

# Digital Business in azienda: cambiano i ruoli HR



21 Ottobre 2015



## PAROLA D'ORDINE: VELOCITA'



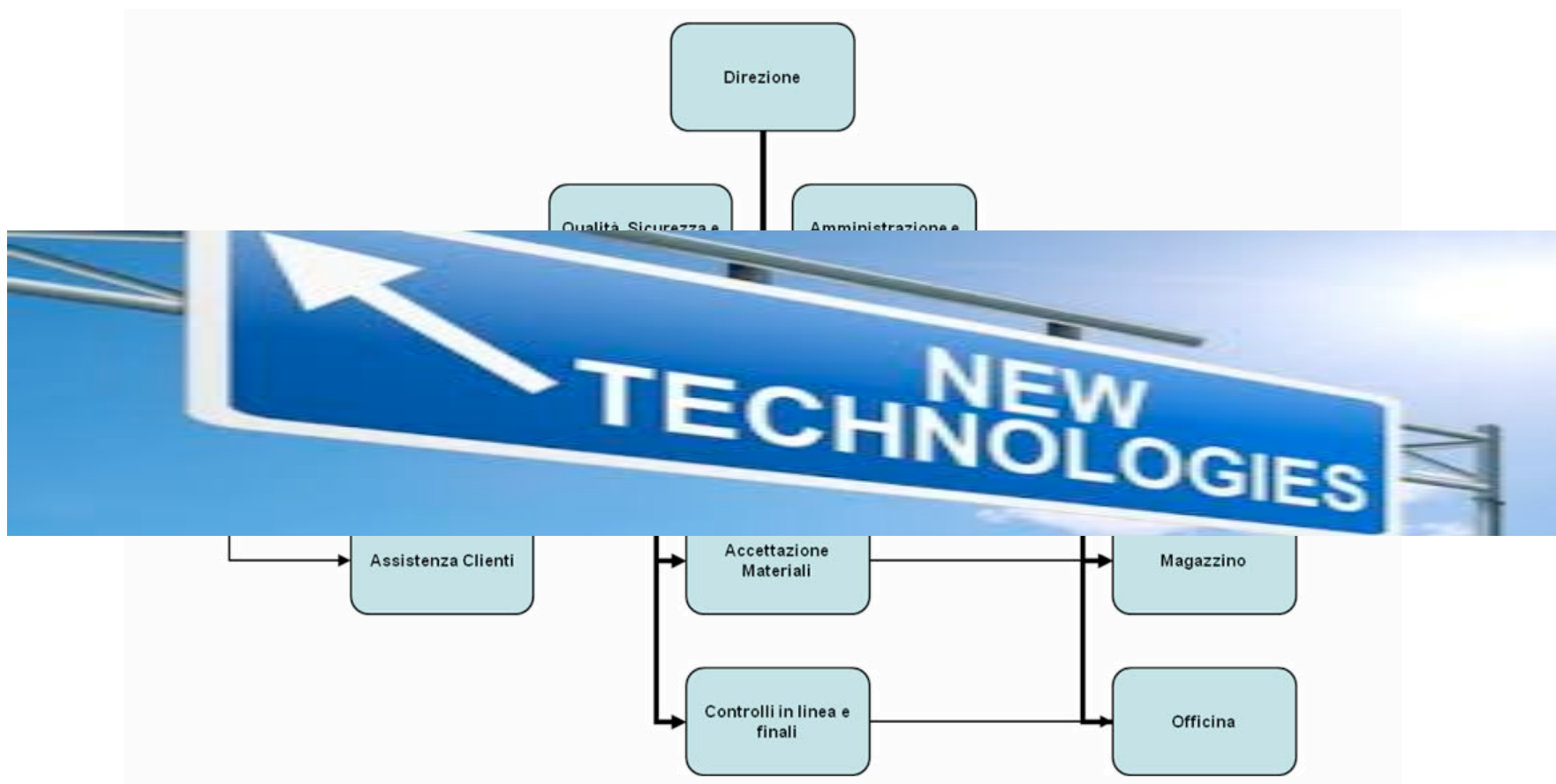
## La tecnologia è una sfida solo aziendale?







# IL REPARTO IT ATTRAVERSA L'INTERA ORGANIZZAZIONE



# L'IMPATTO DEI SOCIAL SUL RECRUITING: E-RECRUITING ORMAI UNA REALTA'

# LinkedIn





## IL NUOVO DIRETTORE HR DEVE ESSERE BUSINESS CENTRICO

- **SUPPORTARE IL RIDISEGNO DEI PROCESSI**
- **INNOVARE I MODELLI ORGANIZZATIVI**
- **A FRONTE DELLE SEMPRE PIU' VELOCI E MUTEVOLI ESIGENZE DI BUSINESS**
- **RIDISEGNARE I RUOLI CON ESTREMA RAPIDITA' E FLESSIBILITA'**



# LA DIREZIONE HR NELLE AZIENDE SI TRASFORMA NEL LEAD CHE LE CONDUCE ALLA TRASFORMAZIONE

**LA CHIAVE E' UNA VISIONE  
DINAMICA DEI RUOLI**

**CHE VIVONO AL SERVIZIO DELLE  
SFIDE DI BUSINESS  
DELL'IMMEDIATO FUTURO**





# QUALI STRUMENTI A DISPOSIZIONE NELLA COMPLESSITA' DI OGGI?

**ALTA  
IMPORTANZA**

**OGGI**  
alta importanza

**DOMANI**  
in crescita

**OGGI**  
alta importanza

**DOMANI**  
importanza stabile

**OGGI**  
alta importanza

**DOMANI**  
importanza in declino

IMPORTANZA  
DEL RUOLO  
OGGI

**IN CRESCITA**

**STABILE**

**IN DECLINO**

EVOLUZIONE FUTURA DEL RUOLO

**BASSA  
IMPORTANZA**

**OGGI**  
bassa importanza

**DOMANI**  
in crescita

**OGGI**  
bassa importanza

**DOMANI**  
importanza stabile

**OGGI**  
bassa importanza

**DOMANI**  
importanza in declino

IMPORTANZA  
DEL RUOLO  
OGGI

### IN CRESCITA

Obiettivo della valutazione:  
Sostenere la crescita  
del ruolo

Dimensione prioritaria di  
valutazione:  
**POTENZIALE**

ALTA      BASSA

### STABILE

Obiettivo della valutazione:  
Garantire il contributo  
del ruolo nel tempo

Dimensione prioritaria di  
valutazione:  
**PRESTAZIONE**

ALTA      BASSA

### IN DECLINO

Obiettivo della valutazione:  
Collocabilità  
in altri ruoli

Dimensione prioritaria di  
valutazione:  
**COMPETENZE**

ALTA      BASSA

## E' UN CRITERIO DINAMICO DELL'EMPLOYABILITY

empowerment

**ASSESSMENT**

**BILANCIO  
PROFESSIONALE**

**Rilevare e valutare il patrimonio di conoscenze, capacità, caratteristiche e competenze possedute e dimostrate dalla popolazione target**

**Un processo che integra un approccio top-down a uno bottom-up, riuscendo a ottenere dalla persona una responsabilizzazione e attivazione verso la propria crescita professionale.**

change & orienteering





# NON SOLO NUOVE ASSUNZIONI MA ANCHE RAFFORZAMENTO CONTINUO DELLE RISORSE DISPONIBILI

Rafforzare  
competenze e  
capacità  
per agevolare la  
persona  
ad **incrementare**  
**la propria**  
**employability,**  
interna od  
esterna,  
lavorando sui  
Gap individuati:

**HARD**



**Arricchimento  
ed acquisizione  
di competenze  
tecnico-professionali**



**Formazione tecnica**

**SOFT**



**Rafforzamento  
caratteristiche  
personali e  
competenze trasversali**



**Coaching e  
formazione trasversale**



