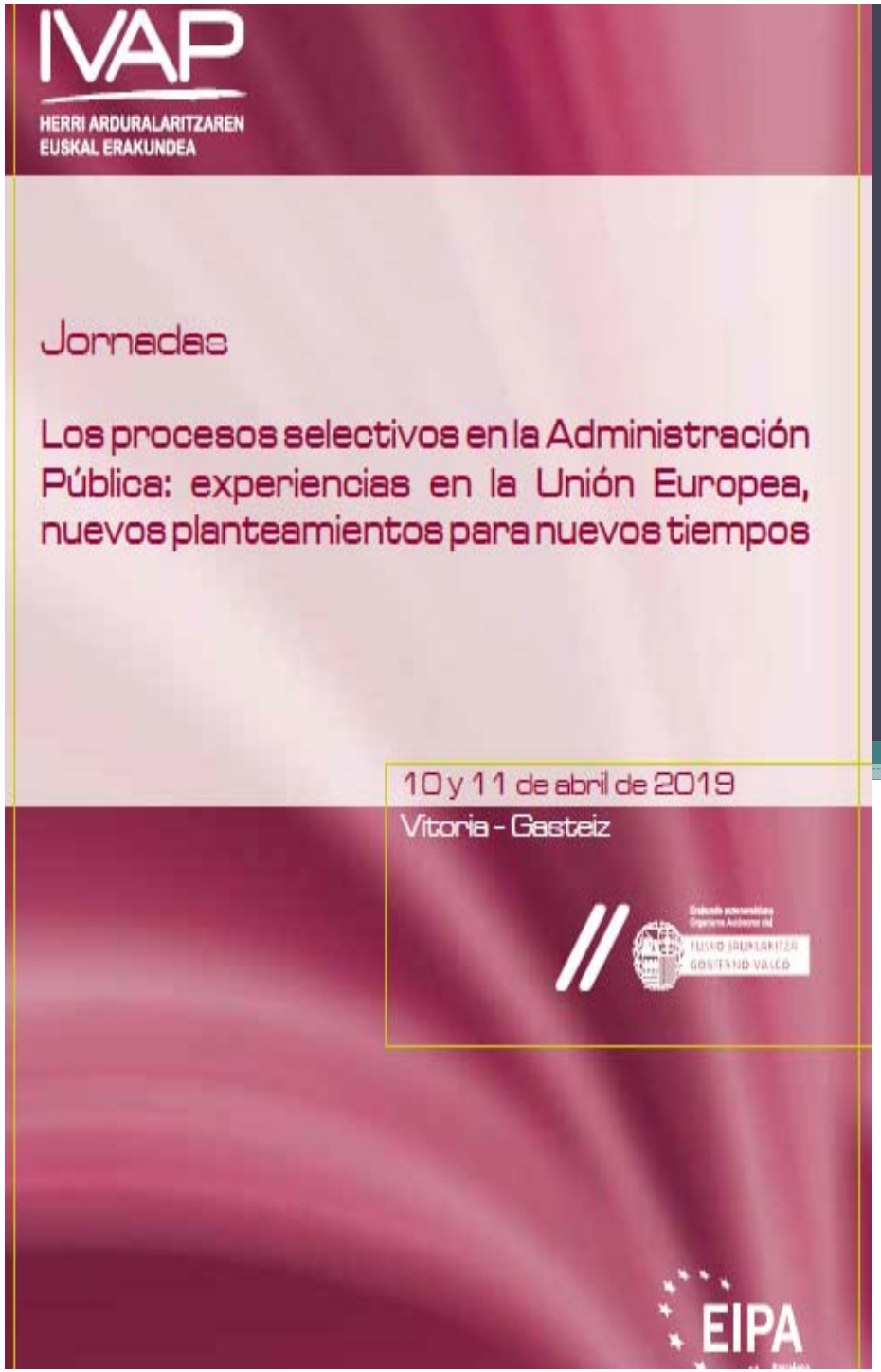


Transformación digital y cambio institucional en las dinámicas de atracción del talento y la selección

Miquel Salvador.
Departamento de Ciencias Políticas y Sociales
Universitat Pompeu Fabra
e-mail: miquel.salvador@upf.edu



Fuente: https://www.madridnetwork.org/eventosmn/18-abril-10-tendencias-innovadoras-rr-hh/

"Gestión de las personas: más allá de los algoritmos" (Javier Cantera)

1. BIG DATA COMPORTAMENTAL: people analytics
2. DIVERSIDAD: globalización y demografía
3. EXPERIENCIAL: exper. cliente/ experiencia empleado
4. ROBOTIZACIÓN: relación hombre-máquina
5. TERCIARIZACIÓN: trabajar en un mundo de freelance
6. NEUROPSICOLOGÍA: neuroaplicaciones en RRHH
7. GAMIFICACIÓN: aprender jugando
8. MINDFULNESS: bienestar psicológico
9. NEDHUNTING: selección a través de la red
10. RECONOCIMIENTO: Apps motivacionales

Con debates como:

- ¿Qué perfiles necesitamos incorporar hoy a nuestras organizaciones públicas?
- Enamorando al empleado público de mañana



Fuente: https://forotalentopublico.com/



Organizadores:

upf. Universitat Pompeu Fabra Barcelona — Facultat de Ciències Polítiques i Socials

Con el apoyo de:

BSM upf. Barcelona School of Management

http://www.jornadarrhhsp.com/

https://vimeo.com/user84350757/review/327002389/ddb5ed9dc5

Con debates vinculados a los procesos de:

- Transformación digital en la gestión del empleo público.
- Relevo inter-generacional en las Administraciones Públicas

Using new ICTs in Human Resource Management to Foster Continuous Innovation in Public Administrations

Antonella Di Paolo, Mariano Corso, Luca Gastaldi

Politecnico di Milano, Italy
Department of Management, Economics and Industrial Engineering
antonella.dipaolo@osservatori.net
mariano.corso@polimi.it
luca.gastaldi@polimi.it

https://www.researchgate.net/publication/232708821_Using_New_ICTs_in_Human_Resource_Management_to_Foster_Continuous_Innovation_in_Public_Administrations

Electronic Human Resource Management

Human Resource Information Systems



The International Journal of Human Resource Management

ISSN: 0958-5192 (Print) 1466-4399 (Online) Journal homepage: http://www.tandfonline.com/loi/rijh20

Routledge
Taylor & Francis Group

Human Resource Information Technology

Electronic HRM: four decades of research on adoption and consequences

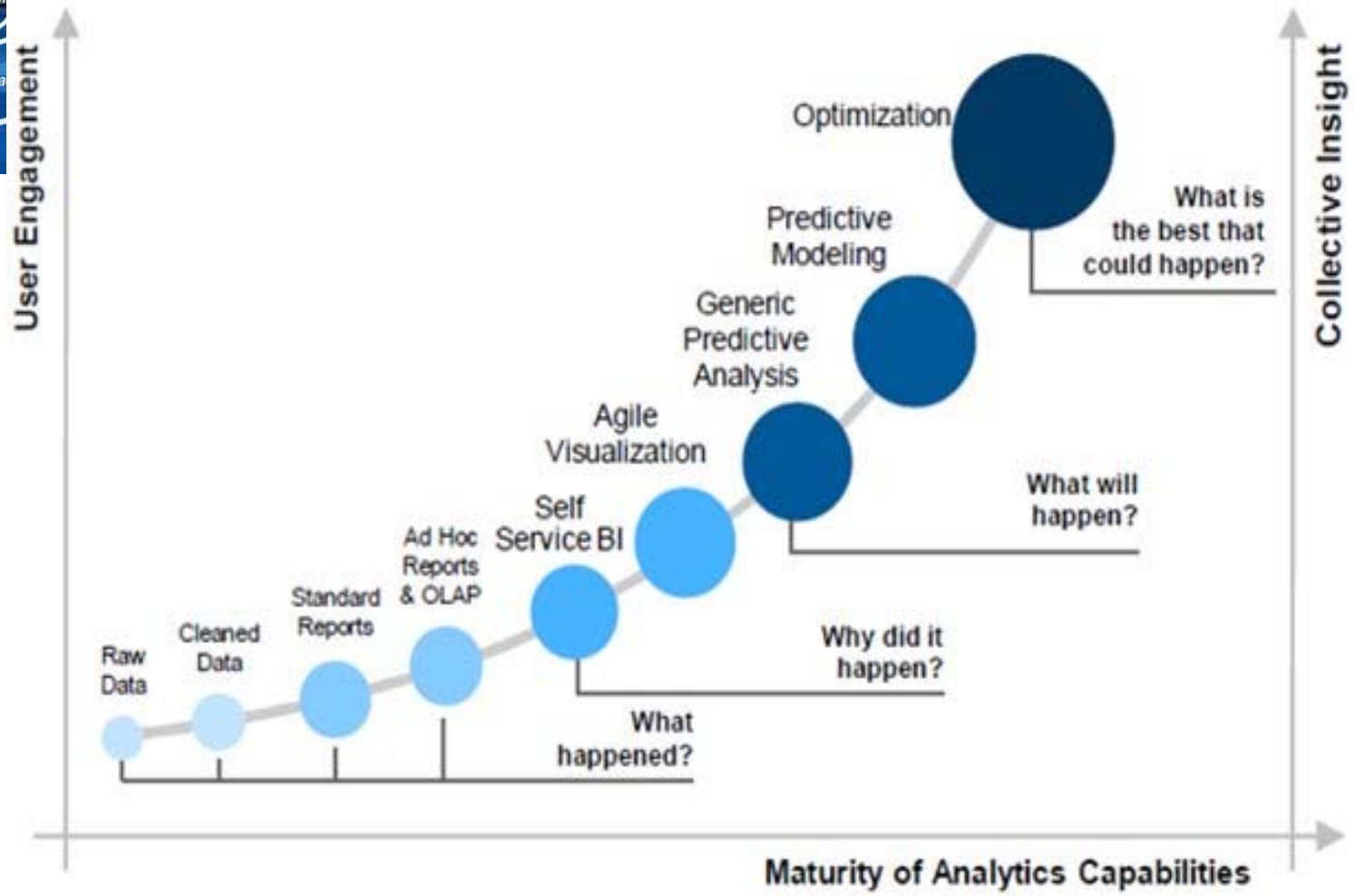
Tanya Bondarouk, Emma Parry & Elfi Furtmueller

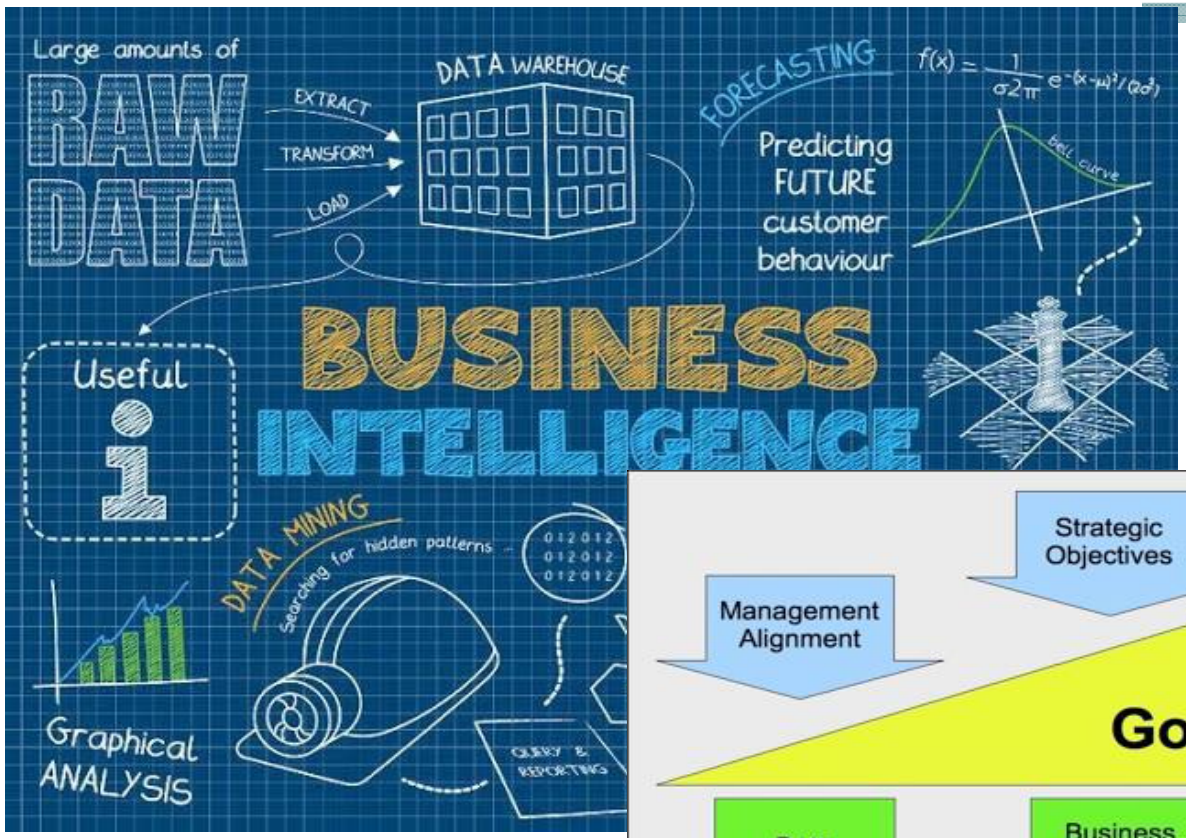
To cite this article: Tanya Bondarouk, Emma Parry & Elfi Furtmueller (2017) Electronic HRM: four decades of research on adoption and consequences, The International Journal of Human Resource Management, 28:1, 98-131, DOI: 10.1080/09585192.2016.1245672

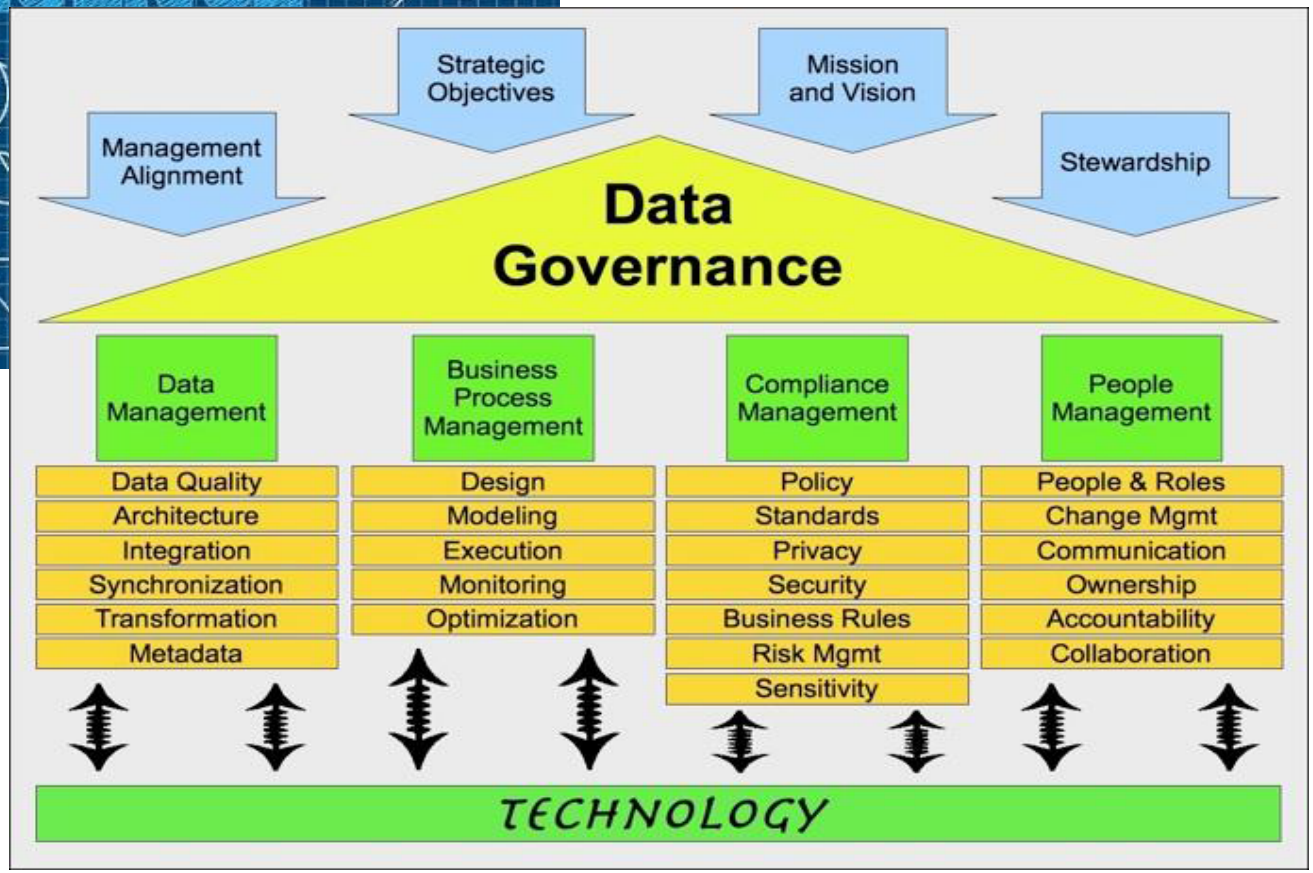
To link to this article: https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1245672

Human Resource Analytics


Volum
Vera


User Engagement
Collective Insight
Optimization
What is the best that could happen?
Predictive Modeling
Generic Predictive Analysis
Agile Visualization
What will happen?
Self Service BI
Ad Hoc Reports & OLAP
Standard Reports
Cleaned Data
Raw Data
Why did it happen?
What happened?
Maturity of Analytics Capabilities


Large amounts of
RAW DATA
EXTRACT
TRANSFORM
LOAD
DATA WAREHOUSE
FORECASTING
Predicting FUTURE customer behaviour
BUSINESS INTELLIGENCE
Useful
DATA MINING
Searching for hidden patterns
Graphical ANALYSIS
QUERY & REPORTING


Strategic Objectives
Mission and Vision
Management Alignment
Stewardship
Data Governance
Data Management
Business Process Management
Compliance Management
People Management
Data Quality
Architecture
Integration
Synchronization
Transformation
Metadata
Design
Modeling
Execution
Monitoring
Optimization
Policy
Standards
Privacy
Security
Business Rules
Risk Mgmt
Sensitivity
People & Roles
Change Mgmt
Communication
Ownership
Accountability
Collaboration
TECHNOLOGY

Transformación Digital en Gestión de Personas
Distribución de Tiempo, Esfuerzo y Costos



inesdi
Digital Business School

TOP 25 PROFESIONES DIGITALES 2018

INESDI DIGITAL BUSINESS SCHOOL
6º ESTUDIO

Con la colaboración de: incipy | indigital Advantage

RECURSOS HUMANOS

22 DIGITAL EMPLOYER BRANDING SPECIALIST

Responsable de desarollo de marca empleadora y reclutamiento digital.

MISIÓN

- Desarrollar la estrategia de marca empleadora en los medios digitales.
- Ofrecer a la empresa los mejores perfiles utilizando para sus búsquedas todos los medios digitales disponibles.
- Atraer y retener talento.

FUNCIONES

- Desarrollar e implementar los contenidos relacionados con la marca empleadora, así como gestionar la relación con candidatos potenciales y stakeholders.
- Identificar y comparar currículums de candidatos a través de diversas herramientas y técnicas, incluida la inteligencia artificial, validando sus competencias y cualificación sin necesidad de contactar de forma directa con el interesado.
- Realizar preselecciones más precisas y apropiadas para los puestos a cubrir a partir de la depuración de los resultados obtenidos.
- Realización de pruebas y entrevistas personales digitales.

CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS

- Formación en Recursos Humanos y gestión de personal.
- Habilidad en el uso de herramientas digitales de gestión de candidatos. Conocimientos de segmentación en redes sociales especializadas.

23 HUMAN RESOURCES ANALYST

Analista de Recursos Humanos.

MISIÓN

- Recoger y estudiar la información relacionada con los trabajos, los problemas y los costes que afectan a la empresa. Utilizar diversos tipos de gestores de datos para manejarlos de forma más eficiente y precisa.

FUNCIONES

- Reunir información externa sobre las diversas necesidades que tenga el director de recursos humanos para ofrecer ofertas, y políticas que se adapten al mercado actual.
- Gestionar los datos internos de la empresa para la mejora de los programas de formación de los empleados, la determinación de su satisfacción en el trabajo y mejorar la retención del talento.
- Maximizar la eficiencia mediante diversas herramientas para garantizar que ciertas responsabilidades se asignan a los empleados adecuados.

CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS

- Licenciatura en negocios o en Recursos Humanos.
- Capacidad de análisis, comunicación y habilidades organizacionales.

2018 ENCUESTA DE ESCASEZ DE TALENTO

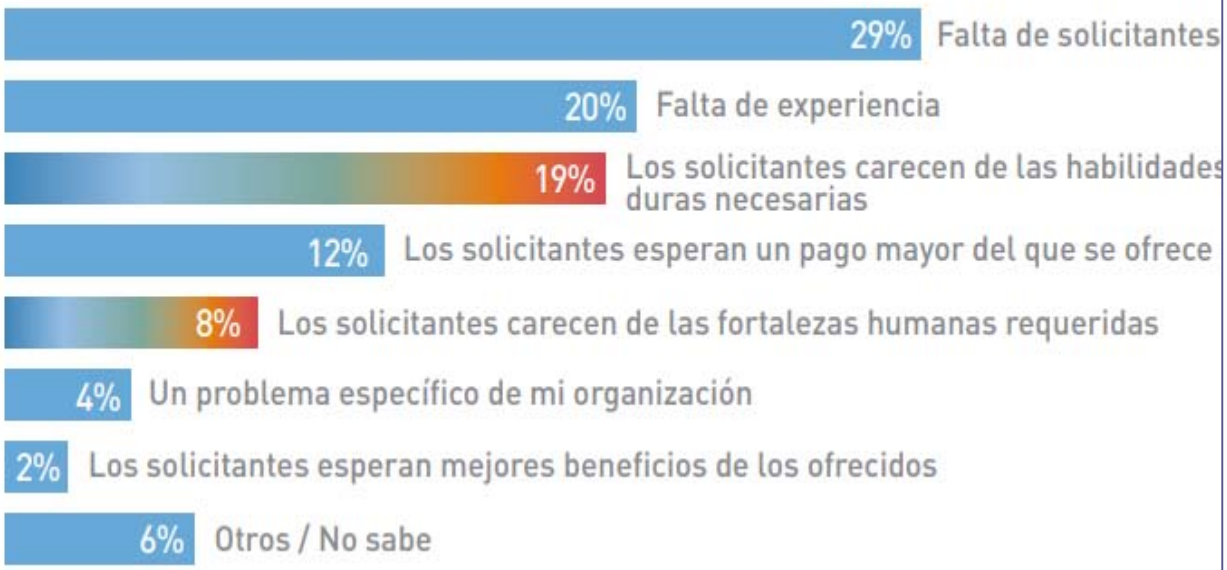
ManpowerGroup



Resolviendo la Escasez de Talento

Construir, adquirir, tomar prestado y tender puentes

FALTA DE SOLICITUDES, EXPERIENCIA Y HABILIDADES SON LOS DISP LA ESCASEZ DE TALENTO



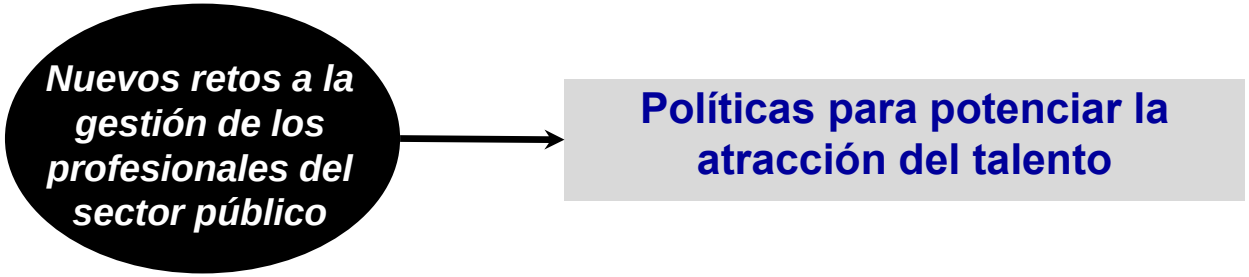
SOLUCIONANDO LA ESCASEZ DE TALENTO: CONSTRUIR, ADQUIRIR, TOMAR PRESTADO Y TENDER PUENTES



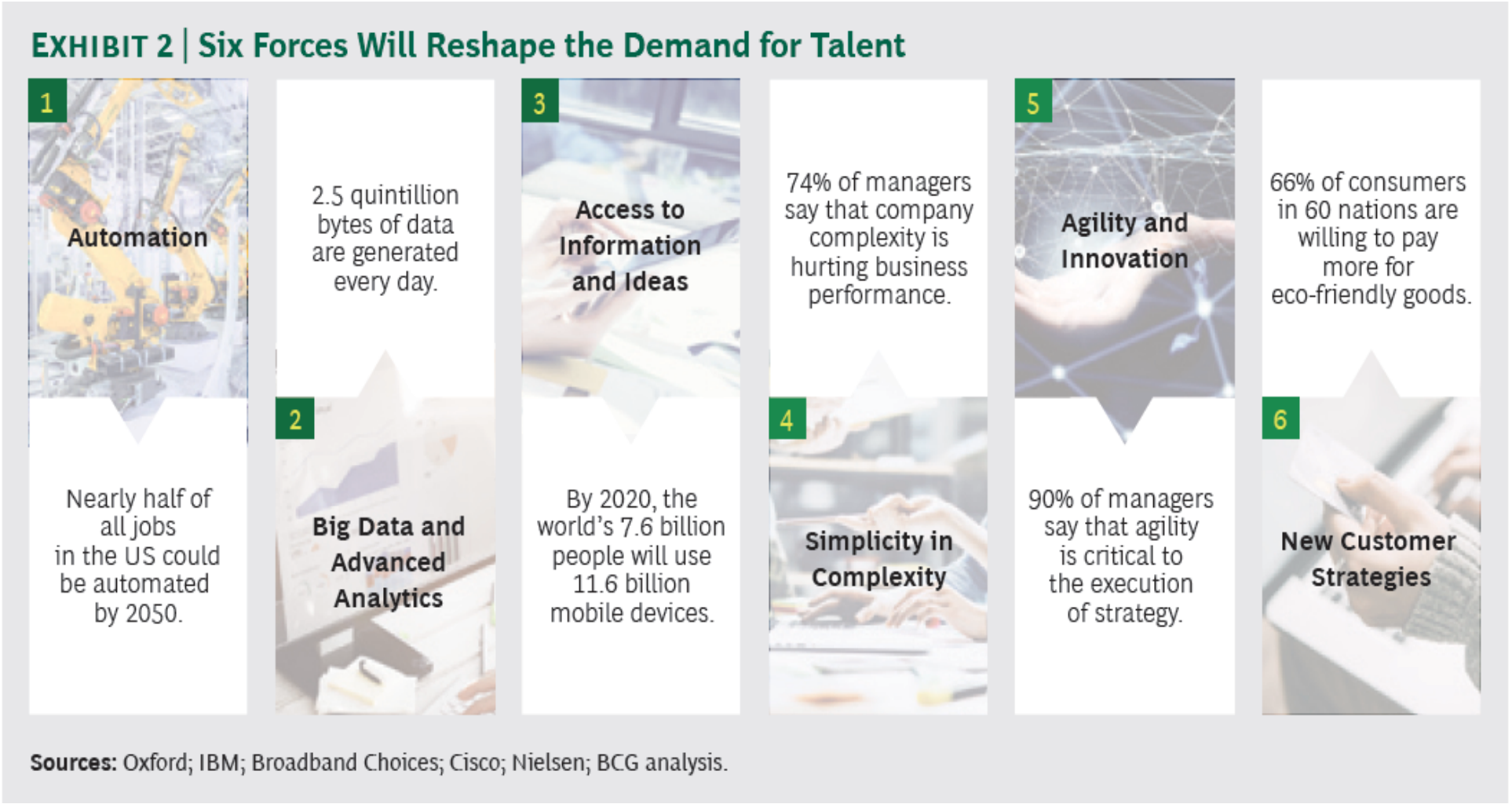
Algunas reflexiones iniciales…



Reflexiones y propuestas…



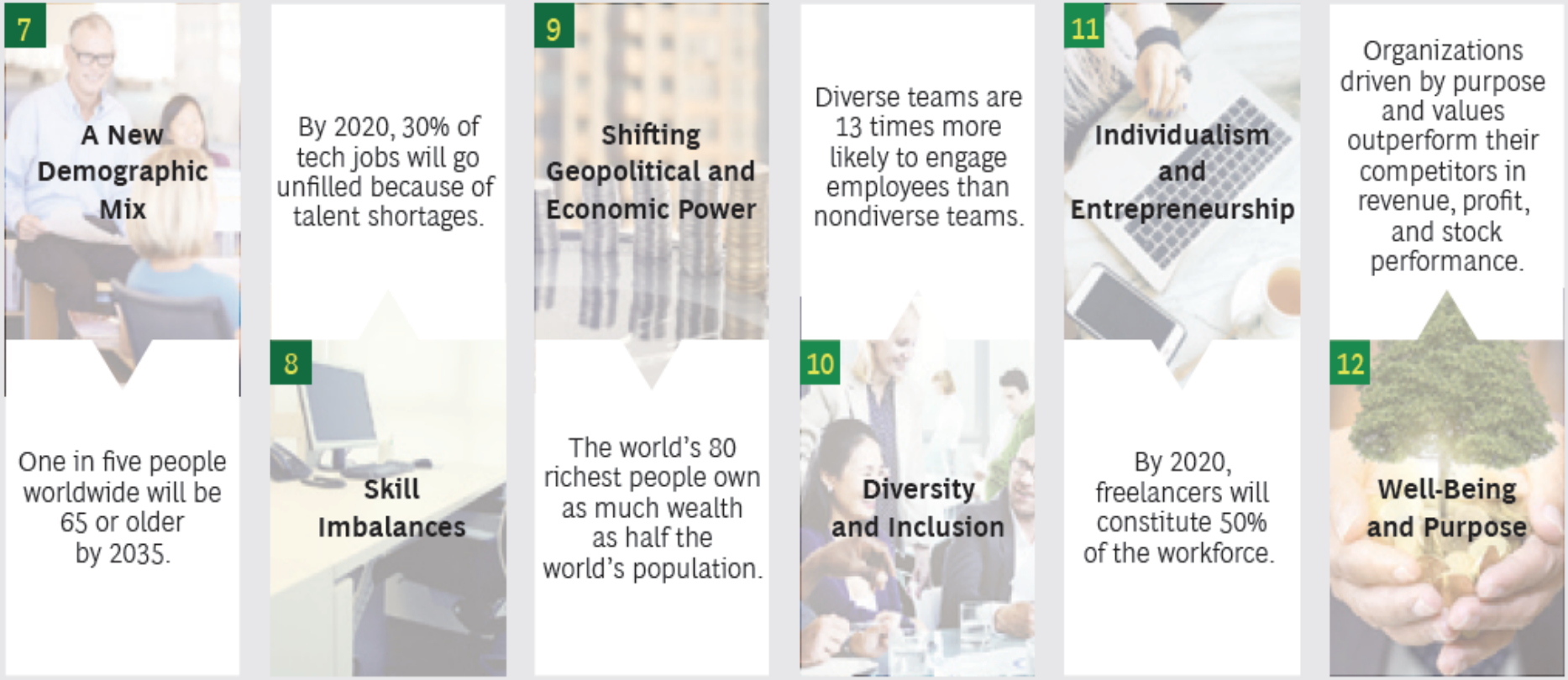
Sobre la atracción del talento…



Fuente: Bhalla, V.; Dyrchs, S. and Strack, R. (2017): "Twelve Forces Thant Will Radically Change How Organizations Work", Boston Consulting Group. Disponible en: https://www.bcg.com/publications/2017/people-organization-strategy-twelve-forces-radically-change-organizations-work.aspx

Sobre la atracción del talento…

EXHIBIT 3 | Six Forces Will Transform the Supply of Talent



Sources: United Nations Population Division; IDG; Oxfam; American Express Open Network; Forbes; BrightHouse.

Fuente: Bhalla, V.; Dyrchs, S. and Strack, R. (2017): "Twelve Forces Thant Will Radically Change How Organizations Work", Boston Consulting Group. Disponible en: https://www.bcg.com/publications/2017/people-organization-strategy-twelve-forces-radically-change-organizations-work.aspx

Sobre la atracción del talento…



Fuente: Lavin, B. and Evans, P. (eds.) (2016): The Global Talent Competitiveness Index 2017: Talent and Technology. INSEAD: Fontainebleau, France.

Propuestas para potenciar la atracción de talento en las administraciones públicas

- Definir claramente el tipo de talento que se requiere.
- Analizar el mercado de talento, con profesionales con nuevos valores y aspiraciones.
- Adaptar contenidos y mensajes a los nuevos perfiles profesionales que se desea atraer. *Employer branding,* Transparencia, Gobierno Abierto, pero también las medidas ejemplarizantes orientadas a revalorizar la idea de servicio público.
- La utilización intensiva de canales digitales y las redes sociales, gestionados adecuadamente para llegar al público objetivo que se persigue.
- Potenciar la interacción con las Universidades y centros de formación superior para generar programas de capacitación.
- Mejorar la información y la comunicación hacia el exterior de iniciativas destacadas en materia de atracción del talento: RSO, códigos de conducta, políticas de igualdad o la flexibilidad y las mejoras en de las condiciones laborales.
- Mejorar los estilos de liderazgo y la responsabilidad efectiva de los jefes para con sus empleados: exigencia, reconocimiento y promoción de su desarrollo.
- Crear las bases de un verdadero mercado laboral del sector público: sinergias entre administraciones.

Una experiencia a considerar…

Programa 1

Potenciar imagen corporativa como *empleadora* en diferentes canales









Programa 2

Desarrollar vínculos con las Universidades





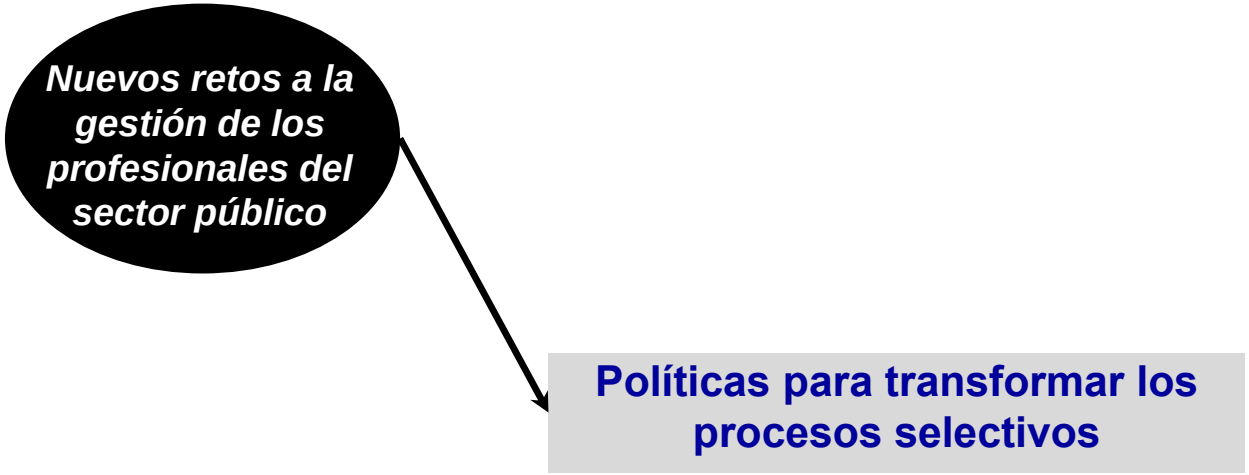


Programa 3

El personal sénior como motor de la atracción del talento

PROJECTE SÈNIOR

Algunas reflexiones y propuestas…



Gestión de personas: algo más que 'big data' y algoritmos

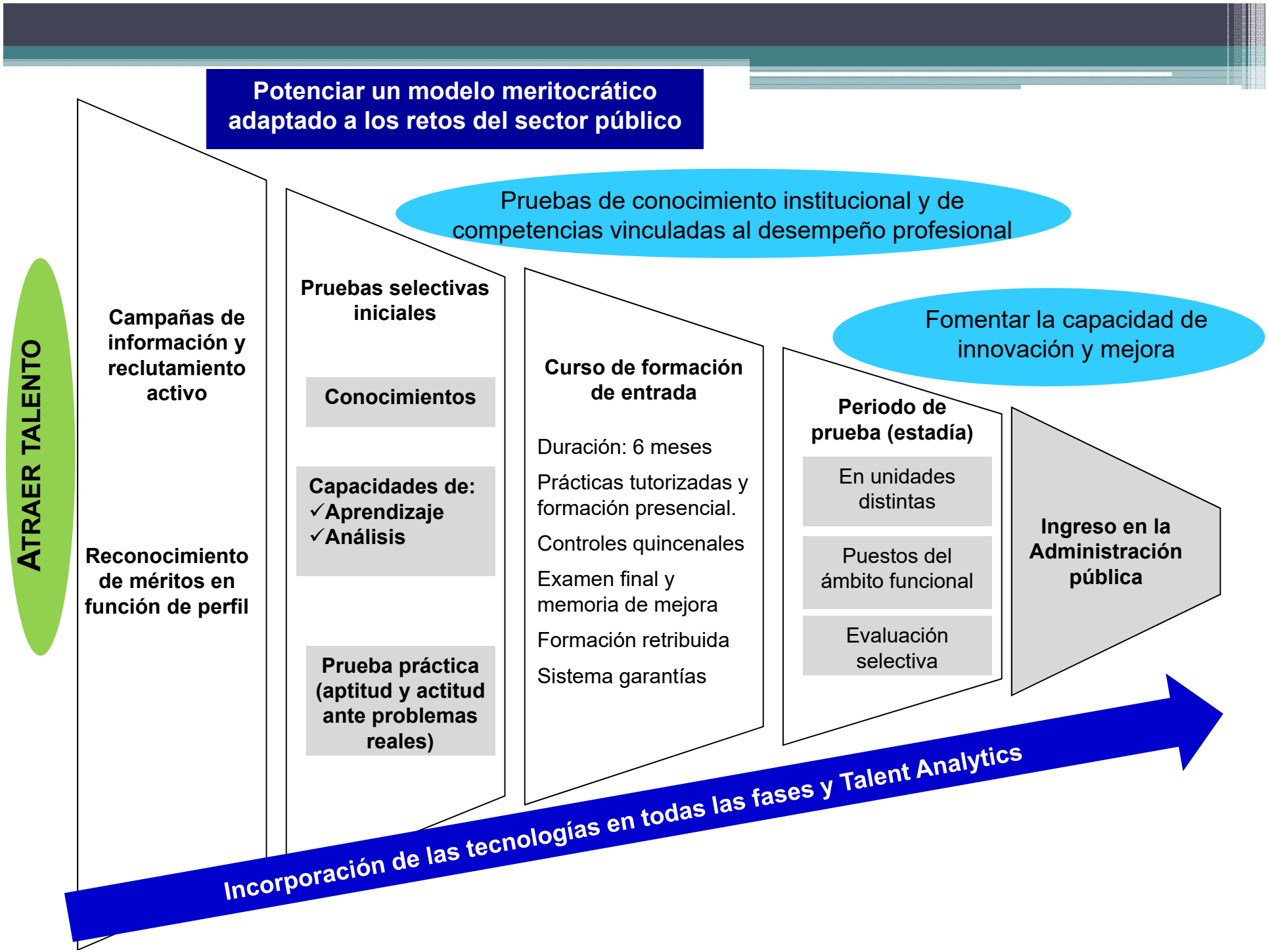
- Cómo predecir quién puede ser el candidato ideal para un puesto
- El 'big data' revoluciona tu forma de buscar empleo



Los algoritmos deben ayudar a tomar decisiones, pero la última palabra la tiene el profesional. | Dreamstime

POR ALBA CASILDA | MADRID @CasildaAlba

Fuente: http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2017/04/11/58ed0e00ca47414e2d8b45aa.html


Potenciar un modelo meritocrático adaptado a los retos del sector público
ATRAER TALENTO
Campañas de información y reclutamiento activo
Reconocimiento de méritos en función de perfil
Pruebas selectivas iniciales
Conocimientos
Capacidades de:
✓Aprendizaje
✓Análisis
Prueba práctica (aptitud y actitud ante problemas reales)
Pruebas de conocimiento institucional y de competencias vinculadas al desempeño profesional
Curso de formación de entrada
Duración: 6 meses
Prácticas tutorizadas y formación presencial.
Controles quincenales
Examen final y memoria de mejora
Formación retribuida
Sistema garantías
Periodo de prueba (estadía)
En unidades distintas
Puestos del ámbito funcional
Evaluación selectiva
Fomentar la capacidad de innovación y mejora
Ingreso en la Administración pública
Incorporación de las tecnologías en todas las fases y Talent Analytics

Una experiencia a considerar...

- ✓ alineat amb les necessitats de professionalització.
- ✓ integra components de coneixements i de competències.
- ✓ apropa predictors a la realitat de l'organització municipal,
- ✓ implica comandaments i directius, però també a perfils sènior,
- ✓ suposa repte atractiu per als candidats amb el millor talent

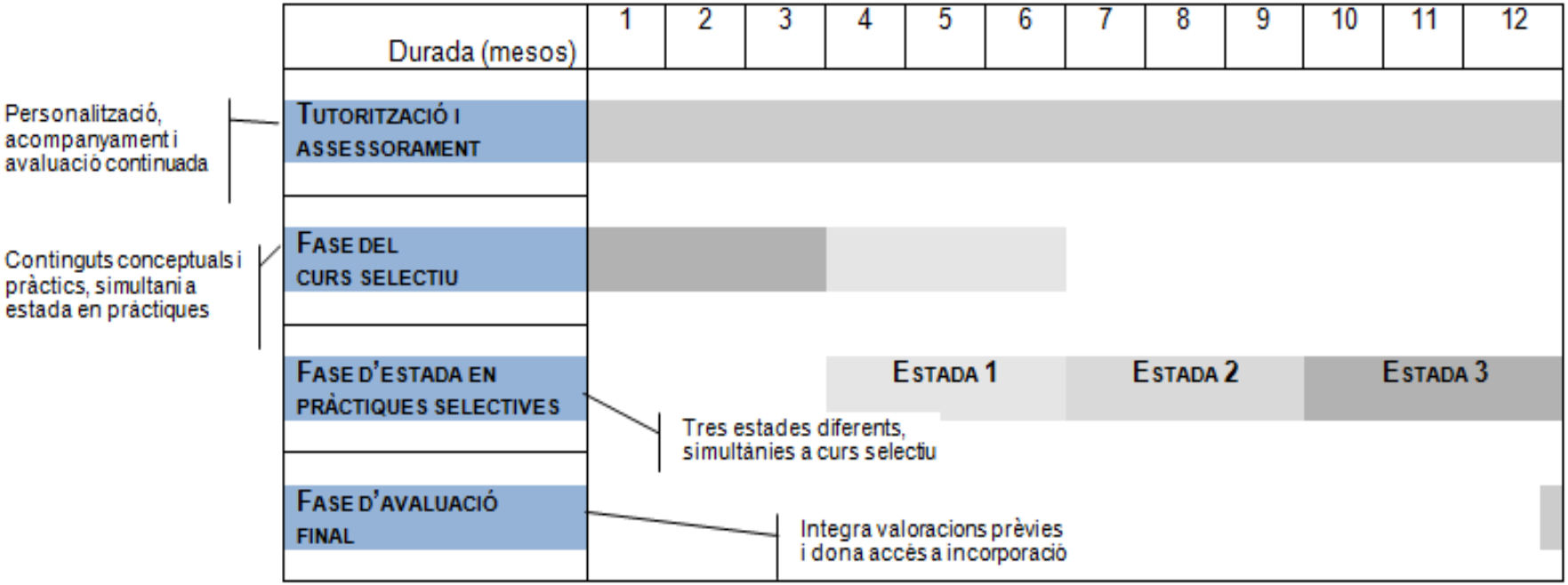
PLANTEJAMENT D'UN NOU MODEL SELECTIU PER A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA

FASE PRÈVIA: ATRACCIÓ DE TALENT

- Estratègia atracció talent ("employer branding")
- Procés selectiu com a factor d'atracció
- Interacció amb món universitari

FASE SELECTIVA INICIAL

- Proves d'accés inicials combinant coneixements i competències. Filtre per seleccionar nombre de candidats que no superi en més del 20% les places vacants



FASE D'INCORPORACIÓ I ACOLLIDA

- Política d'acollida recolzada amb tutor que realitza acompanyament
- Formació específica per facilitar integració (inclou valors i competències)

“Al reorganizar los servicios del Estado, deben hacerse principalmente dos consultas: la del público que los frecuenta y la de los funcionarios que los mantienen.

Y añado, con riesgo de atraerme la animadversión de las personas sensatas: es de interés primordial para los españoles el que el Estado acapare (en lo posible) los mejores ingenieros, los mejores médicos, los mejores letrados, disputándoselos a la industria privada y a las profesiones liberales. Abaratar la Administración no es criterio admisible, porque mientras sea defectuosa e incapaz, por poco que cueste, será muy cara”.

Manuel Azaña en “Grandeza y servidumbre de los funcionarios”

¿Y al final?

Y como diría Albert Einstein

"Si buscas resultados diferentes, no hagas siempre lo mismo."