



I risultati di una ricerca dell'Associazione Italiana per la direzione del personale AIDP, Gruppo Regionale Lombardia, Università Cattolica del Sacro Cuore, OpenKnowledge. Per i responsabili HR intervistati gli strumenti social possono divenire leve importanti per la gestione delle risorse umane e influire positivamente sul sistema di relazioni interne rafforzando i legami con i dipendenti e migliorando l'integrazione e la relazione con i manager.

Milano, 31 gennaio 2013. AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del Personale), Gruppo Regionale Lombardia e l'Università Cattolica del Sacro Cuore hanno messo a punto una ricerca - con il supporto di OpenKnowledge - per verificare in quale misura l'utilizzo crescente di tecnologie "2.0" e i social network da parte delle aziende influisca sui ruoli HR e sulle modalità di gestione delle Risorse Umane.

Il questionario di 19 domande ha visto le risposte di 153 aziende. L'esito di questa analisi ha permesso poi di formulare nuovi quesiti ai rappresentanti HR di 17 aziende di grandi dimensioni, quali: ADECCO, ATM, BREMBO, BTICINO, EDENRED, H3G, SANOFI AVENTIS, IBM, MICROSOFT, PIRELLI, RANDSTAD, SASOL, SEA, SISAL, STM, UNICREDIT, VODAFONE.

È emerso che lo strumento più usato in azienda è LinkedIn (56,30%), seguito dall'intranet collaborativa (55,60%). Solo il 10% delle imprese non utilizza in nessun modo i social network.

Aziende nella rete. I social network gestiranno le risorse umane?

Di Marco Ravasi

Giovedì 31 Gennaio 2013 17:00 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 15:06

Le direzioni risorse umane sono tra le funzioni che utilizzano maggiormente i social network, con il 71,90%, seguiti da marketing e vendite, con un oltre 56%.

Il potenziamento, nell'ambito delle HR della comunicazione, il coinvolgimento delle persone nonché la condivisione di esperienze di best practice risulta essere uno degli utilizzi maggiormente condivisi dagli intervistati, precisamente, dal 47% di loro, un importante utilizzo dei social network lo si ritrova nella ricerca di persone qualificate (43,60). La funzione HR è tra i maggiori promotori, in azienda, delle iniziative social (54,50%). Va infine ricordato però che il 18% degli intervistati dichiara che le HR non hanno alcun ruolo significativo nello sviluppo di iniziative social.

Dall'indagine risulta che soprattutto nelle grandi aziende si sta affermando l'intranet collaborativa, quale potente strumento per la diffusione, lo scambio e la condivisione della conoscenza informale nell'ambito dell'organizzazione. In queste reti interne il flusso delle informazioni si realizza virtualmente in tutte le direzioni.

Umberto Frigelli, Amministratore Mading e responsabile gruppo ricerche AIDP Lombardia, che ha coordinato la ricerca per AIDP Lombardia, ha rilevato che "i responsabili HR sono consapevoli dell'impegno rilevante che richiede il passaggio da un modello organizzativo top down ad uno tendenzialmente orizzontale. Ciò è dovuto – sottolinea Mino Schianchi, Membro del gruppo ricerche AIDP Lombardia, che ha condotto le interviste alle aziende - non solo all'aspetto tecnologico, ma soprattutto per quanto riguarda il rinnovamento di politiche e strumenti HR (formazione, comunicazione, modello delle competenze, sistemi retributivi, ecc). I responsabili delle risorse umane non temono di perdere il controllo della struttura ed avere un eccesso di trasparenza, anzi, interpretano l'utilizzo dei social network come una grande opportunità per la crescita professionale ed il ruolo del personale HR.

Per quanto riguarda l'accesso ai social network esterni la maggior parte dei responsabili HR intervistati non intende porre limiti al loro utilizzo nonostante abbiano la chiara consapevolezza dei possibili impatti negativi che possono derivare dalla mancata distinzione

Aziende nella rete. I social network gestiranno le risorse umane?

Di Marco Ravasi

Giovedì 31 Gennaio 2013 17:00 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 15:06

tra utilizzo personale ed utilizzo professionale e dalla condivisione in rete di opinioni riguardanti il lavoro svolto”.

Il prof. Silvio Ripamonti - Ricercatore in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, all'Università Cattolica del Sacro Cuore - ha coordinato l'intervento nella ricerca dell'Università ed ha approfondito ulteriormente il ruolo dei social network nell'organizzazione collaborativa.

Secondo gli utenti: “I social network ti danno una percezione dell'organizzazione completamente diversa da ciò che abbiamo studiato sui libri. Sei veramente in connessione con tutta l'organizzazione. Le persone possono avere un accesso completamente diverso ai manager. Tu puoi permetterti di inviare un messaggio ad un tuo superiore, che sai che in quel momento è connesso alla rete. Questo genera una dinamica di interazione completamente diversa rispetto alle e-mail.

Con i messaggi in rete tu sei praticamente sicuro che se un manager ha la lucetta verde (se è connesso) nel giro di pochi minuti è a conoscenza dell'informazione di cui vuoi renderlo partecipe. Dal punto di vista delle interazioni ti puoi permettere di entrare in contatto in modo molto più easy con i superiori. La rete ha una funzione di appiattimento della gerarchia molto forte. Hai la sensazione di poterti rivolgere più facilmente ai capi. Al massimo, se non hanno voglia, non ti rispondono. Anche la costruzione del messaggio è molto diversa, certo, se ti rivolgi ad un capo non usi certe espressioni, ma vengono a cadere le resistenze che si generano in loro presenza o con le tradizionali e-mail. Le relazioni in presenza risentono al massimo grado delle differenze di ruolo, mentre in rete si è un pò tutti uguali”.

Il professor Ripamonti ha commentato la ricerca sottolineando che “l'uso degli strumenti social rappresenta una possibilità concreta di modificare la concezione fordista che abbiamo sedimentato negli anni. Essi permettono infatti la generazione di rapporti più informali, che velocizzano lo scambio di informazioni e consentono di generare idee innovative per affrontare le sfide che il mercato impone. Questo è però solo “potenziale” in quanto l'uso di questi strumenti è favorito dalla presenza di alcune condizioni facilitanti:

- l'individuazione di un obiettivo chiaro rispetto al quale uno strumento social viene attivato
- la possibilità di sostenere lo sviluppo di una cultura partecipativa nell'organizzazione
- la possibilità di valorizzare coloro i quali contribuiscono attivamente all'utilizzo degli strumenti social

Aziende nella rete. I social network gestiranno le risorse umane?

Di Marco Ravasi

Giovedì 31 Gennaio 2013 17:00 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 15:06

- la possibilità di mediare gli scambi in rete tra le persone attraverso controlli aziendali soft

L'uso degli strumenti social in azienda apre però anche a possibili rischi per le organizzazioni, che sono sintetizzabili in tre questioni:

- il tema della sicurezza: se per essere efficiente l'uso dei social necessita di controlli soft, come è possibile conciliare <https://pornmobile.online> le esigenze di sicurezza con il libero scambio di informazioni in rete tra i dipendenti?

- il tema della generazione di innovazione. L'uso dei social può generare l'illusione che la disponibilità di informazioni equivalga alla generazione di nuove conoscenze e pensieri creativi. E' importante conoscere meglio quali sono le condizioni che sostengono l'uso della rete per produrre nuove conoscenze e idee innovative per sostenere la competitività

- Il tema dei rapporti gerarchici. Gli strumenti social implicano rapporti più diretti tra le persone, meno mediati dai rapporti gerarchici insiti nei ruoli organizzativi. Sono pronte le organizzazioni oggi a diventare effettivamente più partecipative e sfumare le differenze tra i ruoli gerarchici?

Grazie per l'attenzione.