

FORUM ABI HR

Roma-Palazzo Altieri – 9 Giugno 2015

Giuditta Alessandrini

Dipartimento di Scienze della Formazione

Università degli Studi Roma TRE

giuditta.alessandrini@uniroma3.it

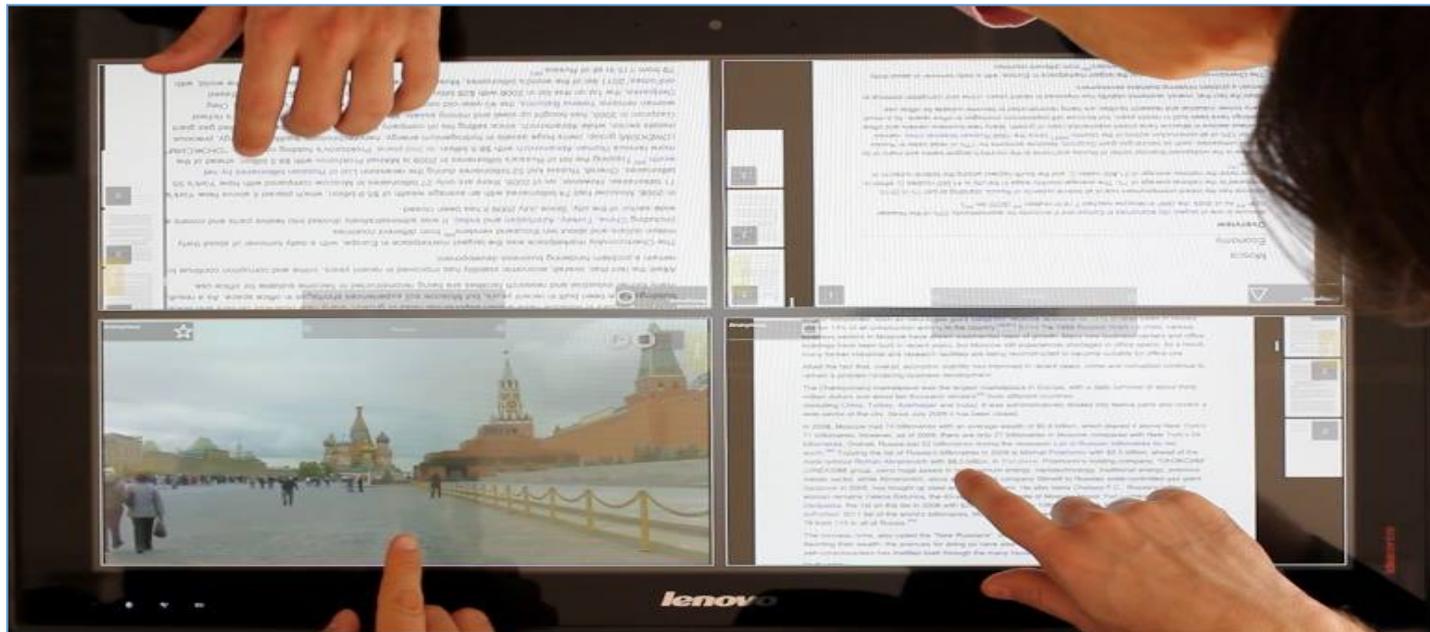
FORUM HR 2015

Laboratorio n. 3

INNOVAZIONE NELLE TECNICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE



L'impatto del digitale e dei social media nell'organizzazione dei rapporti e delle relazioni in azienda



L'impatto del digitale e dei social media nell'organizzazione dei rapporti e delle relazioni in azienda

1. **Perche' i tempi stanno cambiando..?**
2. **Significato dell'apprendere, nuovi bisogni**
3. **Competenze per l'innovazione**
4. **“Digital trasformation” smart working e ambienti di apprendimento**



1. Perché i tempi stanno cambiando..?



La gioia nel lavoro

La gioia nel lavoro, oggi negata al più gran numero di lavoratori dell'industria moderna, potrà finalmente tornare a scaturire quando il lavoratore comprenderà che il suo sforzo, la sua fatica, il suo sacrificio – che pur sempre sarà sacrificio – è materialmente e spiritualmente legato a una entità nobile e umana che egli è in grado di percepire, misurare, controllare, poiché **il suo lavoro servirà a potenziare quella Comunità**, reale, tangibile, laddove egli e i suoi figli hanno vita, legami, interessi.

Adriano Olivetti – Le fabbriche di bene



Tendenze nel futuro HR

- Più ***intelligenza sociale*** per comprendere i contesti del *diversity* e sviluppare relazioni positive con *ambienti disomogenei*.
- L'integrazione ***tra generazioni*** sarà fondamentale.
- **Retention dei talenti**
- Bisogno di *maggiore flessibilità* al cambiamento ed alla *mobilità territoriale*.
- Valore alla centralità del **benessere** dei lavoratori, verso l'armonizzazione degli obiettivi aziendali con le esigenze individuali



Impatto disruptive degli ambienti digitali

Clayton Christensen, Harvard



**La connettivita' puo' essere intesa
come diritto umano
perche' facilita l'apprendimento ,Nova,7 giugno 2015**



**The Future of Work:
Jobs and skills in 2030**
www.ukces.org.uk/thefutureofwork

IMPLICATIONS FOR SKILLS

With continuing automation, the **core value** that labour can add is in **non-routine processes**, in uniquely human, analytical or interactive contributions that result in **discovery, innovation, teaming, leading, selling and learning**



PIU' POLARIZZAZIONE..

- Il mercato del lavoro **italiano** si sposta verso professioni ad alto valore aggiunto
- Il **27% dei posti** creati nel 2014 viene da professioni **high skill**
- Il piu' alto tasso medio di crescita (+ 12,3 annuo) riguarda le professioni intellettuali e scientifiche di elevata specializzazione



Fonte "The European House Ambrosetti" 2015

C. B. FREY, M. A. OSBORNE, *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford Martin School, 2013

L'utilizzo collettivo della rete internet, la condivisione di informazioni, lo scambio e la funzione gratuita di informazioni che fino a poco tempo fa erano considerate private sta conducendo verso un **modello economico che ha nella socialità la sua dimensione principale**



Fattori emergenti con la *digital transformation*

- **CRISI DEL “CONTROLLO”**
- **DISINTERMEDIAZIONE**
- **NUOVI BUSINESS MODELS**



TECHNOLOGY AT WORK

The Future of Innovation and Employment

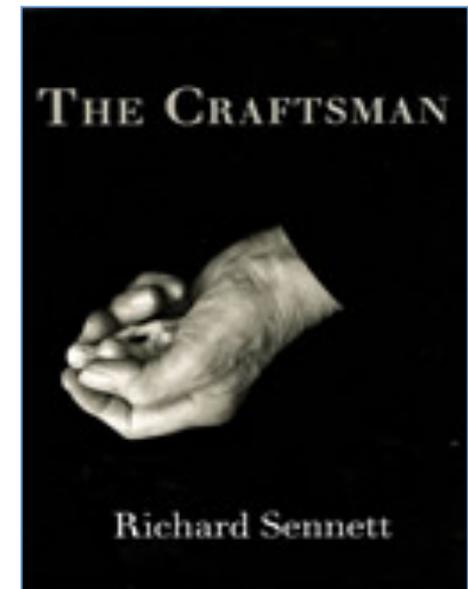
Citi GPS: Global Perspectives & Solutions

February 2015

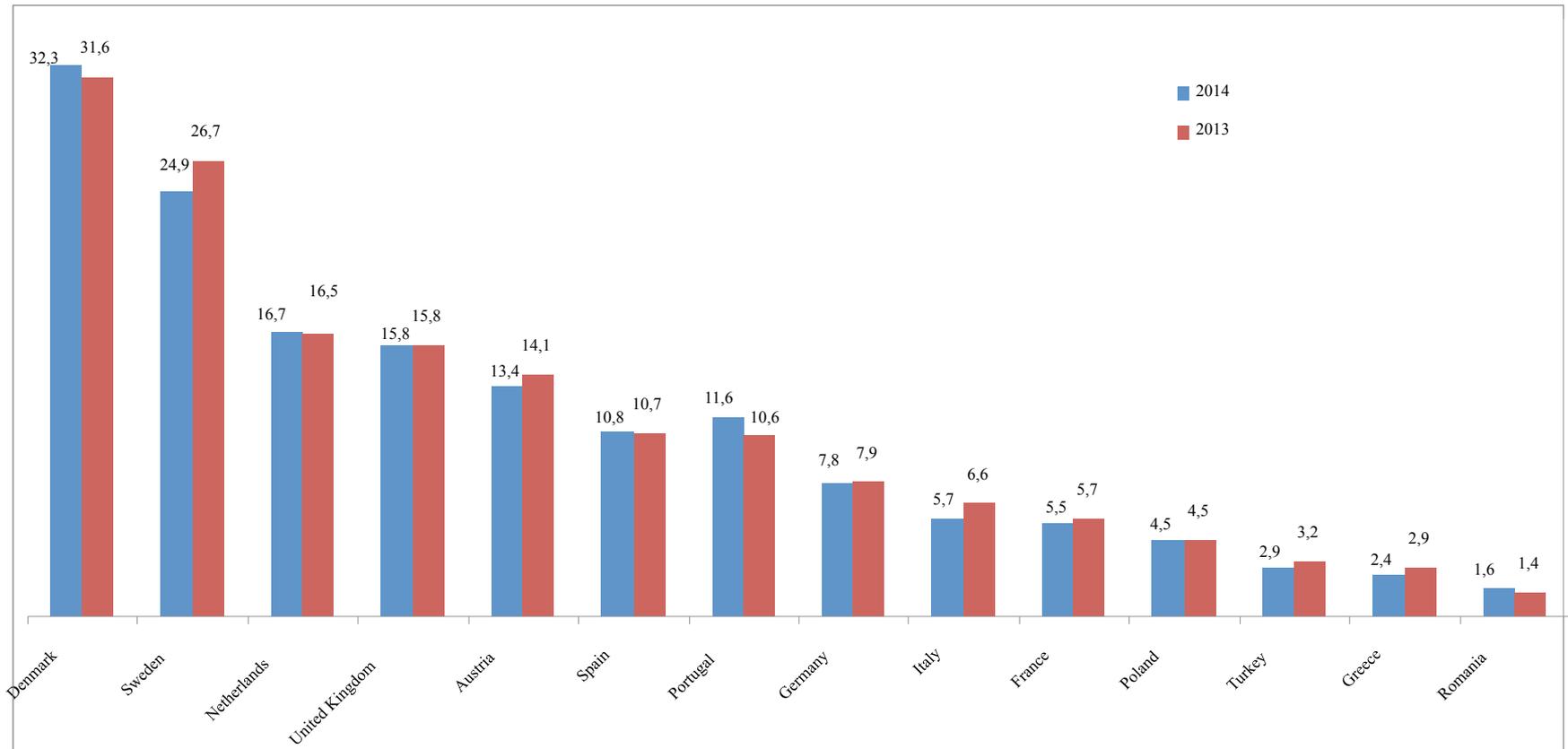


Fattori abilitanti

- ***Aumentare l'engagement ed il self engagement***
- ***Disegnare i ruoli*** in modo che facciano leva sulle ***competenze distintive delle persone***
- ***Governance centrata su autonomia e cooperazione***



Dal XV Rapporto sulla Formazione Continua (marzo 2015)



Fonte:

ISFOL e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *XV Rapporto sulla Formazione Continua, Annualità 2013-2014*, Direzione generale per le politiche attive e passive del Lavoro, marzo 2015.

Metodologie Formative nell'ultimo Rapporto ISFOL

L'aula continua a rappresentare ***l'ambiente di apprendimento che vede la quasi totalità dei lavoratori coinvolti (94,2%)***, con un aumento rispetto di 10 punti percentuali rispetto alla scorsa annualità.

Per quanto riguarda i progetti si nota un ***leggero aumento del training on the job e dell'autoapprendimento*** mediante formazione a distanza.

Si registrano diverse declinazioni ed esperienze di apprendimento basate su ***simulazioni, giochi e altro tipi di interazione esperienziale.***

2. Significato dell'apprendere, nuovi bisogni e valore dell'informale



Significato dell' apprendere

- ***Empowerment*** individuale e ***relazionale***
- Sviluppo della **capacita' di agire (agency)**
- Sviluppo di apprendimento **bottom up** e **peer to peer**
- **Comunita' di pratica**



E. Wenger

Where do we belong?

community

Who are we becoming?

identity

learning

practice

What are we doing?

meaning

What is our experience?



Tra *due paradigmi* di apprendimento

| <i>PARADIGMA CLASSICO</i> | <i>APPRENDIMENTO in AMBIENTE DIGITALE</i> |
|----------------------------------|--|
| ESPERTO | DISTRIBUITO |
| INDIVIDUALE | SOCIALE |
| STABILE | DINAMICO |
| ESPLICITO | TACITO |

3. Competenze per l'innovazione



Le organizzazioni come portafogli di **competenze**

La conoscenza come **produzione di
valore**

Quali competenze digitali?

Quale e-recruiting?

Quale e leadership?

Quale tempo per le carriere?



Focus sul concetto di competenza

Competenza come concetto di carattere **combinatorio**
(knowledge, Attitude, Skills)

Dimensione **evolutiva e dinamica**

(la considerazione delle capacità **potenziali** dell'attore)

Strumento di descrizione analitica del **processo**
formativo e del **processo di performance**

Innovazione come

- .. **dimensione sociale partecipata.**
- **radicamento** nella community
- **contaminazione** tra formale ed informale
- crisi dei **“dogmi”**



4. “Digital trasformation” smart working e ambienti di apprendimento



Il fenomeno Smart Working

- La *creazione di valore* correlata sempre più alla **capacità di generare innovazione** e di svolgere il lavoro (al di là degli orari e degli spazi)
 - Diffusione di **device mobili intelligenti** per supportare le imprese ad entrare in un nuovo paradigma
 - Potenziamento degli **strumenti per la collaborazione**
 - Spazi per garantire la **flessibilità, la fiducia, la responsabilizzazione, l'autonomia**
-



BENEFICI

Efficienza e riduzione di costi
Efficacia e qualità del servizio
Innovazione organizzativa
Flessibilità
Soddisfazione e
Motivazione dei lavoratori

Il modello Smart Working



PRINCIPI

**Collaborazione e
comunicazione**
**Personalizzazione e
flessibilità**
Empowerment
**Valorizzazione talenti ed
innovazione**

Tre forme di apprendimento in ambienti digitali

*Learning by **doing*** (Arrow)

*Learning by **using*** (Rosenberg)

*Learning by **interacting*** (Viygotskij).

“Nuovi” ambienti di apprendimento



*Il fine dello **sviluppo** è creare un ambiente in cui le persone, individualmente e collettivamente siano in grado di **sviluppare pienamente le proprie potenzialità** ed abbiano probabilità di vivere una vita produttiva e creativa a misura delle proprie necessità e dei propri interessi*

A. Sen

