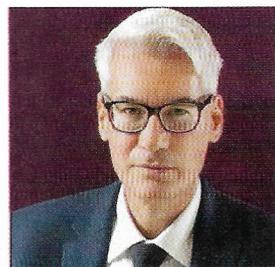


Nell'azienda del futuro a far la differenza sarà il mix di **talenti**



Giordano Fatali

Laureato in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, è fondatore e presidente di HRC Group, il network che riunisce oltre 500 aziende italiane e multinazionali.

L'impatto dell'emergenza Covid-19 sul mondo del lavoro ha reso necessario un profondo ripensamento all'interno delle organizzazioni, che riguarda non solo le persone ma anche gli spazi e i luoghi del lavoro e vede come principali motori del cambiamento i responsabili delle risorse umane, naturale punto di contatto tra l'impresa e le sue persone. Sui driver di questa trasformazione si sono confrontati più di 400 direttori HR di aziende italiane e multinazionali durante l'appuntamento annuale dell'HRC Trends 2021 – Barcamp. A emergere con forza è la centralità del mondo HR, destinato ad avere un ruolo strategico nell'assicurare alle aziende quella capacità di rinnovamento e di far fronte alle emergenze che la fase attuale richiede. La funzione HR è infatti

chiamata a essere sempre più motore del cambiamento, in grado di promuovere il raggiungimento degli obiettivi di crescita delle aziende valorizzando al meglio il contributo delle sue persone.

Ma non è questa l'unica sfida per il mondo del business: digitalizzazione e digital learning, re e upskilling, nuove caratteristiche di leadership sono i temi attorno a cui ridefinire il cosiddetto new normal.

Il Covid ha prodotto un grande esperimento sociale: come sottolineato da Il Prisma, nel giro di poche settimane si è passati dal 58% di grandi aziende che utilizzavano lo smartworking al 97% totalmente in remote working, mentre per quelle di piccole dimensioni si è passati dall'8% al 58%. E ciò implica la necessità di ridisegnare i luoghi di lavoro, partendo da una riduzione degli

spazi stimata tra il 40% e il 60%. La voce stessa delle aziende che sono intervenute testimonia una rinnovata consapevolezza di quanto il nuovo contesto lavorativo richieda un profondo intervento su tutti i sistemi, dalla formazione alla comunicazione, che metta al centro le persone. Come sottolineato ad esempio da Vodafone Italia, la tecnologia è sicuramente un fattore abilitante, ma sono i contenuti a essere sempre più importanti.

Costruire la leadership del futuro significa quindi accompagnare i dipendenti in un percorso di reskilling incentrato su competenze trasversali, che li faccia sentire parte di una comunità. L'inclusione parte infatti dalla capacità di valorizzare il talento di ognuno, perché l'azienda cresce se sa far lavorare insieme persone con esperienze diverse, facendo

esprimere a ognuno le sue potenzialità.

Adattare le strategie aziendali alle nuove sfide competitive richiede perciò da parte delle imprese flessibilità e agilità. A conferma di ciò, i dati presentati da Workday Italy in questa occasione: oltre il 50% delle aziende ritiene che nei prossimi cinque anni più della metà dei prodotti saranno digitali e solo il 25% ritiene di aver adottato provvedimenti e strumenti per far fronte ai cambiamenti futuri.

La prima trasformazione deve quindi partire dalle modalità di gestione delle risorse umane, che devono essere in grado di fronteggiare cambiamenti improvvisi individuando le competenze più adatte e riallocandole su nuove funzioni in base allo scenario che si prefigura. La condivisione di esperienze e best practice, su cui lavoriamo come HRC Group, in questa fase di cambiamento è uno strumento fondamentale per ridisegnare insieme il futuro del lavoro.

© Riproduzione riservata

LUCA BUTTÒ / STUDIO BORLENGHI



FORMARE A COMPETENZE TRASVERSALI E ALLO SPIRITO
DI COMMUNITY: COSÌ SI COSTRUISCE LA NUOVA LEADERSHIP