

Risorse Umane o Risorse Disumane?

Pubblicato: Giovedì 7 Aprile 2005

Risorse Umane o Risorse Disumane, giocando con il titolo di un film francese di alcuni anni fa ? **Due appuntamenti importanti in Aprile** invitano a riaprire il tema. Il **6 aprile 2005 a Milano** ha avuto luogo il **convegno annuale organizzato da *Great Place to Work® Institute Italia*** durante il quale sono stati presentati i risultati della ricerca e premiate le aziende qualificate tra i "Best Workplaces Italia 2005". L'istituto studia a livello internazionale da più di 20 anni la qualità dell'ambiente organizzativo; da qualche anno **il premio per le aziende valutate tra le migliori in termini di qualità delle relazioni interpersonali e del rapporto instaurato con i dipendenti viene assegnato anche in Italia**. Presupposto metodologico, la convinzione che un clima di fiducia reciproca in azienda permetta alle organizzazioni di attrarre più "talenti", di poter contare su dipendenti motivati ed essere più produttive. Non ultimo, anche di essere in modo più chiaro ed incisivo uno degli attori socialmente responsabili nello scenario economico e non.

Il tema di questa edizione del convegno del GPTW è legato alla cultura manageriale, e richiama il secondo degli appuntamenti citati, **il Primo congresso Annuale Risorse Umane & Organizzazione" che si svolgerà a Firenze dal 29 aprile al 1 Maggio**. La giornata di apertura del congresso sarà dedicata al tema "Lo sviluppo delle Risorse Umane: dalla cultura della gestione alla cultura dello sviluppo": Chairman sarà Giorgio Lonardi, giornalista di La Repubblica, il benvenuto alla manifestazione verrà dato dal **Direttore La Repubblica, Ezio Mauro**. L'ultima giornata del convegno sarà incentrata sul tema della competitività del nostro sistema Italia.

Un argomento all'apparenza per specialisti è quindi oggetto di interesse anche della stampa non specializzata in maniera specifica sulle discipline organizzative. Probabilmente **perchè in un clima di dibattito così caldo sul tema dell'innovazione e della ricerca, è evidente ai più che non si può tralasciare uno dei tasselli del puzzle, il Capitale Umano**.

Mentre riprende vigore la tendenza della categoria dei professionisti del Personale ad associarsi e a ripensare il proprio ruolo , il recente romanzo di Abram B. Yeoshua, "Il responsabile delle Risorse Umane" contribuisce a stimolare una ulteriore riflessione non più certamente originale ma tuttavia ancora non esaurita sulla Funzione del Personale nelle aziende.

Siamo stati abituati negli ultimi anni a sentir parlare di razionalizzazione e focalizzazione organizzativa in occasione di operazioni di outsourcing delle attività aziendali cosiddette *non-core* (quelle non direttamente collegate alle finalità produttive principali dell'organizzazione). Fin banale ricordare i corsi e ricorsi vichiani mentre qualcuno parla oggi di in-sourcing. Il tema dell'esternalizzazione rimane comunque uno degli strumenti più utilizzati nei piani di recupero di efficienza e competitività. Non sorprende gli addetti ai lavori che ogni tanto il dilemma sull'outsourcing della funzione del Personale nella sua totalità si riproponga. Nella sua totalità,

perché in casa Risorse Umane l'outsourcing parziale non è una novità. E' prassi pressoché consolidata per esempio avvalersi di servizi esterni per quanto riguarda l'amministrazione del personale e l'elaborazione dei cedolini stipendi.

Più delicato il tema quando si affrontano altre aree di intervento quali lo sviluppo organizzativo, la selezione del personale, la formazione, la gestione del rapporto con i dipendenti. Funzioni critiche nella catena del valore aziendale, anche se la "linea" ironicamente non manca occasione per sottolineare che la Direzione del Personale è un centro di costo e non di profitto. Se per profitto si intende risultato di brevissimo termine, l'obiezione è difficilmente controvertibile. Se invece guardiamo alla creazione di valore nel medio-lungo termine, cioè alla massimizzazione del profitto negli anni, possiamo argomentare agevolmente. Le persone e la cultura organizzativa – e la funzione su tutte più trainante per la gestione di entrambe, quella delle Risorse Umane – sono attori protagonisti della competitività aziendale.

Redazione VareseNews
redazione@varesenews.it