

“Risorse Umane: i bisogni delle PMI post covid. Come sviluppare una cultura HR per sostenere la ripresa”.

Questo il tema al centro del webinar di **mercoledì 3 Febbraio** prossimo all'interno di un'iniziativa interregionale **AIDP Marche e Abruzzo-Molise**, in collaborazione con Imprenditori, HR Manager e Associazioni di categoria.

L'obiettivo di Aidp è stimolare confronti e diffondere cultura sullo sviluppo delle Risorse Umane e questo gruppo di lavoro - che coinvolge anche **Confindustria e Federmanager** - intende mettere a fuoco la crescita e l'evoluzione delle PMI, includendo la dimensione HR. Da qui una riflessione alle competenze HR, intese come driver di sviluppo del fare impresa.

L'emergenza Covid-19 viene considerata la più grande crisi che il sistema economico globale abbia mai affrontato negli ultimi 100 anni. A rendere il contesto ancora più complesso, vi è poi l'incertezza sulle tempistiche di ripresa del nostro Paese per ritornare ai livelli di PIL precrisi.

La pandemia però ha anche accelerato l'affermarsi di nuovi paradigmi spingendo le aziende italiane a una scelta: rimanere “fedeli” allo status-quo o avere un atteggiamento innovativo nei confronti della “nuova normalità” in cui sia le aziende sia i consumatori si troveranno ad agire.

Ed è proprio nel new-normal che ci si attendono nuovi trend per accelerare l'evoluzione della cultura HR e sostenere la ripresa del mondo del lavoro. In un tale contesto, la competitività delle imprese dipenderà in misura sempre più rilevante dalla qualità del capitale umano e dalla capacità di sviluppare competenze, per incidere positivamente sui livelli occupazionali e sul benessere lavorativo.

Questo è un tema centrale soprattutto per le PMI, che in molti casi dispongono di risorse e strumenti limitati per identificare ed affrontare sfide e opportunità e, di conseguenza, anche per individuare i percorsi più adatti ad elevare la qualità del capitale umano ed ampliare abilità di imprenditori e manager.

Questi fenomeni costituiscono una sfida importante non solo per le PMI, ma anche per tutte quelle medie imprese italiane che, in questo momento, si trovano costrette ad affrontare una scelta strategica fondamentale: crescere, innovare e fronteggiare in maniera decisa i mercati globali o arrendersi e affrontare drastici tagli e licenziamenti?

Cosa significa sviluppare una cultura HR per sostenere la ripresa?

Discuteremo quali azioni porre in essere all'interno di un'organizzazione per stimolare un cambiamento positivo. Le aziende di successo non trasformano la loro organizzazione, rinnovano la loro cultura. Nel senso che mantengono i valori e le caratteristiche che li hanno portati al successo, si basano su di essi e sanno riconoscere ciò di cui hanno bisogno per aumentare il valore dell'organizzazione a lungo termine.

Perché abbiamo bisogno di creatori di cultura in questo momento?

L'impatto forte e repentino dell'emergenza sanitaria ha imposto la necessità di ripensare le organizzazioni, supportando le persone nei cambiamenti in corso. I lavoratori saranno chiamati a sviluppare nuove competenze e le aziende dovranno avere una visione chiara per definire ed implementare una propria people strategy.

Un ruolo chiave nel processo di trasformazione sarà svolto da chi gestisce persone ed organizzazione, sia egli l'imprenditore, o uno (o più) manager dedicato.

Come sensibilizzare gli imprenditori (e le aziende) sull'importanza delle competenze HR per il cambiamento?

Lavorare nelle PMI è diverso dalle Mid/Big company, ma alcune priorità non cambiano con la grandezza dell'azienda, anzi si rafforzano

Infatti, l'HR manager dovrà (fonte: Il Secondo Rapporto Osservatorio 4.Manager)

- Essere Business Partner dimostrando l'impatto positivo di nuove pratiche organizzative / HR (a maggior ragione in quanto a stretto contatto con l'imprenditore)
- Avere capacità di attrarre le persone giuste e i talenti (le PMI non possono permettersi di sbagliare il recruiting)
- Lavorare con fluidità e capacità di cambiare (in quanto l'ampiezza di ogni ruolo nelle PMI va al di là della mera descrizione)
- Sensibilizzare gli imprenditori su quanto un approccio strategico alle HR sia cruciale e migliori le performance di lungo periodo
- Strutturare una Task force di HR Temporary o Fractional manager per mettere a disposizione delle aziende un approccio manageriale sul tema. La nuova figura del "Fractional manager" è nata proprio per rispondere alla domanda di organizzazioni molto piccole o focalizzate su attività che richiedono una "guida" (ad esempio nel campo delle risorse umane, della finanza o dell'innovazione), per le quali il classico Temporary Manager full time potrebbe risultare ridondante. Per un numero crescente di PMI, il Fractional Manager è anche diventato uno strumento per attingere a competenze manageriali di alto livello, ma a costi molto contenuti

Quando la parte urgente della crisi sarà superata, le PMI dovranno considerare cosa ha veramente cambiato il COVID-19 e quali insegnamenti hanno tratto da quest'esperienza, in modo da riflettere sui loro piani futuro. Occorre che le aziende sappiano adottare una nuova mentalità e si aprano a nuove idee, per imparare e sperimentare, conservando ben radicate le loro radici ed i loro valori originari.

Le aziende che riusciranno a mettere le persone nelle condizioni di crescere, si aggiudicheranno i candidati migliori e li conserveranno, realizzando il pieno potenziale del proprio capitale umano.

Le Pmi hanno sempre dimostrato uno slancio infinitamente più energico, articolato e organizzato rispetto alla generalità delle imprese, sarà così anche in questa fase di ripresa, che ci auguriamo inizi il prima possibile.

Florianne Formica
AIDP Marche e Abruzzo/Molise