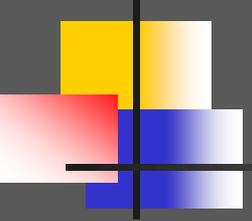


# La dimensione e la natura delle risorse

---

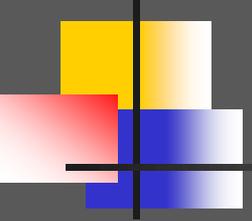
- Per la prima volta nella storia, oggi nelle aziende possono arrivare a convivere fino a quattro generazioni di risorse, le quali presentano culture, sistemi di valori, linguaggi e obiettivi diversi e che impongono un ripensamento continuo in termini di gestione ed organizzazione dei processi:
  1. Baby boomers
  2. X Generation
  3. Generazione Y (*Millenials*)
  4. C Generation (*Generazione connessa*)



# Il cambiamento (possibile....) nelle organizzazioni

---

- Nella nuova impresa, dove operano ormai, a tutti i livelli, i *lavoratori della conoscenza*, non si tratta più di  
« offrire "un'onesta paga per un'intensa giornata di lavoro", ma di provare a premiare, nel contesto appropriato, "una giornata di lavoro eccezionale" »



# I cosiddetti *Talenti*

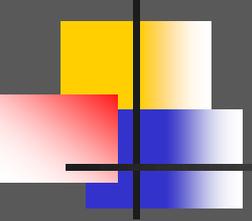
---

- L'atteggiamento ricorrente dei vertici delle organizzazioni :

« ...Voi siete i talenti su cui questa organizzazione punterà »

- Quello che potremmo arrivare a dire:

«... Tutti voi avete dei talenti, questi devono essere individuati; noi creiamo le condizioni affinché possano essere messi in pratica, rispetto a ciò che ognuno è e rispetto al ruolo che dovrà giocare all'interno dell'organizzazione »



# In questo nuovo contesto quale il ruolo dell' H.R. Manager ?

---

« *Amali o li perderai* »

- Quello che potremmo fare per non perdere le risorse:
  - ✓ *ri-conoscerle*, a tutti i livelli;
  - ✓ *scovare*, nell'ambito del gruppo ed in contesti organizzativi spesso dimenticati, quelle risorse che hanno anche competenze "ridondanti" rispetto al proprio ruolo (spesso non riconosciute e/o a volte acquisite anche in contesti non lavorativi, esistenziali, vocazionali o legate al tempo del non lavoro) e portare queste risorse, con pazienza e tenacia, ad un adeguato livello di performance