<https://www.gema.it/blog/shrm-competencies/futuhre-quali-competenze-futuro-hr/>

(Non presente Silvia Ferrari di Walt Disney) #advancehrinitaly Las Vegas 23-26 giugno 2019

**AUTORINO**

L’obiettivo è contaminare, condividere, per elevare la professione HR

Indagine realizzata a luglio 2018: 26 interviste, 310 questionari (aspettative degli stakeholder nei confronti della funzione Risorse Umane; organizzazione; competenze)

Aspettative:

contibuzione diretta al business di tutta HR

trasformazione digitale: cultura e competenze

Digital employee experience

Data driven HR

Organizzazione:

trasformazione ruoli in ottica analytics e digital

modelli operativi di HR ibridi, sempre più snelli e agili

contaminazione tra HR e Marketing

Competenze:

“Il calzolaio HR ha le scarpe rotte”, non pensa a se stesso, i modelli organizzativi non lo aiutano

Autosviluppo proattivo: networking, external focus, formazione continua e certificazione

Leadership, business acumen, relationship management, analytics, change & project management e digital

**McCallum**

Nuove realtà per il futuro del lavoro con le tecnologie, ha presentato il SHRM Competency Model. Conoscenze + comportamenti, che portano al successo

**Tavola rotonda**

Ladisa: essere vicini al business, tema degli analytics, importanza dell’interpretazione e narrazione dei dati, lato umanistico oltre ai numeri. Hr deve capire dal suo ad il modello che necessita l’azienda. Serve coraggio, poi capacità riflessiva, “servono scarpe più agili”, l’HR deve capire la cultura dell’azienda in cui lavora, consapevolezza

Melchiorri Fastweb: dimensione tecnologica da acquisire, ok, ma la grande partita per gli HR si gioca sul conquistare una posizione strategica nel business dell’azienda, acquisire meta-competenze per un HR diffuso e distribuito, HR soffre dell’ansia del dare risposte, la tecnologia ci aiuterà in questo, possiamo dare un valore di challenge, non esistono più modelli preconfezionati da seguire, HR business partnership come mindset, il dato non deve diventare un alibi per non arrivare a una decisione (decision making), alzarsi dalla sedia-scrivania e partecipare ai tavoli di business, fare challenge, confrontarsi

Perrone: il people manager fa la differenza (…) ; ok tema del rivolgere quesiti al business, analytics fondamentali, spesso soluzioni preconfezionate, de-costruire è pragmatico (…)

Bulgari: problema di come guidare il cambiamento, bisogna coniugare esigenze di business dell’azienda con quelle dei lavoratori, condividere insieme problemi per trovare soluzioni, provare e sperimentare anche facendo degli errori

(spunto: analisi pre e post della produttività dello smart working per capire se funziona davvero)

Autorino: scegliere quali dati e dargli un senso, interpretarli, competenza oggi fondamentale. Modello di competenze non può essere uguale per tutte le realtà, non è statico ma si evolve nel tempo

I due temi principalmente affrontati sono stati:

L’importanza sempre più crescente del fatto che gli HR debbano essere più incisivi nelle decisioni aziendali. Per la precisione i relatori utilizzavano l’espressione  “HR Business Partner”. Per raggiungere questo risultato vi è bisogno di una struttura aziendale sempre più flessibile. A mio parere, credo che questo punto possa essere “toccato” anche nel nuovo ciclo convegnistico di “Organizzazione oltre la strategia”Il ruolo sempre più incisivo degli “HR Analytics” nella valutazione del personale anche se non bisogna abusare dello strumento tralasciando l’aspetto umano. Tema già affrontato nei precedenti seminari, magari potrebbe essere utile rifarne altri su questo tema.