



Isabella Covili Faggioli presidente nazionale AIDP

Le risorse umane guidano il cambiamento

di Raffaele Rovati

La digitalizzazione non è solo questione tecnologica ma strategica. È una rivoluzione del modo stesso di fare impresa, proprio perché al centro resta sempre la persona. «Abbiamo sempre più la consapevolezza che a nulla serviranno le tecnologie se non ci riappropriamo del pensiero. Che nulla succede se le persone non lo fanno accadere e che sono le persone che fanno la differenza sempre e comunque. È terminata l'era dei guerrieri, siamo nell'era delle connessioni». Con queste parole, **Isabella Covili Faggioli, presidente nazionale di AIDP**, l'Associazione Italiana per la Direzione del Personale, accompagnava la fine dei lavori dell'edizione 2015 del Congresso annuale dell'organizzazione da lei presieduta e in cui era stato affrontato il cruciale tema, per un'azienda o istituzione, della rivoluzione tecnologica in atto. Tema che da tempo fa parte del quotidiano di AIDP (www.aidp.it), nata nel 1960, che riunisce quanti operano in Italia in funzioni direttive, di responsabilità e di consulenza nell'area del personale, nonché coloro che si occupano di problematiche del rapporto persona-lavoro come studiosi, ricercatori, accademici (AIDP ha più di tremila soci e vanta un network di oltre 16mila membri).

INNOVAZIONE E HR

Se una volta la tecnologia era in azienda materia quasi esclusiva del chief information officer, da anni ormai non è più così. La techno-

logia è strumento quotidiano anche delle risorse umane e c'è chi vede nei direttori del personale non solo le prime "vittime" della digitalizzazione, perché rischiano l'espulsione dal sistema per la necessità di ricambio delle competenze, ma al tempo stesso i protagonisti principali di questa trasformazione. «La digitalizzazione non è questione strettamente tecnologica, ma strategica, implicando una trasformazione radicale del modo di fare impresa, dei modelli di business, delle competenze, dei modi di concepire ed erogare i servizi» – afferma Covili Faggioli. «La velocità della competizione e dell'innovazione rende sempre più difficile prevedere l'evoluzione del business o del lavoro. La trasformazione ha un ritmo che sembra più veloce di quello necessario agli esseri umani per aggiornare le proprie competenze: big data, cloud computing, robotica, interazione uomo-macchina, collaboration. Sono però proprio le HR ad avere il delicato compito e la responsabilità di allenare e accompagnare le persone al cambiamento, senza lasciare indietro nessuno» – spiega la presidente di AIDP.

CAPITALE UMANO

Tecnologia o no, quindi, alla fine l'uomo resta al centro del palcoscenico. «Tutte le ricerche condotte in questi anni hanno messo l'accento sull'importanza delle competenze individuali per affermarsi in un mercato in profonda trasformazione, con la fine dell'era del posto

Le skill tecniche fanno la differenza quando sono accompagnate dalla capacità di leggere il contesto e di individuare la soluzione giusta

fisso e aspettative per una mobilità sempre maggiore. La costante ridefinizione delle mansioni, guidata dall'evoluzione tecnologica, e la nascita di mestieri, nuovi e inattesi, sono cruciali. Non so quanto possa considerarsi leggenda metropolitana, ma c'è sicuramente una base di verità, nel dato che circola sul fatto che il 6,5% degli studenti delle scuole elementari non possa sapere che cosa farà da grande semplicemente perché il loro lavoro ancora non è stato creato» – ricorda Covili Faggioli.

«Se da un lato cresce la richiesta di competenze matematico-informatiche e aumenta l'occupazione in tutte le posizioni connesse alla trasformazione digitale del business, dei processi e dei prodotti aziendali, dall'altro le skill tecniche fanno davvero la differenza quando sono accompagnate dalle cosiddette soft skill, ben sintetizzate nel concetto di imprenditorialità: capacità di leggere il contesto e di individuare la giusta soluzione, orientamento al risultato, attitudine a decidere per raggiungere un obiettivo, abilità nel costruire contesti relazionali e nel valorizzare il lavoro in team», aggiunge. «Lo sviluppo di questo nuovo bagaglio di competenze nei giovani non riguarda però solo il percorso di studi (in Italia spesso ancora legato a modelli ormai inadeguati) ma anche le competenze apprese sul lavoro e, soprattutto, la capacità di continuare ad acquisirne di nuove, nell'arco di tutta la vita professionale. Diventa quindi più che mai importante il ruolo dei manager delle risorse umane, chiamati a sviluppare in prima persona le stesse competenze, sia per assicurarsi le migliori risorse in fase di selezione, sia per saperle accompagnare nel percorso di sviluppo e di crescita più adatto ad affrontare il futuro, ormai presente», conclude Covili Faggioli.

IL MOTORE DEL CAMBIAMENTO

Nella recente seconda edizione della ricerca "Il futuro è oggi: sei pronto?" (realizzata da University2Business in collaborazione con AIDP) emerge con forza la strategica importanza in azienda della digitalizzazione. Anche se a sorpresa, la percezione risulta disomogenea tra studenti universitari e risorse umane, tra chi si dovrà confrontare con il mondo del lavoro nel breve periodo e i loro primi referenti. Anche se per il 52,2% degli studenti intervistati, l'innovazione digitale è vista come il motore del cambiamento più importante per le imprese nei prossimi anni (dato comunque inferiore al 69% dei manager delle risorse umane), meno della metà dichiara di avere competenze nel settore che esulino dal mero utilizzo di Internet e social network. «Devo ammettere che sono rimasta abbastanza stupita da questi dati» – commenta Covili Faggioli. «Forse, i giovani danno per scontate certe cose, anche se le competenze digitali non si possono limitare all'uso quotidiano degli strumenti tecnologici. Quello che manca maggiormente, è ancora l'aspetto imprenditoriale, perché la trasformazione del mondo del lavoro che stiamo vivendo ci porta verso un concetto di autoimprenditorialità diffusa. Lo stesso dipendente diventa

imprenditore e l'azienda chiede al lavoratore di mettersi in gioco. Ormai, non esiste più una separazione netta tra dentro e fuori le mura dell'azienda».

NUOVE ROTTE

Dopo il Congresso 2015, il tema tecnologico non può dirsi certo esaurito per AIDP. «Ne parleremo anche al Congresso del 2017» – precisa la presidente. «Abbiamo scelto uno slogan semplice, "Wave! Un mare di Risorse", per affrontare le grandi sfide che ci aspettano e contribuire a tracciare nuove rotte per chi ha la responsabilità della gestione delle persone in azienda. Sarà un dibattito molto concreto sulla situazione e lo sviluppo delle nostre imprese. Sui megatrend che stanno rivoluzionando il concetto di lavoro nel mercato, sempre più globalizzato. Sulla persona nel suo rapporto con le organizzazioni produttive, le istituzioni, la società. Sulla persona vista come opportunità» – sottolinea Covili Faggioli. «L'evento rappresenta l'occasione più importante di confronto sui temi dello Human Resource Management italiano e richiama oltre 500 partecipanti, tra dirigenti e professionisti delle principali aziende pubbliche e private e dei più diversi settori. Il Congresso si svolgerà dal 12 al 14 maggio a bordo della nave La Suprema, l'ammiraglia di Grandi Navi Veloci. I lavori delle plenarie prevedono relazioni e testimonianze di imprenditori, chief executive, leader di pensiero, innovatori con cui poter abbracciare con visioni ampie, complesse e sfidanti il tema centrale dell'edizione: "La persona e le organizzazioni tra internazionalizzazione e nuove complessità". I pomeriggi saranno invece rivolti all'approfondimento più concreto e interattivo di singoli argomenti, attraverso "waves", onde tematiche su Diversity & Inclusion, Digital HR & Innovation, Welfare, Engagement, Compensation & Benefit, Leadership for Excellence, Training & Change Management, Diritto del lavoro e Relazioni industriali» – spiega Covili Faggioli.

L'energia delle persone

L'Associazione Italiana per la Direzione del Personale (www.aidp.it) è punto di riferimento per tutti coloro che si occupano professionalmente della relazione tra individuo e azienda, coniugando le esigenze dello sviluppo dell'impresa e delle persone. Presente in Italia con 16 gruppi regionali per valorizzare e promuovere uno sviluppo serio e responsabile delle professionalità HR e della cultura manageriale in ambito risorse umane, rappresenta la comunità HR italiana nel mondo. Attraverso eventi, pubblicazioni, progetti e ricerche sulle più importanti tematiche attinenti il mondo del lavoro, è motore di sviluppo della professionalità dei soci, presupposto per il successo delle organizzazioni e la crescita delle persone che vi lavorano.