

## Al Forum Risorse Umane 2020 le basi dell'Hr management del futuro

LINK: [https://www.cataniaoggi.it/lavoro/al-forum-risorse-umane-2020-le-basi-dell-hr-management-del-futuro\\_68752](https://www.cataniaoggi.it/lavoro/al-forum-risorse-umane-2020-le-basi-dell-hr-management-del-futuro_68752)



Al Forum Risorse Umane 2020 le basi dell'Hr management del futuro 20 novembre 2020 13:32  
Fonte: Adnkronos Roma, 20 nov. (Adnkronos/Labitalia) - Si è conclusa ieri sera la 12ma edizione del Forum Risorse Umane, principale appuntamento italiano dedicato ai temi del lavoro e del people management, che quest'anno si è svolto in modalità digitale interattiva e in streaming live (trasmessa dal nuovo studio di registrazione digitale #CommunityHouse di Roma, luogo di incontro della Community professionale), nel corso di tre giornate dedicate ad altrettanti temi: 'Training & Recruiting Day' (17 novembre), 'Welfare & Wellbeing Day' (18 novembre) e 'Digital & Innovation Day' (19 novembre). Le sessioni complete del Forum delle Risorse Umane sono disponibili online (<https://www.youtube.com/user/comunicazioneitalian/featured>). "Ringrazio gli

oltre 230 speaker che hanno preso parte all'edizione di quest'anno: direttori del personale, opinion leader e professionisti in prima linea per lo sviluppo sostenibile delle aziende e del benessere delle persone, e ringrazio i tanti che ci hanno seguito. In questo contesto particolare, il Forum delle Risorse Umane è stata un'occasione di arricchimento per noi tutti e un grande e interessante confronto sul mondo delle risorse umane che si rivelano sempre più al centro del business. Sono emerse nuove modalità migliorative al passo coi tempi per un futuro che vede sempre più l'azienda far fronte alle debolezze e alle difficoltà per trasformarle, in opportunità", ha dichiarato Fabrizio Cataldi, chairman di Comunicazione Italiana. L'organizzazione del lavoro è cambiata con la pandemia ponendo nuove sfide significative per i direttori Hr. Di queste sfide e delle

strategie e soluzioni adottate si è parlato nella prima giornata dedicata al 'Training & al Recruiting'. Nel cambiamento che stiamo vivendo, le modalità di selezione del personale e della formazione si sono velocemente e abilmente adattate al digitale e alla digital acceleration. Questa ha certamente contato sulla sperimentazione e la messa in atto di nuove modalità, oltre che sul perfezionamento di quelle già utilizzate, grazie alle piattaforme tecnologiche e a formati smart. Il momento ha imposto una maggiore agilità a tutti i livelli (learning agility, smart learning), in un processo che necessita ed esige la semplificazione. Per esempio, la pianificazione dei colloqui si è velocizzata perché non ci sono i tempi di spostamento di cui tener conto. Il remote working ha permesso di accedere ai talenti senza che il workplace si rivelasse un limite. Se da un lato skill legate al mondo digitale

rendono più agile il lavoro, vengono incontro e aprono spazi per nuovi scenari futuri e modalità positive e utili, dall'altro le persone nel cambiamento sono state e devono continuare ad essere al centro del processo. Nascono nuovi paradigmi nel people engagement. La vicinanza, sentirsi parte di una squadra, il rafforzamento del concetto di fiducia, le singole competenze, l'ascolto, i bisogni del singolo, l'empatia, il senso di comunità, l'inclusione: sono aspetti che viaggiano in parallelo nel cambiamento, dove acquisisce importanza il self empowerment rappresentando un valore e una ricchezza importante per le aziende e per la formazione. Ne viene fuori un bilancio positivo in cui il lavoro in termini di formazione e recruitment ha messo di fronte a un modo diverso di fare le cose tirando fuori il meglio in questo momento di grande cambiamento culturale grazie a un mindset aperto all'innovazione. Valori e cultura aziendale hanno rappresentato un punto di riferimento importante nel cambiamento, così come il valore delle competenze del singolo. La formazione punta a far leva sulle attitudini personali rafforzando la fiducia e l'autoconsapevolezza, per

un maggiore e migliore coinvolgimento. Punta anche sul digital empowerment, dove il digitale e l'intelligenza artificiale vengono sfruttati per far emergere le capacità dell'individuo alleggerendolo da funzioni superflue. Al centro del processo c'è sempre il candidato, chi cerca lavoro, come ha precisato nel suo intervento Dario D'Odorico, senior director Italy Indeed. E sono nati tanti modi per essere vicino a lui come anche alle aziende (i virtual hiring event), potenziando gli strumenti per fare in modo che potessero trovare i talenti. Da chi rappresenta un osservatorio privilegiato del mondo del lavoro - come Indeed - è emerso un aspetto molto bello del nostro paese: è vero che nelle classifiche non siamo avanti in termini di digitalizzazione, ma quanto è accaduto ha dimostrato che sappiamo essere reattivi e competenti. Diversità e inclusione partono dal recruitment (come ha fatto emergere Gianluca Bonacchi, Evangelist Employer Insights Indeed) sono obiettivi e aspetti importanti come anche l'appartenenza su cui si basa il successo della produttività di un'azienda. Ne emerge la necessità di avere una visione a lungo periodo e non unicamente

temporanea per far fronte al momento di crisi e porre le basi per il futuro. 'Welfare & Wellbeing Day' è il tema affrontato nella seconda giornata del Forum delle Risorse Umane in ottica di evoluzione legata al recente cambio di paradigma del mondo del lavoro. Gli anni '20 sono gli anni della 'company culture' dove mettere al centro le persone ne promuove il benessere migliorando anche il business: benessere e senso di appartenenza nell'azienda migliorano la produttività dell'80%. La pandemia ha dimostrato che le persone possono e vogliono dare di più nel momento in cui si sentono parte di una missione comune. Le aziende si pensano come una comunità di persone che condividono valori comuni. Tantissime le iniziative delle aziende per il wellbeing dei dipendenti rese possibili anche grazie alla tecnologia. L'utilizzo della tecnologia ha rappresentato anche uno strumento per ascoltare le persone e questo vale anche per i nuovi talenti. Alla base è emersa l'importanza di migliorare l'organizzazione aziendale perché il talento senza un'organizzazione rischia di perdersi. Emerge anche l'importanza della vicinanza ai dipendenti laddove il management si rivela un

f a c i l i t a t o r e .  
Un'organizzazione più agile, con una visione più aperta delle cose, una 'smart organization' che vuol dire anche maggiore responsabilizzazione di tutti, basata sulla fiducia, come anche sulla flessibilità e la tutela dei dipendenti: sono trasformazioni ormai irreversibili che escludono un ritorno al passato. Si sta cercando di capire come deve evolvere il welfare e in quale direzione, per creare azioni modulabili e concrete capaci anche di assicurare nel cambiamento. Il tema dell'inclusività rappresenta un ulteriore valore e focus verso cui si ha sempre più cura per far vivere le persone al meglio. Costruire una cultura aziendale, con processi che facciano sentire il dipendente al centro esaltando l'unicità della persona, rappresenta un vantaggio per l'azienda stessa. Ne nascono nuovi modelli di vicinanza in quanto la scelta reciproca di azienda e lavoratore si basa sulla comunanza di valori e obiettivi. A chiudere la 12ma edizione del Forum delle Risorse Umane ieri è stato protagonista il tema della Digital Innovation: un confronto partito proprio dall'"Innovazione del futuro: digitalizzazione e tecnologia per trasformare le crisi in opportunità". Le organizzazioni sono riuscite a funzionare soprattutto

grazie alle tecnologie digitali insieme alla capacità delle persone di mettersi in gioco da diversi punti di vista. E' emersa la necessità di trasformare la 'resistenza' in resilienza per pensare in modo costruttivo e concreto ai prossimi anni, guardando oltre, partendo da quello che abbiamo imparato anche dalla grande familiarità con le tecnologie. La pandemia ha profondamente impattato sulla relazione tra azienda e individui, una relazione che si rivela più adulta e più orizzontale come se ci fosse un nuovo patto di fiducia fondato sul senso di responsabilità. La tecnologia ne è stato il fattore abilitante, non di per sé determinante, che ha c o n s e n t i t o all'organizzazione di trasformarsi e di essere non più soltanto il contesto e il luogo in cui gli individui esprimono la propria professionalità e prestazione. In questo senso, ha assunto una dimensione da community. In questo processo gli ambiti Hr (welfare, e n g a g e m e n t , comunicazione) hanno assunto un significato molto più profondo rispetto al passato. In qualche azienda è nato per esempio un 'galateo' dello smart working o il Virtual Family Day. Digitale come elemento abilitante la

semplificazione dei processi, che ha anche fatto sperimentare un 'ascolto aumentato' dove la comunicazione interna ha avuto un ruolo importantissimo. Tecnologia come fattore abilitante che deve essere 'trasparente' perché quando funziona bene è una tecnologia semplice da utilizzare. Come anche flessibile, nella sua capacità di reinventarsi. E' emerso che in ottica futura si rende necessario anche un cambiamento di legislazione e di nuove norme, il dato pandemico ci dà la possibilità di trattare di questi argomenti e si rende necessaria la forza di portare un cambiamento normativo. Nel recupero del patto sociale è importante comprendere su quali competenze bisogna investire per poter costruire un mercato del lavoro più inclusivo basato su relazioni di fiducia e autenticità. Occorre rendere accessibile a tutti la tecnologia per rendere possibile a tutti il salto culturale richiesto. C'è chi sottolinea un diritto alla formazione: il mondo del lavoro del futuro richiede aggiornamento continuo per costruire una cultura delle competenze. Le tecnologie Blockchain producono nuove soluzioni aziendali ma diventa importante la loro comprensione da parte del capitale umano dell'azienda e la loro

capillare trasmissione. Anche la gestione delle risorse umane è stata portata a cambiare per affrontare le nuove sfide e criticità sollecitando nuovi interventi legislativi e ridefinendo le proprie strategie e gli strumenti e le prospettive future dello smart management. Il Forum delle Risorse Umane 2020 è realizzato in collaborazione con il Main Partner Indeed, principale sito al mondo per la ricerca del lavoro. Official Partner: Axerta, Deloitte Legal, I v a n t i , L a b L a w , ManpowerGroup, Netcom e Sap Concur. Main Media Partner: Adnkronos e Rds. Content partner: Dentons, Gympass e Logotel. Media Partner: Apogeo, Fasi, Ninja Academy e Weber Shandwick. Event Partner: GereBros. Partner associativi: Aidp, Icf Italia. Partner: Abbrevia, B2Lab, BeyondTheBox, Compassion Italia Onlus, Copernico, Eapitalia, Eco-Consult, Experis, Glickon, iSapiens, Jefferson Wells, Jointly, Lifeed, Quadrifor, Talent Solutions, Variazioni, YouVolution. Ed ecco alcuni numeri di questa edizione: oltre 30 ore di streaming live, speech e tavoli di confronto; oltre 230 speaker, opinion leader, direttori Hr e professionisti; 37 partner, fra i principali player del mercato italiano e multinazionali dei servizi e

della consulenza presenti in Italia; oltre 3.000 partecipanti collegati tramite la piattaforma Webex Cisco per interagire con gli speaker e tramite streaming live LinkedIn e YouTube per seguire i lavori; 42 sessioni, fra Innovation Speech, Digital Talk, tavoli tematici, i n t e r v i s t e e approfondimenti.