

L'editoriale

RISORSE UMANE, LO SVILUPPO PARTE DA QUI

di **Roberto Veronesi**

Il ricorso sempre più diffuso al lavoro agile in tutte le organizzazioni ha spazzato via consuetudini, rituali, ruoli e aspettative. Nella gestione delle risorse umane in un tempo brevissimo si è così passati dal «potere sulle persone alla responsabilità per le persone». Un salto culturale epocale e complicato, proprio perché culturale. E quindi? Cosa accadrà ancora? In questi ultimi tre anni, costellati da varie crisi (pandemiche, climatiche, militari, energetiche, inflazionistiche), sono emersi in modo prepotente valori, esigenze, sensibilità e attenzioni nuove e diverse rispetto al passato. Sono conseguentemente cambiati anche i bisogni dei cittadini, dei clienti, le relazioni tra le persone e per le organizzazioni i problemi da affrontare ogni giorno sono diversi in termini di competenze, capacità, attitudini, atteggiamenti. Politiche di sviluppo e piani retributivi, formazione, coaching, sistemi di recruiting, valutazione performance, comunicazione interna, change management, welfare, equality e mobility plan, affiancano e inevitabilmente assumono una dimensione più rilevante rispetto alle competenze tradizionali. Manuali, procedure, livelli, accusano l'intrinseca difficoltà (impossibilità?) a interpretare un mondo che sfugge a regole costruite per un mondo stabile e prevedibile. Ecco perché a quello che una volta chiamavamo l'Ufficio del Personale, viene richiesta sempre più capacità di ascolto e interpretazione dei segnali della società. Innovazione, empatia, equilibrio, flessibilità, sensibilità, progettazione e gestione del cambiamento e delle eterogeneità, risoluzione di problemi nuovi, capacità di far accadere le cose hanno fatto delle Human Resources un altro mestiere. E non basta, è solo l'inizio. Il Personale dovrà ora avere la forza e il coraggio di spingere queste competenze, sensibilità e attenzioni all'interno della struttura, spiegare, formare, educare, delegare il proprio ruolo. Si diceva prima «dal potere sulle persone alla responsabilità per le persone». Il Personale non potrà che essere una funzione diffusa e avrà bisogno di interpreti all'interno dell'organizzazione.

continua a pagina 11

L'editoriale

L'ufficio che fa crescere i talenti

SEGUE DALLA PRIMA

Chi? I responsabili di ogni livello in primis e poi figure di mentor, tutor, coach da individuare all'interno delle funzioni a cui le persone possono rivolgersi. Con un pensiero rivolto soprattutto ai giovani e ai talenti così difficili da individuare e convincere a lavorare per noi e così facilmente inclini a cambiare organizzazione se non vedono identità con i propri valori o percepiscono assenza di risposte alle proprie esigenze. Non ci sarà scelta: o le Direzioni del Personale e le organizzazioni tutte comprendono che questa è la direzione o saranno spazzate via dalla «forza delle cose». Qualche giorno fa abbiamo ospitato in **Fondazione LINKS** l'incontro della delegazione Piemonte e Valle D'Aosta della associazione AIDP (associazione italiana per la direzione del personale). Cento partecipanti circa a cui, oltre alla dimostrazione di alcuni nostri laboratori sono state effettuate tre presentazioni sull'impatto che l'utilizzo di strumenti legati alla intelligenza artificiale potranno avere nel gestire le disuguaglianze, abbattere i pregiudizi, elaborare dati, valutandone opportunità e minacce, etica ed errori (in)evitabili. Impensabile fino a poco tempo fa, ma con la consapevolezza che l'intelligenza artificiale sarà uno strumento che le persone dovranno imparare a usare sul lavoro. Come hanno sempre fatto con altre innovazioni rivoluzionarie. Quella del Personale è quindi una direzione che perderà potere? Sì, certamente sì nel senso deterioro del termine per acquisire e assumere sempre più un ruolo strategico, di visione, indirizzo e responsabilità.

Roberto Veronesi

Fondazione Links

© RIPRODUZIONE RISERVATA