

L'HR DEL FUTURO? NAPALM 51...

Ricerca online avanzata di profili, sistemi di tracciatura dei candidati, gamification, HR tech sono solo alcune delle novità che si sono affacciate sul mercato del recruiting. Confesso di non aver avuto mai un grande feeling con i direttori HR con i quali ho lavorato. Tuttavia ne riconosco la strategicità del ruolo, unita ad un diabolico mix di potere e astuzia.

Nel leggere " #Digitalrecruiter. Social network, AI, gamification e strumenti tech per i professionisti HR ", scritto da Anna Martini e Silvia Zanella , edito da FrancoAngeli , la prima immagine che mi è venuta alla mente è quella di Napalm 51 , personaggio tra i più riusciti di Crozza , definito letteralmente " cagatore di cazzo seriale che sta tutto il giorno davanti al computer a vomitare bile".

Chiaramente si scherza, ma leggendo le pagine del testo in effetti sorgono domande. Davvero la professione deve ridursi soprattutto ad una dimensione virtuale? È così che occorre agire per interfacciarsi e identificare le migliori risorse da attrarre nella propria organizzazione? Se prevale la dittatura della tastiera, si perde il valore umano della relazione personale?

Le autrici percorrono in modo chiaro ed esaustivo come l'impatto della cultura digitale abbia modificato il senso e le prerogative professionali della funzione di HR . L'utilizzo delle piattaforme più diffuse permette non solo di informarsi e di crearsi un nuovo abito digitale per gli aspiranti candidati ma, allo stesso tempo, mette l'azienda e l'HR in primis nella magnifica posizione di raccontarsi e, così facendo, sviscerare il reale del potenziale nuovo talento. Siamo quindi innanzi ad una candidatura virtuale, messa appositamente on line per scatenare la lotta per la sopravvivenza tra aspiranti candidati? Amo la pesca d'altura " responsabile", e penso a quando di usano le esce artificiale per attrarre il branco?

Leggere il testo è un esercizio psicologico prima ancora che professionale. E basta pensare a come tutti si muovono quotidianamente sulla rete per capire quali siano le nuove regole d'ingaggio.

Andiamo, quindi, verso un mondo del lavoro migliore? Probabilmente sì, una realtà in cui il recruitment è sempre più coincidente con il marketing dell'impresa (e di sé stessi) e l'azienda una piattaforma valoriale in cui entrare.

Resta da chiedersi: ma la digitalizzazione sostituisce in toto la relazione personale? Forse sì, lo smartworking impera e nelle sue forme degenerative di applicazione spinge verso una smaterializzazione del rapporto (non sono rari i casi in cui il licenziamento arriva via whatsapp!), eppure il vedersi negli occhi, sondare e percepire la reazione emotiva che solo il colloquio esprime, restano indicatori essenziali del feeling che si crea anche sul posto di lavoro.

Arriverà una terza edizione del libro (quella che si racconta qui è la seconda, dopo il successo della prima, ndr) in cui si racconteranno delle delusioni tra chi si è scelto online e chi si presenta sulla porta del nostro ufficio, seppur in coworking?

Attendiamo impazienti di leggerlo.

Titolo: # Digital recruiter. Social network, AI, gamification e strumenti tech per i professionisti HR (II edizione)

Autori: Anna Martini e Silvia Zanella

Editore: FrancoAngeli

Pagine: 238

@federicounnia - Consulente in comunicazione

@Aures Strategie e politiche di comunicazione

@Aures Facebook