

## **Gestione delle risorse umane**

**A.A. 2020\2021**

**I SEMESTRE**

**La valenza strategica delle risorse umane**

**Marzia Ventura**

**[marziaventura@unicz.it](mailto:marziaventura@unicz.it)**



# Lo sviluppo del **CAPITALE UMANO ...**



Il complesso di energie fisiche e emotive che, insieme al capitale organizzativo e al capitale relazione alimenta il **CAPITALE INTELLETTUALE**



# **COSA SI INTENDE PER SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO?**

- Lo sviluppo rappresenta senza dubbio una leva fondamentale di competitività e di management delle persone.
- Quella dello sviluppo è, forse più delle altre leve di human resource management, una responsabilità che i professionisti delle direzioni del personale condividono con i capi, che hanno un ruolo determinante nel facilitare, o ostacolare i percorsi di carriera

# IL SISTEMA PREMIANTE

Il sistema premiante può essere definito come l'insieme delle variabili e delle loro connessioni volte a produrre riconoscimenti equi e motivanti nei riguardi delle persone attive all'interno dell'organizzazione (Paneforte, 2015 p.467)

## Carriera (componente soft)



# IL SISTEMA PREMIANTE

- Il sistema premiante può essere definito come l'insieme delle variabili e delle loro connessioni volte a produrre riconoscimenti equi e motivanti nei riguardi delle persone attive all'interno dell'organizzazione.
- Il sistema premiante rappresenta in buona sostanza il «regolatore» del rapporto di scambio fra il contributo dell'individuo e la contropartita dell'organizzazione

# PIANIFICARE E GESTIRE LE CARRIERE

- **La carriera...** Percorso individuale basato su scelte, progetti, ambizioni, aspirazioni, che possono tradursi in gradi più o meno marcati di progresso e di avanzamento [Paneforte, 205 p.469 ]
- Il sistema di career management include, infatti, la pianificazione delle carriere, la pianificazione delle successioni, la formazione e il sistema di promozioni.

# APPROCCIO TRADIZIONALE



[https://www.youtube.com/watch?v=dtDtv\\_E37Uc](https://www.youtube.com/watch?v=dtDtv_E37Uc)

- Focus film:

I diversi elementi che nell'azienda del ragioniere Fantozzi simboleggiano i diversi passaggi di una carriera verticale

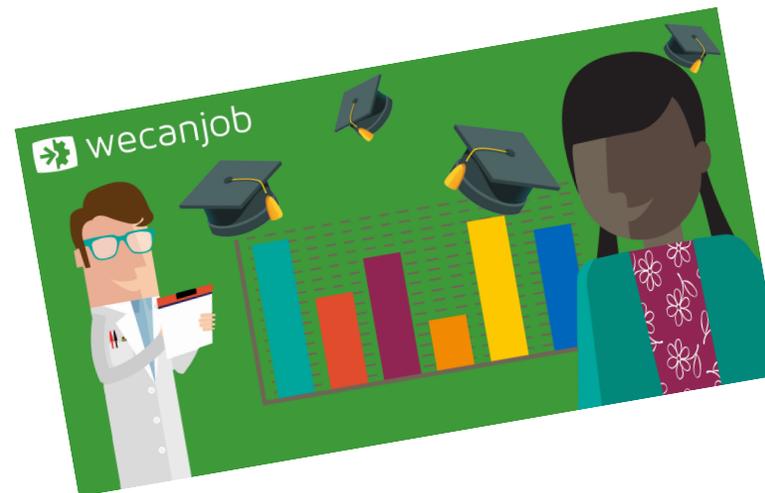
# NUOVO APPROCCIO

Mentre prima la metafora della persona in carriera poteva essere quello dello scalatore, oggi se ne discosta per avvicinarsi a quella del «surfista» vivendo e anticipando la turbolenza come motore del suo stesso progredire.



# TEMPO E CARRIERA

- La carriera significa successo, soddisfazione personale, riconoscimento e valorizzazione delle proprie capacità, sicurezza e ricompense economiche.
- Il tempo gioca un ruolo fondamentale nel determinare cosa è più importante per un individuo.



# I NUOVI PERCORSI DI CARRIERA

- Carriera lineare
- Carriera da esperto
- Carriera a spirale
- Carriera transitoria

Queste 4 tipologie di carriera possono essere combinate in vario modo a formare concetti ibridi che a loro volta, possono essere utili per descrivere diversi percorsi di carriera

# TRASFORMAZIONE DELLE CARRIERA

- Sempre più organizzazioni stanno adottando modelli meno gerarchici e più piatti, introducendo modalità di lavoro per progetti o per processi...allo stesso tempo, l'allungamento della vita lavorativa...i cambiamenti nella struttura familiare ...
- ...hanno reso il modello tradizionale di carriera gerarchica sempre più raro, cedendo spazio a forme contrattuali temporanee.
- Il concetto di boundaryless career esprime l'idea di una carriera senza confini, sia fisici che psicologici.
- In questa nuova concezione la carriera diventa **PROTEIFORME**

# PIANIFICAZIONE DELLA SUCCESSIONE: I RIMPIAZZI

## Tavole di rimpiazzo

