

## Il lavoro per la persona: la gestione delle risorse umane



Sabato 18 febbraio Gabriele Gabrielli, Presidente della Fondazione Lavoroperlapersona e Adjunct Professor di Human Resource Management & Organisation alla LUISS Guido Carli, ha tenuto una lezione presso la SPES, Scuola di Politica ed Etica Sociale di Udine, dal titolo "Il lavoro per la persona: la gestione delle risorse umane".

La giornata è stata incentrata sul lavoro per la persona, in un contesto nel quale l'economia sta cambiando velocemente e con essa il lavoro. L'innovazione tecnologica sembra infatti essere il driver più importante della trasformazione. Le opportunità da cogliere sono molte, ma la retorica del progresso attenua il bisogno di discutere anche le possibili implicazioni meno positive, quelle che preoccupano maggiormente quanti hanno a cuore l'umanità.

Durante la giornata si è provato a condividere con i partecipanti il significato di alcune forze in campo della trasformazione digitale in atto ai nostri giorni, disegnando alcuni scenari possibili per il mondo del business e le sue principali sfide/implicazioni per la gestione delle persone. Tra queste l'attenzione è stata posta particolarmente su alcuni filoni di ricerca-azione molto significativi per indirizzare il comportamento di leader, manager e capi nella gestione dei collaboratori. Si è

focalizzata l'attenzione sul grande deficit di engagement delle persone a livello globale, discutendone significato, ragioni e principali implicazioni, fino ad argomentare – con l'aiuto di alcune ricerche – che questo deficit è tra le cause principali del mancato sviluppo della produttività, fattore ritenuto da molti strategico per la ripresa. La crescita della produttività e del benessere economico passa infatti per una dotazione diversa di competenze del management: servono quindi competenze sociali (social and people skills) come l'empatia e una diversa concezione della leadership (da verticale a orizzontale e di prossimità).

Infine, durante le attività laboratoriali del pomeriggio, l'attenzione è stata posta sul far pratica riflessiva, ma al tempo stesso concreta, delle opportunità e minacce che l'innovazione, in particolare lo smart working e il lavoro agile, propongono. L'obiettivo non è stato demonizzare la tecnologia, quanto piuttosto allenarsi a usare pensiero critico per approfondirne e valutarne le conseguenze e per individuare risposte politiche, sociali e pratiche adeguate a sostenere lo sviluppo senza mercificare la persona e il lavoro.

Per approfondire gli argomenti trattati consigliamo:

***La ricerca di un diverso ancoraggio per le leadership***, introduzione a [Leadership sottosopra](#).

[Come orientarsi quando tutto si muove?](#), Franco Angeli, Milano, 2016

[Engagement: una miniera nascosta di produttività. Cosa possono fare le imprese e i manager?](#), in

Leadership & Management, Settembre/Ottobre 2016

[Figure di leadership. Dalla mediazione della verticalità alla responsabilità della prossimità](#), in

Leadership & Management, Maggio/Giugno 2016