

L'ora dell'aperitivo

con



Andrea Appiani

Direttore delle Risorse Umane di Azienda specializzata in produzione di articoli metallici e minuteria metallica

HR –Formazione e Welfare, coinvolgere le persone.

Da sempre ci chiediamo qual è il ruolo della funzione HR all'interno dell'Azienda. Dal mio punto di vista, la sfida oggi più stimolante è ricercare, selezionare e trattenere persone permettendo loro di esprimersi al meglio. Le persone, indipendentemente da alcuni fattori che le differenziano, hanno tutte la necessità di essere ingaggiate per sentirsi parte del "progetto azienda". È indispensabile creare le condizioni ottimali per far sì che ciò accada.

In concreto quindi?

Due strumenti tra i più potenti per attrarre e coinvolgere i propri colleghi/collaboratori sono la formazione ed il welfare.

L'azienda che offre queste opportunità è sicuramente più appetibile e mantiene più a lungo la collaborazione con i propri dipendenti.

Il nostro compito è quindi analizzare, elaborare e gestire piani sia di formazione che di welfare, adatti a soddisfare le aspettative dei lavoratori e, al tempo stesso, coerenti con la realtà aziendale.

Ci racconti qualcosa di più su questi strumenti.

Partiamo dalla formazione: non si finisce mai di imparare, è indispensabile essere aggiornati e quindi pronti ad affrontare nuove sfide. Le persone, pur sapendo che è impegnativo, ritengono stimolante la possibilità di partecipare a corsi di formazione; è altamente ingaggiante sapere che un'azienda investe su di te e lo fa pensando, organizzando ed attuando percorsi, sia tecnici che comportamentali, volti allo sviluppo delle capacità e delle competenze. Persone che crescono fanno crescere l'Azienda.

E sul welfare cosa ci dice?

Ognuno di noi, in un mondo sempre più frenetico, per esprimersi al meglio nell'attività lavorativa, ha la necessità di essere supportato.

In concreto, il welfare aziendale è la possibilità/volontà di offrire servizi, anche convertendo elementi retributivi "classici". Servizi fruibili direttamente dal dipendente o dai propri familiari.

L'idea che l'Azienda per la quale lavoro mi offre servizi welfare diventa sinonimo di attenzione ed interesse.

Vi sono dei rischi o, come appare, è tutto bello?

Per entrambi gli strumenti lo sforzo necessario dell'HR è capire ciò che realmente serve alla popolazione aziendale con la quale ci confrontiamo. Il grande rischio, che spesso si corre, è quello di creare piani (sia di formazione che di welfare) per i quali le persone non siano interessate e quindi vengano percepiti come negativi.

L'attenzione di chi si occupa di personale è duplice: individuare i bisogni sui quali investire e comunicarli in modo chiaro ed efficace.

In conclusione quale futuro vede per l'HR?

L'assunto, ormai ampiamente sdoganato nella nostra società, è la persona al centro. Il nostro compito è e sarà porsi in ascolto per capire, se possibile anche anticipare, gli scenari sociali per far sì che il benessere personale ed aziendale siano sempre di più parte dello stesso progetto.