

## Fact sheet p.1.1

### ESEMPIO DI UN'INTERVISTA CON UNA PROFESSIONISTA DELLE RISORSE UMANE

L'intervistata è la direttrice HR di una grande azienda nel settore dei trasporti in Serbia che dichiara di avere sette anni di esperienza di lavoro nell'area delle risorse umane. L'intervista è stata condotta via e-mail.

#### ***Quali sono i cambiamenti nel mondo del lavoro che trova più rilevanti per la Sua attività professionale?***

Direi che i cambiamenti più rilevanti per la mia attività professionale sono i processi come l'automazione, l'impatto dei robot sul mondo del lavoro e la digitalizzazione. Inoltre, è importante monitorare i cambiamenti del diritto del lavoro.

#### ***In che modo le tendenze che trova rilevanti influenzano il suo lavoro quotidiano?***

Beh, l'automazione e la robotica sono alcune delle tendenze più importanti al giorno d'oggi e posso dire che influenzano le mie attività professionali in due modi. Alcuni compiti di lavoro che sono più semplici e monotoni vengono automatizzati e questo rende i/le dipendenti ansiosi e preoccupati per il loro lavoro. Il mio ruolo è quello di informarli/e sul significato di questi cambiamenti e di fornire loro informazioni adeguate e corsi di formazione che permettano loro di acquisire ulteriori conoscenze e competenze che li dotino di una gamma più ampia di compiti lavorativi (specialmente conoscenze e competenze digitali).

Per quanto riguarda la digitalizzazione, c'è una tendenza internazionale a lavorare online, e il lavoro flessibile e i lavori part-time sono più frequenti. Questi cambiamenti possono mettere a disagio alcuni/e dipendenti che sono più abituati/e all'ambiente di lavoro tradizionale. Informare i/le dipendenti su cosa significano questi cambiamenti e sui benefici che potrebbero avere può aiutarli a sentirsi più sicuri del loro lavoro. Inoltre, numerose attività HR vengono digitalizzate (i colloqui con i/le candidati/e si svolgono online, i test online, i corsi di formazione online...), il che rappresenta una sfida per noi che lavoriamo nel settore HR, ma anche per i/le potenziali candidati/e e i/le nostri/e dipendenti. Questo richiede ulteriori competenze (essere introdotti alle nuove tecnologie e padroneggiarle, ma anche essere pazienti quando si usano queste tecnologie). La digitalizzazione porta ad una situazione in cui le persone perdono il contatto umano, il lavoro in un ufficio, il tempo trascorso con i/le colleghi/e e la socializzazione. Ad alcune persone questo manca in misura maggiore, con conseguenze sul grado di soddisfazione per il loro lavoro e per la produttività. Ecco perché è particolarmente importante essere



This license lets you (or other party) share, remix, transform, and build upon this material non-commercially, as long as you credit the Connect! project partners and license your new creations under identical terms.

in contatto con i/le dipendenti ed essere più coinvolti e seguire i cambiamenti nel loro lavoro e la soddisfazione sul lavoro, per intervenire se si osservano dei cambiamenti. I/le manager e i/le team leader dovrebbero essere supportati quando lavorano con i/le dipendenti in circostanze mutevoli, dovrebbero ricevere una formazione adeguata ma anche le necessarie consultazioni riguardo a problemi specifici con i/le dipendenti che incontrano.

Anche le tendenze riguardanti le normative sulla privacy sono rilevanti per il mio lavoro, specialmente il GDPR. Ci sono stati importanti cambiamenti nella raccolta, analisi e conservazione dei dati personali di potenziali candidati/e e dipendenti (chi ha accesso ai loro CV, informare i/le potenziali candidati/e sul modo in cui i loro dati saranno analizzati e conservati, in che modo i loro CV e le lettere motivazionali che contengono dati personali sono conservati, introducendo misure specifiche per garantire che il personale non autorizzato non abbia accesso a questi dati, raccogliendo solo la quantità necessaria di dati, garantendo che i CV siano automaticamente cancellati dopo un certo periodo, informando e chiedendo il consenso dei/delle dipendenti per l'utilizzo dei loro dati personali ...). Questi cambiamenti sono menzionati nel diritto del lavoro, e ho bisogno di essere informata su di essi per essere in grado di informare a mia volta i/le dipendenti di quali sono i loro diritti e i loro obblighi.

***Come cerca informazioni sui cambiamenti nel mondo del lavoro? Quali sono le fonti di informazione che usa?***

Mi informo soprattutto partecipando a conferenze e incontri sulle risorse umane (Stanton Chase) che vengono organizzati quattro volte all'anno nel nostro paese. Cerco di partecipare regolarmente a questi eventi (conferenze di esperti/e del settore, panel HR, workshop...) per essere informata sui cambiamenti e sul loro impatto sulle attività nel settore delle risorse umane. Per quanto riguarda il diritto del lavoro, cerco di frequentare corsi di formazione, alcuni dei quali sono organizzati nell'azienda in cui lavoro, come la formazione sul GDPR. All'interno della mia organizzazione è presente una persona responsabile delle questioni legali, con la quale a volte mi consulto.

***Come valuta la qualità delle informazioni che trova?***

Mi affido per lo più alle informazioni presentate da esperti/e durante le conferenze. Di solito non leggo articoli nel settore delle risorse umane. Mi affido soprattutto all'apprendimento attraverso la pratica e la partecipazione a workshop, training e conferenze. Ci sono numerosi eventi di questo tipo nel campo delle risorse umane.