

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

GESTIRE LE RISORSE UMANE: MA COSA SIGNIFICA?

La gestione del personale concerne tutte le attività di “**crescita del personale**”, quindi la formazione, la valutazione del potenziale e delle prestazioni, percorsi di carriera e retributivi.

Si sta parlando di seguire con una certa attenzione la persona dal suo inserimento, alla sua permanenza in azienda in termini di capacità e soprattutto di potenzialità che la persona può esprimere e quindi della sua crescita.

Sono processi che vengono attuati nel tempo e che, se fatti con regolarità, possono portare alla scoperta di grandi risorse interne.

Negli ultimi tempi si è data molta enfasi anche ad altre elementi come la *motivazione*, l'*impegno* e soprattutto si è spinto verso una sempre maggiore *partecipazione* del personale alla “vita dell’azienda”.

L’attenzione si amplia quindi dal singolo e dalla misurazione delle sue prestazioni e potenzialità al gruppo e alle modalità di relazioni, capacità creativa di risoluzione dei problemi, “solidarietà” ed efficienza.

Ora siamo in un periodo in cui questa visione si è ampliata, l’uomo è “più integrato”, l’uomo non è più solo un lavoratore, ma un individuo completo, con le sue capacità professionali, ma anche con del plus personali, dove il suo “fuori azienda”, cioè quello che è, e quello che fa, quando non lavora e le sue esigenze fanno parte integrante del suo “essere in Azienda”.

Tutto ciò si vede anche dal fatto che gli si chiede una partecipazione sempre più attiva, una professionalità sempre più flessibile e trasversale compatibilmente con i suoi impegni, motivazioni e capacità.

➔ La **gestione delle risorse umane** (dall'inglese *Human Resource Management*) è una **funzione aziendale** che riguarda **la gestione del personale**.

Anche se non esiste una definizione comunemente accettata, il punto chiave sta nel vedere il **personale come una vera e propria risorsa** all'interno dell'organizzazione.

Il modo di fare impresa oggi è notevolmente cambiato, la gestione del personale tende a non essere più considerata come un costo, ma viene sempre più intesa come facente parte della struttura organizzativa aziendale.

Ciò oggi ha consentito, nella gestione delle risorse umane, un **maggiore coinvolgimento** dei dipendenti nei processi decisionali, attraverso una **maggiore comunicazione fra dirigenti e lavoratori**, il riconoscimento delle prestazioni attraverso i **differenti sistemi retributivi**, il reclutamento, la selezione e la formazione del personale, in considerazione della **crescente**

flessibilità che oggi viene richiesta nel ricoprire ruoli e mansioni all'interno di un'azienda (risorse **multi – tasking**).

Questo consente di comprendere quanto sia importante il ruolo delle risorse umane nel determinare il successo aziendale, un valore aggiunto che permette di migliorare la produttività.

Le attività principali della gestione delle risorse umane sono:

- **Reclutamento, selezione e valutazione del personale**
- **Addestramento, formazione e sviluppo del personale**
- **Valutazione delle performance**
- **Retribuzione del personale**