REVERSE
human
resources
science

Leader HR del futuro: tre soft skill da prendere in prestito dagli altri reparti

Il mondo delle Risorse Umane si è evoluto enormemente negli anni, di pari passo con il mondo del business. Se agli inizi del Novecento il focus era sui processi di assunzione e retribuzione e negli anni '70 sul tasso di turnover e la competizione di mercato, oggi i **Big Data e il progresso digitale** stanno rivoluzionando il ruolo dell'HR.
Se empatia e comunicazione rimangono alla base del nostro lavoro, quali soft skill dobbiamo adattare e sviluppare per essere pronti alle sfide del futuro? Non solo impegnativi corsi di formazione possono venire in nostro soccorso: molte delle competenze che ci servono sono proprio a portata di mano, negli altri reparti della nostra azienda.

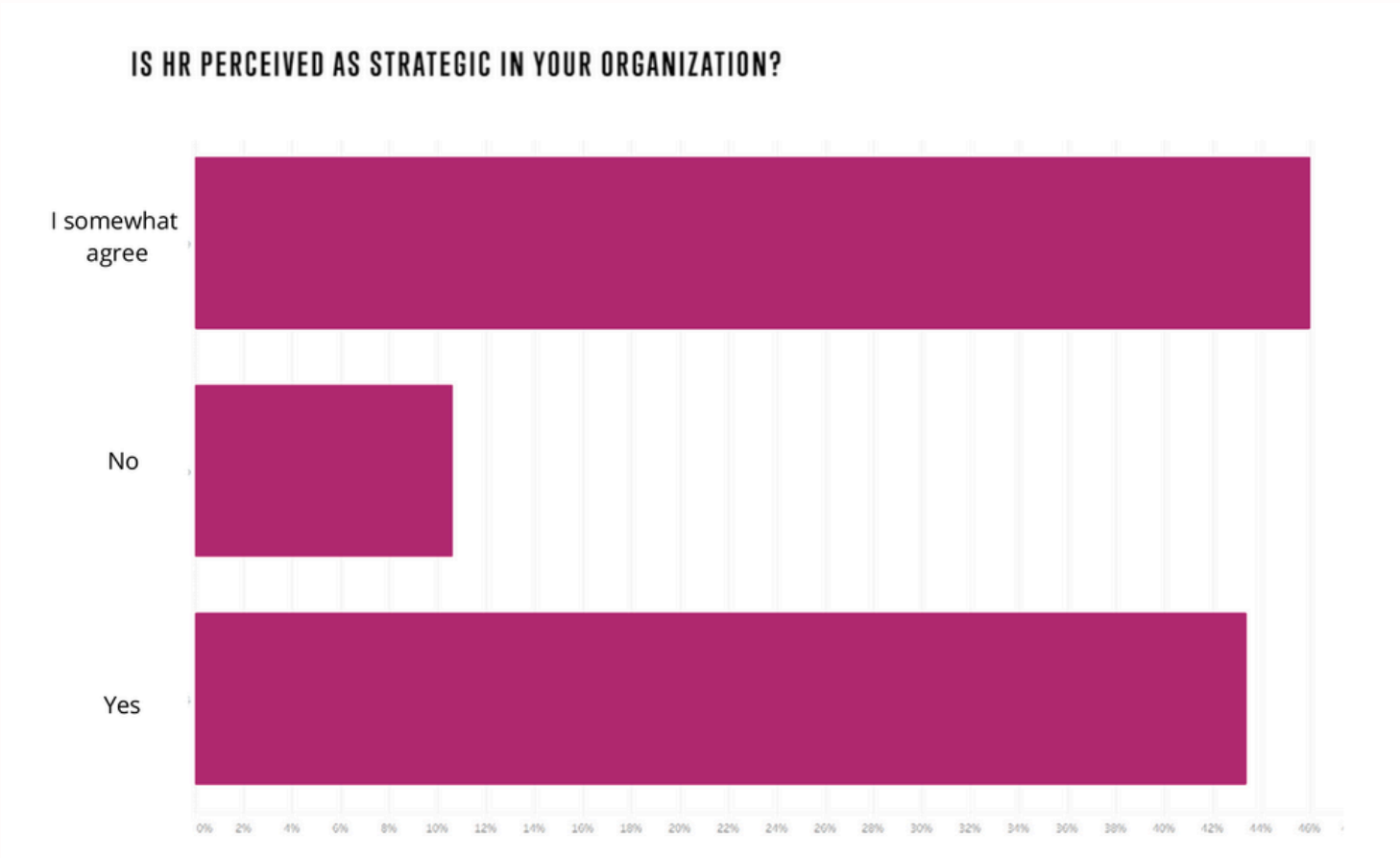
1. Il Nuovo Responsabile HR

Le soft skill richieste per occuparsi del personale sono cambiate enormemente e continuano a farlo, seguendo i cambiamenti delle ere, da quella industriale a quella tecnologica/elettronica fino a quella digitale.
I professionisti HR di vecchio stampo hanno trascorso la maggior parte delle loro carriere in questo settore e hanno avuto percorsi di carriera lineari: prima coordinatori, poi manager, e infine Responsabili delle Risorse Umane (Chief Human Resources Officer).

Con questo tipo di carriera "monotematica" e sempre nello stesso settore, raramente si è avuta la possibilità di conoscere prospettive differenti e avere punti di vista esterni: questo ha comportato nei vecchi uffici HR una sorta di **isolamento rispetto all'azienda** e spesso un'esclusione, o auto-esclusione, dal cuore del business.
Ma oggi, secondo un sondaggio effettuato dall'Agile School Press, **il 37% dei manager HR italiani ritiene di avere un ruolo strategico all'interno dell'azienda** e il 47% desidera essere la figura di riferimento per la trasformazione aziendale.

Il 68% degli attuali professionisti HR ha lavorato in settori al di fuori delle Risorse Umane.

Questo dato, emerso dalla ricerca condotta da HR Open Source, è significativo perché mostra una **maggiore flessibilità e apertura verso il mondo esterno**. Non solo, ma indica anche che i nuovi responsabili HR hanno sviluppato skill differenti: qualcuno che viene dal settore Sales potrebbe avere più capacità di mediazione e comunicazione, o qualcuno che viene dal settore Legal avrà sviluppato alte capacità analitiche.



Dalla ricerca effettuata da HR Open Source: "L'HR è considerato strategico nella tua azienda?"

Se l'empatia, le capacità comunicative e organizzative restano alla base per lavorare bene nelle Risorse Umane, le influenze esterne verso le quali gli HR si stanno aprendo offrono spunti interessanti per crescere e migliorare.

L'integrazione del reparto HR in azienda e il maggior dialogo con i colleghi di diversi settori danno la possibilità di "prendere in prestito" skill utilissime per diventare la figura di riferimento del cambiamento in azienda: vediamo insieme quali sono.

2. Il reparto IT ci insegna la Learning Agility

In azienda, il reparto IT è quello che, più di altri, può dare una mano all'HR. La *digital transformation* di cui sentiamo tanto parlare ha rivoluzionato diversi campi del business e nessuno meglio degli IT sa cavalcare l'onda di innovazione che sta travolgendo tutte le organizzazioni. Se si vuole crescere e far crescere l'azienda in cui si opera con l'aiuto della tecnologia, ci sono **due particolari temi** che devono interessare le Risorse Umane:

- **Lavoro Agile:** da tempo gli IT hanno impostato il proprio lavoro in modalità Agile e per questo avere il supporto degli specialisti del tech è utile: possono essere i perfetti **portavoce dei vantaggi della metodologia Agile** e dimostrare che lavorare con metodi non convenzionali funziona e ha i suoi vantaggi. Inoltre, possono **guidare concretamente l'azienda nell'introduzione dell'agile work**: l'HR può chiedere all'IT di suggerire gli strumenti più utili per collaborare efficacemente ma anche di spiegare come organizzare il lavoro da remoto e come gestire le attività day-by-day.

- **Tecnologie a supporto dell'HR:** il mondo della tecnologia si sta evolvendo rapidamente e **al responsabile HR serve tutto il supporto possibile per apprendere e comprendere questo nuovo mondo.** Oggi abbiamo a disposizione delle tecnologie che fino a qualche anno fa sembravano fantascientifiche in questo settore. Intelligenza artificiale, bot, blockchain e automazione stanno rapidamente trasformando l'ecosistema della tecnologia HR. Non è certo che tutte queste innovazioni saranno adottate in campo HR, e soprattutto attuate correttamente: proprio per questo motivo **è giusto chiedersi quali siano le giuste tecnologie da sfruttare nel proprio reparto HR e cercare una guida nei colleghi IT**. Questo è particolarmente importante nelle organizzazioni di piccole e medie dimensioni, dove i leader HR spesso gestiscono piccoli team senza analisti dedicati a consigliarli e devono invece saper distinguere le mode dalla sostanza.

3. Creatività e Storytelling: le skill in prestito dal Marketing

Spesso non ci si pensa, ma le Risorse Umane hanno un loro pubblico iper specifico: collaboratori e candidati. **Così come il Marketing elabora strategie per dialogare con i clienti, allo stesso modo l'HR deve avere chiaro come creare un legame con il suo pubblico.**

Di conseguenza, i nuovi leader HR hanno bisogno di pensare in modo molto più creativo rispetto ai loro predecessori: devono capire i social media e come funziona il digital engagement, così come imparare a **padroneggiare lo storytelling** per attirare i giusti talenti e intensificare l'engagement dei collaboratori in azienda.

Oggi l'HR è stretto collaboratore del Marketing nella maggior parte delle attività di branding dell'azienda e per questo l'**abilità di fare comunicazione efficace e autentica è essenziale per aumentare la talent acquisition e la retention**. L'HR deve far emergere la natura aziendale per far appassionare i talenti alla missione e ai valori della compagnia e in questo il reparto Marketing può venire in soccorso.

La comunicazione, sia essa **verso l'interno o verso l'esterno**, può essere più coinvolgente ed efficace con il supporto del marketing: per esempio con una stesura più accattivante e precisa di job description e annunci di lavoro, con la creazione di pagine web dedicate alle carriere e al team, con la stesura di newsletter e altre comunicazioni aziendali.

4. Il reparto Finance ci può insegnare una mentalità Business and Data driven

Sebbene non si tratti di un nuovo set di competenze per i dirigenti delle Risorse Umane, la complessità del business moderno e l'aspettativa che i leader HR siano consulenti fidati e strategici del board rendono ancora più critica la conoscenza aziendale e di business.

I nuovi responsabili HR hanno bisogno di una forte comprensione del modello di business delle loro organizzazioni e della strategia di mercato, delle dinamiche del settore e del panorama competitivo.

Gli HR devono ben comprendere quali siano le esigenze dell'organizzazione e attuare politiche di recruiting e organizzative mirate al raggiungimento degli obiettivi aziendali: che sia la consapevolezza di rafforzare un reparto o di assumere una figura strategica, **l'HR deve avere ben chiari i processi e l'andamento del business per prendere decisioni efficaci.**

Inoltre, non è una sorpresa che uno dei cambiamenti più significativi degli ultimi anni sia nel campo dei **Big Data**. Com'è naturale, anche nel nostro settore l'attenzione per i dati è cresciuta e nel rapporto di HROS, già citato sopra, il people analytics ha registrato il maggiore aumento (22%) in termini di impatto previsto nei business; inoltre, il 48% dei responsabili HR ha affermato che le loro aziende investiranno in software di people analytics nei prossimi tre anni. Le aziende progressiste hanno già iniziato ad applicare i people analytics per ottimizzare tutti i processi, dalla fidelizzazione dei dipendenti alle strategie di reclutamento.

Ciò significa che **i leader HR sono in prima linea nella sfida dei Big Data, poiché oggi hanno accesso a enormi quantità di dati su recruiting, retention, performance, produttività, soddisfazione dei dipendenti** e altro ancora.

Come raccolgono, valutano e infine interpretano questi dati per guidare la loro strategia è la chiave del successo: ecco perché, tra le nuove skill essenziali da sviluppare, la **capacità di analisi dei dati è strategica.**

5. Conclusioni

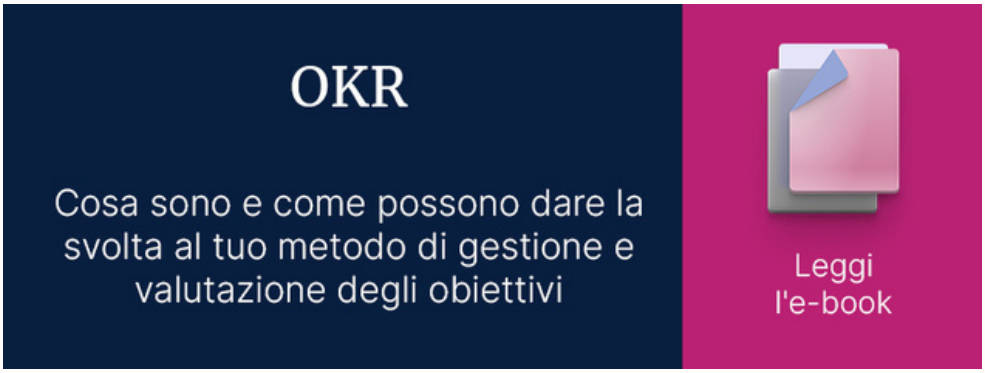
Questo elenco di competenze trasversali è tutt'altro che completo, e un buon HR ne è perfettamente consapevole. Empatia, intelligenza emotiva, attenzione alla diversità e ai problemi di inclusione, coaching, comunicazione e tanto altro ancora: sono tutti elementi vitali nel ruolo di HR.

Tuttavia, allargare il proprio set di competenze andando a "pescare" skill tipiche di altri reparti si rivela strategico.

L'apertura verso nuovi campi di business comporta la necessità di saper **parlare nuovi linguaggi e di imparare nuovi metodi**, nuovi modi di pensare e naturalmente nuove skill.

Solo così, uscendo dalla propria comfort-zone, è possibile **portare il ruolo di HR fuori dalle retrovie** dove spesso si è autorecluso e conquistare le prime linee: non per vanità, ma per diventare un punto di riferimento per l'innovazione e il miglioramento e **per portare l'intera azienda in avanti, nel futuro.**

Se ti interessano le innovazioni nel mondo HR non puoi non approfondire la tematica degli OKR:



Buona lettura!
Il team di Reverse

Cerchi talenti in poco tempo? Affidaci una selezione!

REVERSE

human
resources
science

www.reverse.hr

Milano - Bologna - Padova - Berlino