

# THE **H2H** FACTOR

Future Trends in  
Human Resources

Organisation

*a LinkedIn  
ETAss Project*

*a VISIONARY Executive  
WORKSHOP*

*Milano,  
23 Febbraio 2017*

#1

LinkedIn • ETASS

# WORLD ECONOMIC FORUM

Annual Meeting 2017

”

## **World Economic Forum 2017 - 20 GENNAIO 2017**

*Dall'indagine Skills Revolution presentata a Davos tra i 43 Paesi oggetto dell'indagine, è l'Italia ad aspettarsi il maggior incremento di nuovi posti di lavoro grazie alla quarta rivoluzione industriale con un aumento previsto tra il 31% ed il 40%.*

# INDUSTRY 4.0: INFLUENZA SUI PROCESSI LAVORATIVI

Digitalizzazione

Competenze dei  
lavoratori

Creatività

Agilità

Learnability

#2



”

*Dall'ultima ricerca "HR 2017: Bersin by Deloitte Predictions for the Year Ahead" emerge che il futuro del lavoro non è una storia di intelligenza artificiale e robotica, piuttosto rivela come i posti di lavoro acquisiranno una dimensione "più umana", laddove la tecnologia è abbinata all'esperienza e le figure professionali vengono portate alla "conversione" e non alla "sostituzione".*

# TUTTO CAMBIA

Diversificazione

Inclusione e  
Diversità

Aziende sono  
organizzazioni  
digitali

Ridefinire la  
performance:  
definirla, gestirla,  
misurarla

Sfide progettuali:  
applicare in modo  
efficace la tecnologia  
esaltando il valore  
dell'uomo

Competenze ibride

#3



”

*Lo studio "Active Job Seeker Dilemma" ha rilevato che l'83% dei dirigenti HR dichiara che "l'esperienza dei dipendenti" è molto importante per il successo della propria organizzazione.*

*Stanno investendo di più nella formazione (56%), migliorando gli spazi di lavoro (51%), e dando più premi (47%).*

# THE EMPLOYEE EXPERIENCE

Vedere il mondo attraverso  
gli occhi dei dipendenti

Esperienza  
“convincente”

Valori Comuni

Cultura  
Condivisa

#4



”

*Certe caratteristiche dei candidati che in passato potevano essere viste con sospetto oggi sono valorizzate nei processi di Agile HR.*

*La creatività, la curiosità, un sano anticonformismo e uno spiccato eclettismo sono tutte caratteristiche che contribuiscono a creare organizzazioni aziendali più reattive e capaci di affrontare un futuro che ancora non possiamo conoscere.*

# AGILE PROCESSES IN SOCIAL RECRUITING

Da Human Resources a  
Persone | Talenti | Carriere

Dall'incasellamento  
alla transizione

Rilettura delle logiche,  
dei processi e degli  
strumenti

Il ruolo e l'impatto  
di LinkedIn

#5 



”

*Una recente indagine Glassdoor dice che il 52% degli ingegneri avrebbe accettato un compenso inferiore alle aspettative per lavorare in una società con una buona reputazione.*

*Similarmente ai clienti, i talenti setacciano il web per informazioni sulla vostra organizzazione.*

*I vostri Talent Leader e Employee Ambassador aiutano o ostacolano il vostro marchio?*

# YELPIFICATION

Reputation

Ambassador

Talent Relationship

Agire sul lato personale  
oltre che su quello professionale

#6



”

*Nel 1936 Dale Carnegie consacra il termine Soft Skill con il suo best seller "How to Win Friends and Influence People" che ha venduto più di 30 milioni di copie. Da allora molto è cambiato.*

*L'Economist Corporate Network afferma in una recente indagine che il 71,9% dei CEO considera le soft skills più importanti delle hard skills.*

*La sfida è creare un sistema per l'apprendimento di nuove competenze trasversali.*

# TOP TEN SOFT SKILLS FOR PRESENT AND FUTURE (WEF 2017)



**Negoziazione**

**Service Orientation**

**Complex Problem Solving**

**Capacità di giudizio e di prendere decisioni**

**Pensiero critico**

**Creatività**

**Intelligenza emotiva**

**Flessibilità cognitiva**

**Relazioni di gruppo**

# TOP TEN SKILLS FOR PRESENT AND FUTURE (WEF 2017)

Negoziazione

Flessibilità cognitiva

1# Complex  
problem solving

Service orientation

Capacità di giudizio e  
di prendere decisioni

3# Creatività

2# Pensiero  
critico

Intelligenza  
emotiva

Relazioni di  
gruppo

#7



”

*La forza lavoro del futuro non sarà costituita solo da dipendenti a tempo pieno ma anche da consulenti, appaltatori, liberi professionisti, stakeholders, dipendenti part-time e altri lavoratori potenziali, noti come Gig Economy Workers.*

*Ma quali sono i vantaggi e le criticità di questa nuova dimensione?*

# BLENDDED WORKFORCE

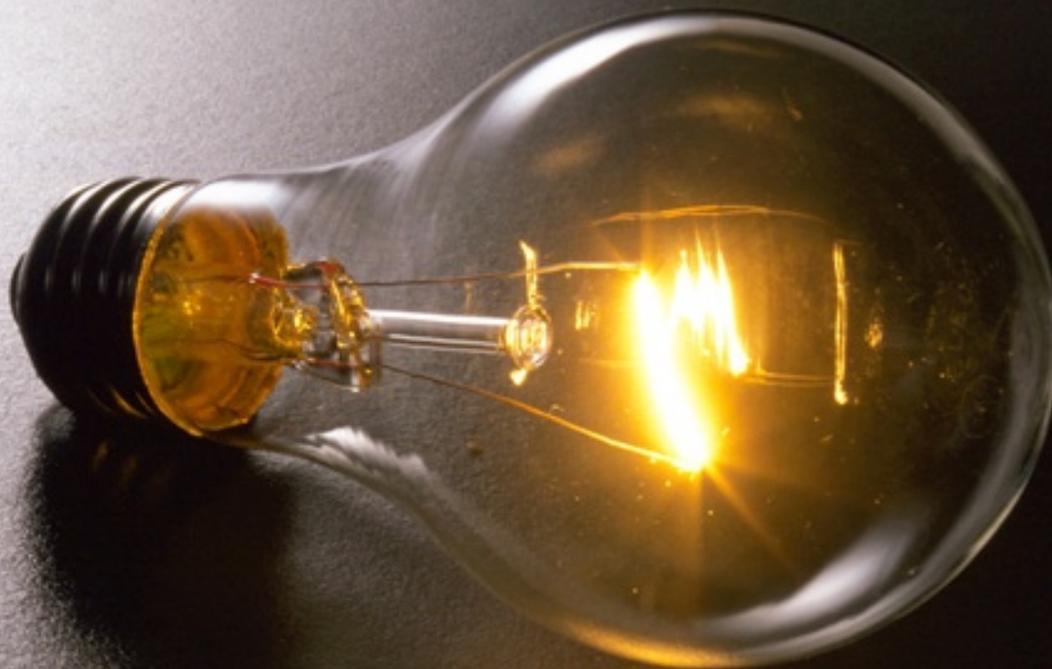
## VANTAGGI

- Miglioramento del clima e condivisione saperi e conoscenze
- Aumento capacità di risolvere i problemi: mix di possibilità a disposizione
- Accesso a Skills Specialistiche

## CHALLENGES

- Confini sfumati tra figure e ruoli
- Contrattualizzazioni e rapporti a volte conflittuali tra i differenti soggetti
- A parità di lavoro, costi orari differenziati in funzione delle differenti tipicità

#8



”

*Quale sarà la "nuova normalità" per la funzione HR?*

*McKinsey nel 2008 ha coniato la frase "nuova normalità" come convergenza tra Consumer Marketing e Digitalizzazione HR, per descrivere un'esperienza più personalizzata e supportata dall'intelligenza artificiale. Il New Normal è oggi focalizzato sull'esperienze dei dipendenti e sugli ambienti di lavoro*

# HR MANAGEMENT CHALLENGE

Nuove piattaforme  
di carriera e di  
mobilità

Gestire  
l'aspettativa dei  
dipendenti e dei  
Talent di nuovo  
ingresso

Sistemi e processi  
per il lavoro  
flessibile e la GIG  
Economy

Tecnologie  
userfriendly per i  
dipendenti

Nuove metriche per la  
valutazione delle  
performances

#9



”

*Una ricerca condotta da Steelcase su un campione globale di 12.480 dipendenti in 17 paesi, documenta che i lavoratori liberi di scegliere uno spazio di lavoro sono per l'88% più coinvolti nella vita aziendale.*

*La sfida HR non è progettare uno spazio: oggi lo spazio di lavoro è molto di più di un edificio, perché è funzionale ad estendere la cultura dell'Azienda e a coinvolgere i dipendenti.*

# FUTURE WORKPLACE: BUILDING A CONSUMER AND DIGITAL HR ORGANIZATION

Ambienti pensati per stimolare la creatività

Spazi per favorire la concentrazione e la rigenerazione

Possibilità di scegliere in quale luogo/postazione lavorare – Uno spazio per ogni lavoro

Cloud, mobile computing, Social Community, Intelligenza artificiale a supporto dei lavoratori

Luoghi aperti per condividere e contaminarsi

#10

#HAPPY

”

*Dai i risultati dello studio “Decoding Global Talent” di The Boston Consulting Group emerge che il mondo del benefit è tramontato.*

*La chiave della felicità sul posto di lavoro ora, in tutto il mondo, è la qualità dei rapporti umani e il riconoscimento del valore del lavoro ben fatto.*

# WELFARE TOP 20

Riconoscimento

Work Life  
Balance

Viaggi

Rapporto Umano

Relazioni  
gerarchiche  
aperte

Condivisione dei  
valori aziendali

Solidità dell'impresa

Compenso

Programmi di supporto per la  
famiglia

Formazione

Passione per il  
proprio lavoro

Macchina  
Aziendale

Possibilità di carriera

# WELFARE TOP 20

## #1 Riconoscimento

Relazioni gerarchiche aperte

Compenso

Passione per il proprio lavoro

## #3 Work Life Balance

Condivisione dei valori aziendali

Programmi di supporto per la famiglia

Macchina Aziendale

## #2 Rapporto Umano

Solidità dell'impresa

Viaggi

Formazione

Possibilità di carriera



Selezione, Formazione, Consulenza Organizzativa

**W** [etass.it](http://etass.it) | **eM** [info@etass.it](mailto:info@etass.it) | **T** 0362 231231 | **ETAss** Via A. Mariani 15/17 Seregno Italy

**ARRIVEDERCI A  
PROSSIMO EVENTO**