

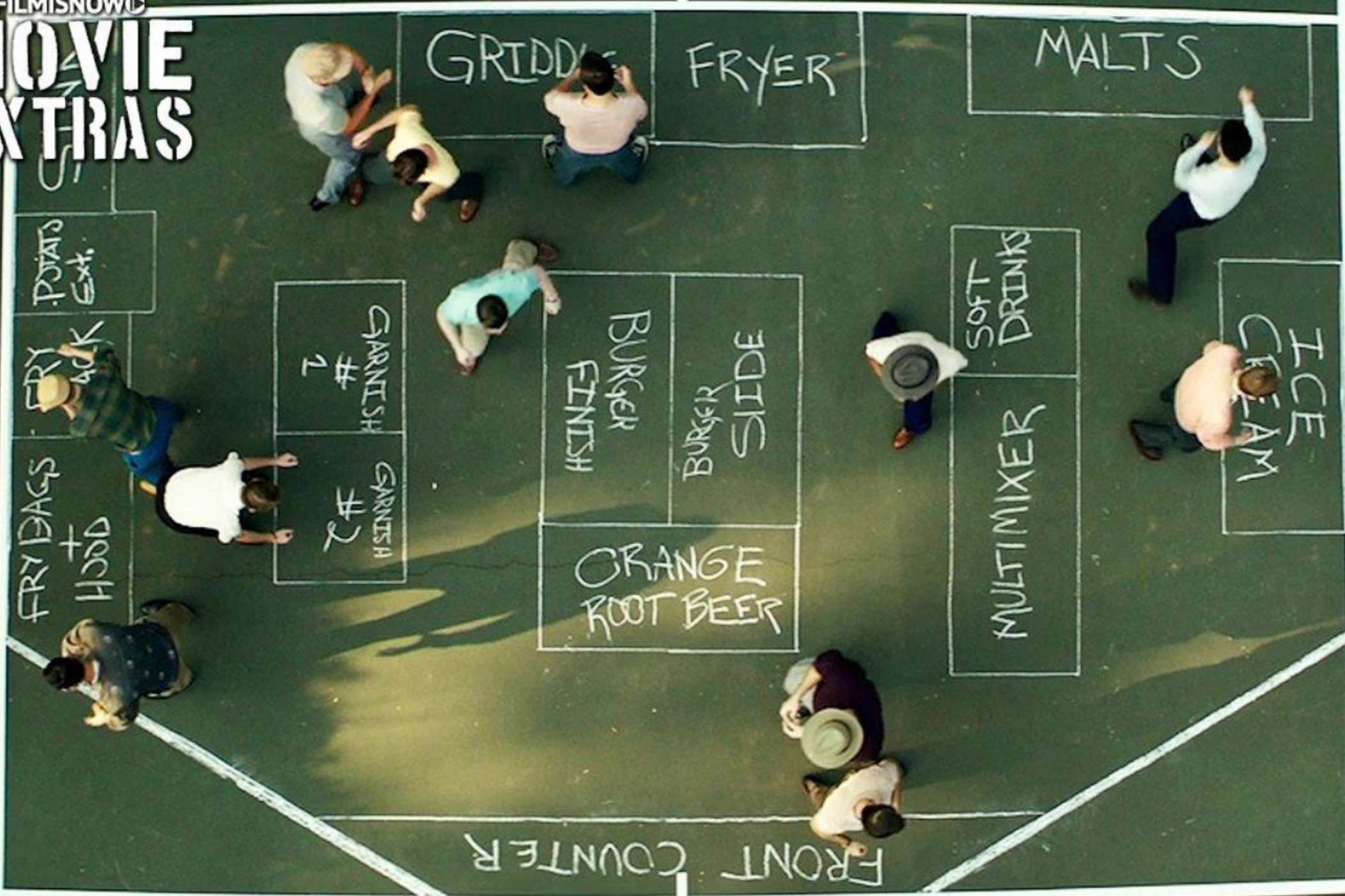
I people manager alla prova della digitalizzazione: c'è ancora spazio per l'originalità umana?

alberto.zanutto@unimc.it

Dipartimento di Economia e Diritto



MOVIE EXTRAS









Sommario

- Approcci teorici alla digitalizzazione: institutional logics e practice based studies e arrangements...
- Sociomaterialità nell'industria 4.0 e 5.0
- Human/non-human, per davvero?
- HR e originalità umana
- Conclusioni: tracce abduitive di lavoro

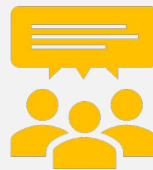
Le institutional logics vs. practice based studies



HR costretti ad operare dentro framework esogeni che decliniamo localmente (attori-isomorfismo-IL)



HR alla ricerca di originalità locali dentro una proiezione «costruttivista» (relazioni-network)



HR: il “regno” degli arrangements... (forme digitali organizzative, infrastructures, building blocks)

Sociomaterialità nell'industria 4.0 e 5.0: la digitalizzazione...



Industria 4.0/5.0 descritte come nuovi “asseti” dello sviluppo industriale (almost fake...)




Digitalizzazione in 4.0/5.0 come «strumenti» dello sviluppo (almost fake)



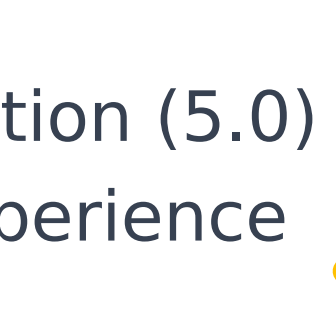
La digitalizzazione è lo spazio simbolico del potere e richiede pratiche e IL attente al potere;

Human/non-human, per davvero?

- **Human:** le rappresentazioni “naturalì” insufficienti sia in un’ottica di inclusione ed equità (dimensioni culturali)
- **Human:** “approccio di genere” come chiave rivelatrice delle strutture di asimmetria (intersezionalità)
- **Non-human:** tecnologia come mito e come promessa spesso delusa nei nostri mondi...
- **Non-human:** tecnologia come spazio simbolico del potere, la componente umana è un “attore/attante” politico sempre attivo

A large orange circle on the left side of the slide, partially cut off by the edge.

HR e originalità umana (digit)

- Talent Acquisition (4.0)
 - Skills Development and Training: miglioramento continuo degli skills (4.0);
 - Talent Management:
 - Change Management
 - Upskilling and Reskilling Initiatives (5.0)
 - Job Design and Workforce Planning (5.0)
 - Ethical and Inclusive AI Adoption (5.0)
 - Employee Well-being and Experience (5.0)
- 
- A decorative yellow dashed line in the bottom right corner, consisting of several short, curved segments.

Conclusioni: tracce abduktive di lavoro

- **literacy e workplace:** pratiche di lavoro e processi vanno ben oltre il classico “confine” delle imprese;
- **Manteniamo** ove possibile la promessa di un “miglioramento” delle condizioni lavorative, giochiamo di anticipo (continue listening);
- **Rifiutiamo** la precarizzazione posta sulle spalle dei più vulnerabili, qualcosa possiamo fare (es. Work-life balance);
- **Lavoriamo** per trattenere i lavoratori “anticipando” i fattori avversi (instabilità, invecchiamento, servizi, welfare, salute);
- **Formiamo** per poiettare le nuove competenze nell’utilizzo delle innovazioni 5.0 sui processi di lavoro;
- **Progettiamo** gli ecosistemi industriali attenti all’inclusività
- Prendiamoci tempo per discutere le dimensioni etiche rese importanti dalle innovazioni 4.0 e 5.0 (dimensione politica).