



Dave Ulrich

AUTORE

La guerra per accaparrarsi i talenti è una battaglia persa in partenza. Trent'anni di ricerche empiriche dimostrano che la capacità organizzativa incide quattro volte di più sui risultati aziendali rispetto al talento individuale. La maggior parte delle funzioni delle risorse umane è ancora orientata a vincere una gara per accaparrarsi i talenti, dalla quale invece dovrebbero prendere le distanze.

La capacità organizzativa è un fattore determinante per le prestazioni aziendali più del talento individuale, e Dave Ulrich, titolare della cattedra Rensis Likert presso l'Università del Michigan e cofondatore di The RBL Group, ha dedicato trent'anni alla creazione di ricerche e modelli che consentono alle risorse umane di dimostrarlo e metterlo in pratica.

Dave Ulrich di 2026 Biografia

Perché le organizzazioni collaborano con Dave Ulrich

- La tesi "Victory Through Organization" – secondo cui i sistemi organizzativi generano un impatto aziendale quattro volte superiore rispetto al talento individuale – si basa su sette cicli dello Studio sulle Competenze delle Risorse Umane, che coprono un arco temporale di 30 anni e coinvolgono oltre 32.000 intervistati. Ciò fornisce ai CHRO un argomento quantificato, a livello di consiglio di amministrazione, a favore degli investimenti organizzativi che non può essere liquidato come aneddoto.
- Il quadro di riferimento del Leadership Capital Index consente alle organizzazioni di misurare la qualità della leadership in termini comprensibili agli investitori e ai consigli di amministrazione, trasformando la leadership da un giudizio soggettivo a una risorsa organizzativa misurabile, paragonabile a un rating creditizio.
- Ulrich è l'ideatore del modello HR Business Partner che la maggior parte delle grandi organizzazioni utilizza già come quadro operativo. Affidarsi a lui fornisce non solo una convalida esterna, ma anche un percorso di aggiornamento: dall'architettura originale alla ricerca attuale su ciò che quel modello deve diventare in futuro.
- La sua esperienza nella ricerca e nella consulenza in oltre la metà delle aziende Fortune 200, in più di 80 paesi e settori, significa che i suoi modelli sono stati testati su tutta la gamma di complessità organizzativa, non solo nelle condizioni anglo-americane o del settore tecnologico.
- L'inserimento nella Thinkers50 Hall of Fame nel 2017 – uno dei 21 membri a livello globale in quel momento – lo distingue dai semplici contributori di un settore e lo colloca tra le poche figure che ne hanno dimostrabilmente plasmato l'evoluzione.

DISPONIBILE PER

- Consulenza
- Formazione e workshop
- Partecipazione a panel
- Relatori

TEMI DI CONVERSAZIONE DI DAVE

- Futuro del lavoro
- Strategie di fidelizzazione dei talenti
- Trasformazione della forza lavoro

LINGUA: Inglese

Punti salienti della biografia

- Professore Rensis Likert, Ross School of Business, Università del Michigan - nominato presidente, verificato dalla pagina del corpo docente dell'università
- Co-fondatore e partner, The RBL Group, una società di consulenza globale in materia di leadership e risorse umane
- Autore di oltre 30 libri, tra cui "Human Resource Champions" (Harvard Business School Press, 1997), "The Leadership Capital Index" (Berrett-Koehler, 2015) e "Victory Through Organization" (McGraw-Hill, 2017)
- Redattore della rivista "Human Resource Management", 1990-1999
- Insignito della Thinkers50 Hall of Fame, 2017
- HR Magazine Lifetime Achievement Award, 2012 - fonte della designazione di "padre delle risorse umane moderne"
- Membro onorario della National Academy of Human Resources, 2020; Premio Michael R. Losey per l'eccellenza nella ricerca sulle risorse umane, SHRM, 2020
- Classificato al primo posto come formatore e guru di gestione, BusinessWeek; inserito tra i primi cinque coach aziendali a livello globale, Forbes
- Membro del Consiglio di Amministrazione di Herman Miller da oltre 16 anni; ha tenuto workshop per più della metà delle aziende Fortune 200

Biografia

La guerra per il talento è un errore strategico. Questa è la conclusione principale dello Human Resource Competency Study, un programma di ricerca che Dave Ulrich e i suoi colleghi dell'Università del Michigan e del RBL Group hanno condotto in sette fasi nell'arco di trent'anni, attingendo ai dati di oltre 32.000 intervistati. Le organizzazioni che sviluppano le capacità organizzative superano costantemente i rivali che competono per il talento individuale, con un rapporto di quattro a uno.

Le implicazioni pratiche di quella ricerca hanno plasmato il modo in cui le funzioni delle risorse umane sono organizzate in tutto il mondo. Il libro di Ulrich del 1997, Human Resource Champions, ha introdotto il modello a quattro ruoli - partner strategico, agente del cambiamento, esperto amministrativo, difensore dei dipendenti - che è diventato il modello di riferimento per il business partnering delle risorse umane nelle grandi organizzazioni a livello globale. Il quadro, ora noto come modello di Ulrich, è l'architettura operativa predefinita per le risorse umane nelle aziende Fortune 500.

Il suo lavoro successivo ha esteso l'argomentazione in due direzioni. Il Leadership Capital Index ha proposto che la qualità della leadership possa essere valutata come Moody's valuta il credito: un indicatore misurabile della salute organizzativa su cui investitori e consigli di amministrazione possono agire. Victory Through Organization, basato sul settimo ciclo della ricerca HRCS, ha costruito l'argomentazione quantitativa secondo cui il contributo delle risorse umane si misura meglio a livello organizzativo, non a livello individuale.

È titolare della cattedra Rensis Likert presso la Ross School of Business dell'Università del Michigan ed è co-fondatore di The RBL Group. Insignito della Thinkers50 Hall of Fame nel 2017, ha tenuto programmi per oltre la metà delle aziende Fortune 200 in più di 80 paesi. HR Magazine lo ha nominato "padre delle risorse umane moderne" nel suo Lifetime Achievement Award del 2012.

Argomenti principali delle conferenze

- Capacità organizzativa e vantaggio competitivo
- Strategia delle risorse umane e performance aziendale
- Sviluppo e valutazione della leadership
- Il modello di HR Business Partner e la sua evoluzione
- Gestione dei talenti e progettazione organizzativa
- Trasformazione della cultura e capacità di cambiamento
- Capitale di leadership e valore per gli investitori

Ideale per

- I CHRO e i team dirigenziali senior delle risorse umane che stanno affrontando il passaggio da una funzione operativa a una strategica
- CEO e COO che cercano di collegare gli investimenti nelle risorse umane a risultati aziendali misurabili
- Membri del consiglio di amministrazione e investitori che valutano la qualità della leadership e la salute organizzativa
- Responsabili della trasformazione in organizzazioni che stanno ristrutturando il proprio modello operativo delle risorse umane

Risultati per il pubblico

- Un quadro chiaro per distinguere la capacità organizzativa dal talento individuale e una base di dati che dimostri perché i sistemi organizzativi rappresentano l'investimento con il maggiore effetto leva
- Strumenti pratici per valutare e comunicare il contributo strategico delle risorse umane ai leader aziendali e ai consigli di amministrazione
- Un modello per misurare la qualità della leadership che può essere utilizzato nelle conversazioni con gli investitori e nelle discussioni sulla governance del consiglio di amministrazione
- Una nuova visione del ruolo del CHRO - fondata su ricerche quantitative piuttosto che su aspirazioni - e su ciò che dovrà realizzare in futuro
- Linguaggio e prove per sostenere internamente la necessità di costruire sistemi organizzativi piuttosto che competere nel mercato dei talenti

Dave Ulrich 2026 discorsi & argomenti

Costruire il proprio marchio di leadership attraverso una leadership orientata ai risultati

Collega direttamente la qualità della leadership alle aspettative dei clienti e al valore di mercato misurabile, utilizzando il quadro di riferimento del Leadership Capital Index per trasformare la leadership da un giudizio soggettivo a una risorsa a livello di consiglio di amministrazione.

Punti chiave:

- Come definire un marchio di leadership derivato dalle aspettative dei clienti e degli investitori, non dalle preferenze interne
- Un quadro di riferimento per misurare la qualità della leadership che gli investitori e i consigli di amministrazione possono interpretare insieme ai dati finanziari
- Misure pratiche per colmare il divario tra i valori di leadership dichiarati e i comportamenti di leadership misurabili

La capacità organizzativa come vantaggio competitivo

Dimostra, sulla base di dati concreti, che i sistemi organizzativi superano il talento individuale come fattore determinante per i risultati aziendali, fornendo un quadro pratico per individuare e sviluppare le competenze più rilevanti.

Punti chiave:

- Come passare dall'acquisizione di talenti come strategia primaria alle capacità organizzative come leva competitiva
- Un quadro diagnostico per identificare quali capacità organizzative mancano attualmente all'azienda
- Come i responsabili delle risorse umane possono presentare gli investimenti nelle capacità organizzative in termini che consentano ai consigli di amministrazione e ai team esecutivi di agire di conseguenza

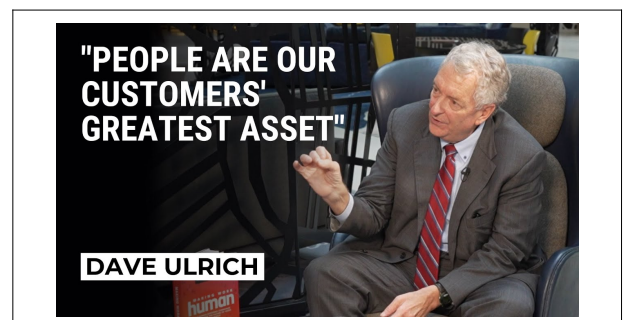
Trasformazione delle risorse umane

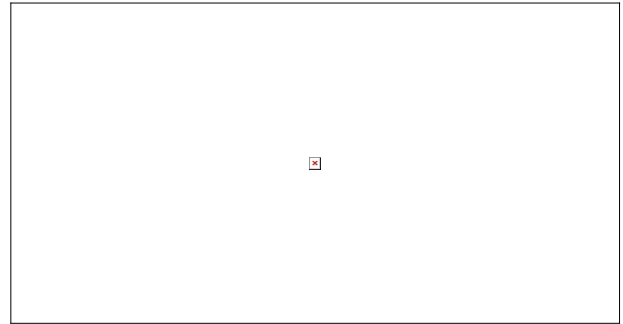
Presenta le ragioni strategiche e il modello in quattro fasi per la riorganizzazione delle risorse umane, trasformandole da funzione amministrativa a architetto delle capacità organizzative orientato al business, sulla base di una ricerca condotta su oltre la metà delle aziende della classifica Fortune 200.

Punti chiave:

- Il modello di trasformazione in quattro fasi e i punti in cui la maggior parte delle organizzazioni si blocca nell'applicarlo
- Come identificare quali investimenti nelle risorse umane hanno il maggiore impatto dimostrato sui risultati aziendali
- Come i CHRO possono posizionare le risorse umane come indicatore anticipatore delle prestazioni aziendali piuttosto che come centro di costo in ritardo

Dave Ulrich's Videos





Cosa dicono i clienti di Dave Ulrich

Recensione del suo libro «HR from the Outside In»: Questo libro è una guida fondamentale su ciò che serve per avere successo. Un must per ogni professionista delle risorse umane

Lynda Gratton

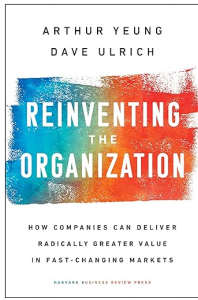
Professore, London Business School

Recensione del suo libro «HR from the Outside In»: ricco di dati, prove e consigli pratici. Il libro sottolinea l'importanza di essere prima di tutto un leader aziendale e solo in secondo luogo un professionista delle risorse umane.

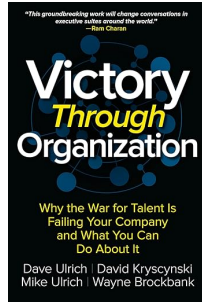
Randy MacDonald

Vicepresidente senior, Risorse umane, IBM Corporation

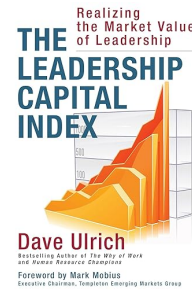
DAVE GLI ULTIMI LIBRI DI



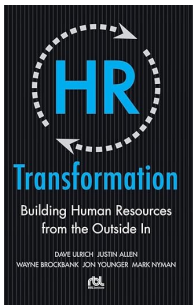
Reinventing the Organization: How Companies Can Deliver Radically Greater Value in Fast-Changing Markets



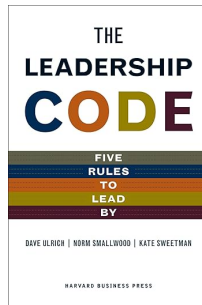
Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It



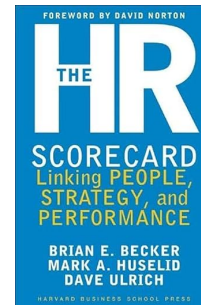
The Leadership Capital Index: Realizing the Market Value of Leadership



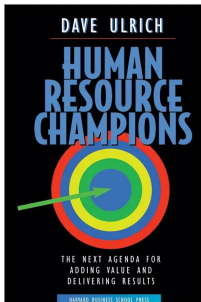
HR Transformation: Building Human Resources From the Outside In



Leadership Code: Five Rules to Lead By



The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance



Human Resource Champions

Dave Ulrich's 2026 speaking fees

Le tariffe specifiche rientrano negli intervalli indicati. Queste sono presentate solo a titolo indicativo e sono soggette a modifiche senza preavviso.

	EUR	GBP	USD
Paese d'origine	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Asia Pacifico	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Europa	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000

Medio Oriente e Africa	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Sud America	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Regno Unito	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Costa orientale degli Stati Uniti	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Costa occidentale degli Stati Uniti	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Virtuale	Under €12000	Under £10,000	Under \$15000