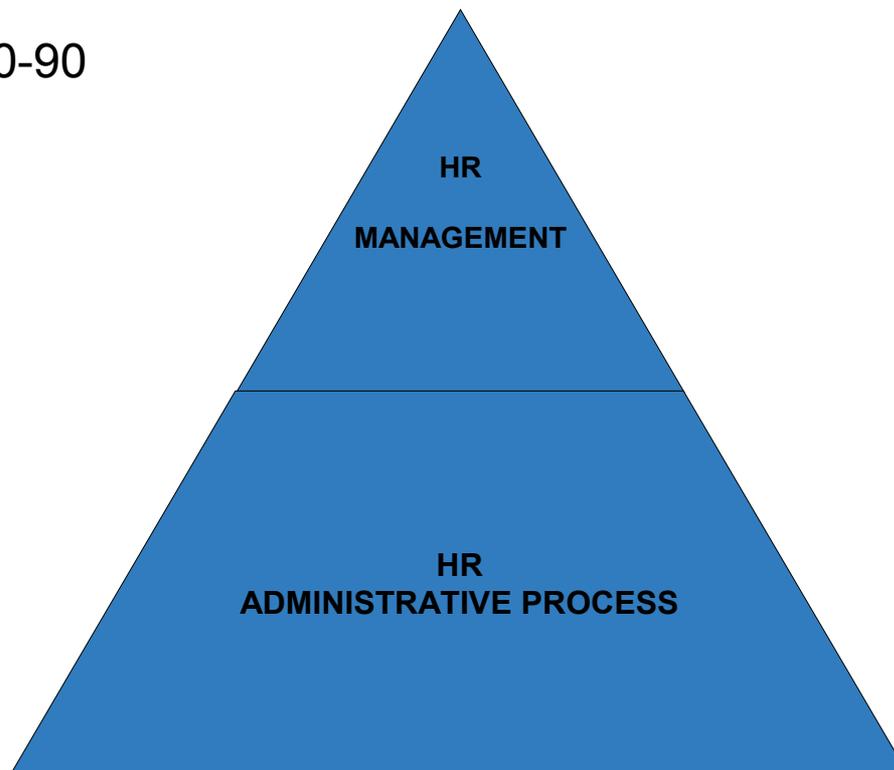
# “Nuove frontiere” e nuove sfide HR Transformation

HR ..... anni '70-80



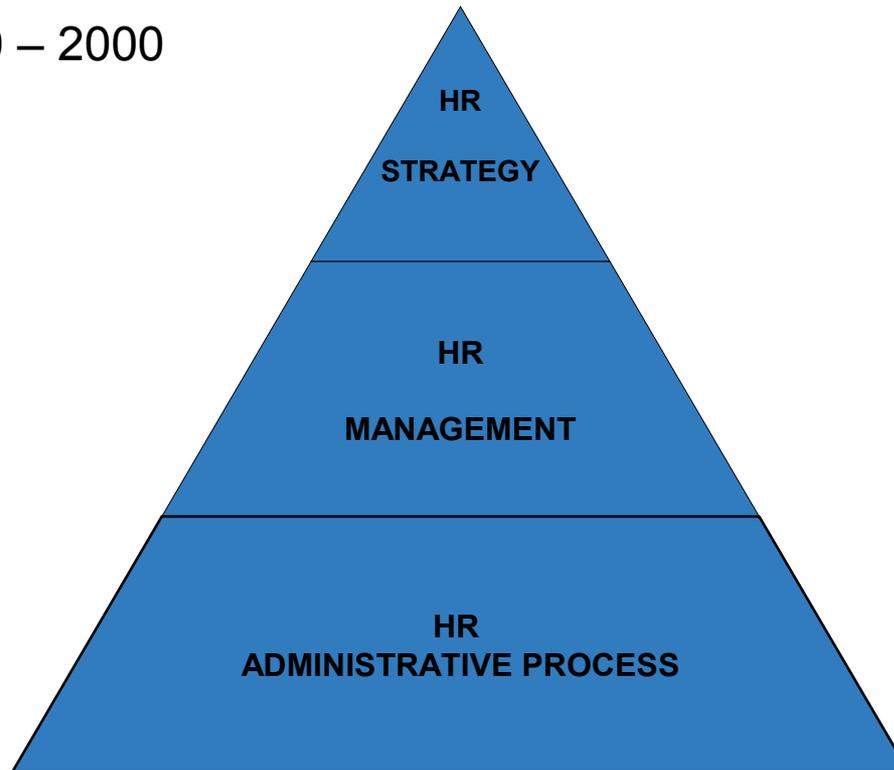
# “Nuove frontiere” e nuove sfide HR Transformation

HR .....anni '80-90



# “Nuove frontiere” e nuove sfide HR Transformation

HR .... anni '90 – 2000



# “Nuove frontiere” e nuove sfide HR Transformation

HR .....verso .....

