



HR On Line

Il Primo Periodico di Risorse Umane On Line

n. 8 anno 2017



12-14
maggio 2017
Geneva
46° congresso
nazionale AIDP

IL FUTURO DELL'HR È SU NUOVE ROTTE.

Il più grande evento italiano dedicato
all'HR management ti aspetta. Salpa con noi!

ISCRIVITI ENTRO IL 30 APRILE!

Presentazione

La rivista

Ricerca articoli

Filo diretto con la redazione



E' la giornata giusta per fare una #HREVOLUTION

di Alessandro Donadio

Quando ho maturato la consapevolezza che avrei potuto condensare idee, modelli ed approcci sui processi HR sviluppati in anni di sperimentazione, ho anche pensato: "ma c'è bisogno dell'ennesimo libro sul ruolo HR? Peggio ancora se sul digital...?".

Ma raccogliendo e compattando materiale mi sono reso conto presto che questo libro non sarebbe assomigliato molto ai suoi analoghi tradizionali.

Intanto il digital qui non ha il rango di salvatore del sistema come spesso lo si accredita. Ma nemmeno ridotto a mero strumento tecnologico. Il digital è un fenomeno sociale, che ha liberato un potenziale di connessione nuovo, forse in qualche modo "atteso" dalla società contemporanea.

Ha poi consentito alla Persona di espandersi, aumentarsi come diremmo oggi: aumentare la memoria con dispositivi di recovery online; aumentare la sua rete di connessione, sia forte che debole; svincolarsi dallo spazio ed il tempo, potendo portare tutto il suo mondo nella tasca.

Quindi questo libro tenta di mettere il digital dove dovrebbe stare: nelle mani della Persona.

Questa Persona aumentata è un problema ed una risorsa per le organizzazioni. Un problema perché la distonia fra ciò che questa può agire nel suo contesto sociale, disintermediato e liberato, e ciò che può (ma soprattutto non può) fare nei contesti organizzativi, organi di intermediazione per eccellenza, diventa insopportabile oggi.

La persona aumentata nelle organizzazioni, viene costantemente ridotta e limitata da processi burocratici, management con approccio direttivo, relazioni gerarchiche e strumenti digitali inadeguati.

In questo quadro, come sempre d'altra parte, c'è il terreno di opportunità: cambiare le organizzazioni attraverso la Persona Aumentata. E questo, nel caso non fosse ancora chiaro, è lavoro da HR.

Un HR però che si pone in modo diverso, che guarda all'organizzazione con occhi non convenzionali, e che usa approcci completamente nuovi.

- Si pone in modo diverso nel senso che considera il suo ruolo non più come uno degli elementi attivi di gestione, ma come quella leva che sa costruire contesti in cui quella persona può esprimersi. Insomma deve sapere agire su tutto: cultura, processi, competenze, tecnologie abilitanti. Diventa quindi un change agent permanente.
- Guarda l'organizzazione non più a partire dai manufatti classici, come organigrammi, ruoli, processi, ma sa vedere come, sotto queste sintesi estreme, si muovano le relazioni

informali in cui saperi, talenti, producono i più efficaci risultati possibili

- Usa, quindi, approcci nuovi. I due elementi sopra chiedono "strumentazioni" HR molto diverse rispetto al passato e competenze nuove

Con queste premesse il cuore si è alleggerito e l'idea di proporre un testo che affrontasse il tema del cambiamento del ruolo in questi termini mi è sembrata meno banale.

Il titolo H/Revolution ha una sua specificità. Si tratta di un meme che ne comprende tre insieme.

Può essere letto come Human-Revolution, guardando al rinnovamento sul quale le organizzazioni si devono rivolgere. Il paradosso del digital, come abbiamo detto, è che libera la Persona. HR ha molto da fare perché questa istanza sociale prenda corpo nelle organizzazioni, ma questa è la Mission.

Possiamo poi leggerlo come HR-Revolution, considerando che la mission sopra si raggiunge solo se il ruolo si autorizza ad un cambiamento epocale. Sia in termini di posizionamento organizzativo (ente strategico di cambiamento permanente), sia sul piano delle cose che deve saper fare per stare nel suo tempo (la grande parte dei paradigmi e degli strumenti che abbiamo usato negli ultimi 20 anni deve essere considerato obsoleto!).

Infine possiamo leggere HR-evolution, nel senso che questa rivoluzione si fa con una progressione consapevole, che si dà il giusto tempo (non troppo veloce, ma nemmeno troppo piano...siamo già in ritardo!), per capire, apprendere, introdurre, sperimentare, consolidare.

Allora il libro tenta di fare questo, e lo esprime nella struttura che ho provato a dargli:

- la prima parte affronta il campo da gioco HR, mostrando come rischiamo di agire azioni in un contesto che non capiamo più con le categorie classiche
- la seconda parte offre un modello concreto di change, introducendo un concept trasformativo delle pratiche HR che viene spiegato passo passo, anche con contributi di manager/amici che "ci stanno provando"
- nella terza poi rialziamo la testa e guardiamo a quello che sta arrivando ulteriormente: BigData, Smartworking, Neuroscienze. Altre spinte che chiedono di essere incorporate presto non senza qualche dolore.

Il libro si chiude poi con un paragrafo provocatorio che consiglia di "smettere di leggere libri di management" per rivolgersi a fonti nuove, che meglio sapranno orientare HR in questo mondo di complessità.

Insomma un lavoro che spero possa stimolare nella comunità HR un vero moto interiore. Un senso di orgoglio visionario che ci faccia dire che vogliamo, e presto sapremo, come dare il nostro contributo in questa era di trasformazione sociale.

Per conto mio aspetto feedback!

Non è presente nessun commento

Share