



Per chi come me, e mi riferisco a molti Dirigenti d'Azienda, ha svolto la propria attività dagli anni '80 ai nostri giorni, ha assistito al modificarsi di regole e comportamenti da parte dei datori di lavoro, delle rappresentanze dei lavoratori e di questi ultimi stessi.

Cambiamenti di ordine sociale soprattutto, ma anche di modelli organizzativi che, il più delle volte, hanno dato scarsi risultati in termini di efficacia ed efficienza.

L'Azienda, intesa come luogo dove accrescere il proprio status socio-economico, è stata sempre più vissuta, ancorché testimoniata, come luogo di transito a favore di un perenne stato di pseudo-formazione, di rinvigorimento professionale, di spirito avventuroso con l'opportunità di misurarsi sempre con nuove sfide, il contraltare è stato, per le Imprese e un certo modo di intendere le Risorse Umane, un impoverimento delle culture aziendali, a favore di forme di aggregazione lavorativa eterogenea e non sempre conciliabile.

Ancor di più, negli ultimi dieci anni si sono rincorse organizzazioni minimali, ben differenti dalle logiche dell'out-sourcing, ma tagli lineari nelle funzioni di supporto e tecnocratiche, prima, ma addirittura in quelle produttive.

Il paradosso ha portato, in particolare nelle medie e piccole Imprese laddove il Personale di Sede Centrale è particolarmente vicino all'Imprenditore, un impoverimento delle Risorse cosiddette di periferia, coincidenti, quasi sempre, con la forza vendite.

È nel contenimento dei costi, soprattutto quelli relativi al lavoro, che si è cercata la via più breve per massimizzare il profitto, dimenticando che il costo è una parte imprescindibile di quest'ultimo.

Nel rinunciare a professionalità formate e indottrinate secondo le peculiarità di ogni singola Impresa, di fatto si è spesso abbattuto quello che era il vantaggio competitivo sui players del proprio settore d'attività.

È evidente che una sana politica di spending review è opportuna, in fondo lo è sempre stata e adottata, riferendoci naturalmente al mondo dell'imprenditoria privata, gli sprechi, mal tollerati ovviamente, richiedono attenzione nell'organizzazione, ma comprimere il costo del lavoro passa attraverso altri meccanismi che affondano le proprie radici nel lavoro politico e sindacale.

Di cosa può, e a mio modo di vedere, deve occuparsi <https://pornmobile.online> un'Azienda, di coinvolgere le proprie persone in una logica progettuale che sposi Impresa e individuo, senza annullarne la personalità e consentendogli un'identificazione che lo faccia sentire parte

Quando il cambiamento obbliga a ricercare nel passato

Di

Lunedì 16 Dicembre 2013 15:32 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 13:14

di un tutto, al quale può partecipare fornendo un contributo che abbia significato.

Puntare sulla persona è di fatto un ritorno al passato con il progetto uomo-lavoro-azienda al centro di tutto, recuperando un valore che da troppo tempo si è disperso, abbandonando la convinzione che nel taglio lineare, nell'abbattimento dei diritti sindacali, nella mortificazione della professionalità, possa esserci la salvezza del profitto.