



Giovedì 26/07/2012

HR 2.0? Una social media strategy per le risorse umane. Dalla famiglia professionale alla learning community.

A cura di: Marco Minghetti

Le scarpe nuove del ciabattino.

L'obiettivo di questa serie di post è di offrire qualche indicazione concreta in termini di Social Media Strategy alle Direzioni HR che stanno avviando la trasformazione dell'azienda in coerenza con le nuove logiche del Web 2.0. Se infatti, come abbiamo detto nell'Introduzione, il ruolo della funzione non può che essere quello di regia tecnica del cambiamento, attraverso l'organizzazione di un processo di change management che investa tutta l'azienda, il motore di questo processo deve consistere in primo luogo nel ripensamento e nella ristrutturazione di strumenti e prassi di cui l'HR è direttamente responsabile: Employer Branding, Recruiting, Screening, Internal Marketing, Modello delle Competenze, Training (su cui ci siamo soffermati specificamente), ma anche Knowledge Management e Rewarding (su cui abbiamo dato indicazioni nell'ambito della riflessione sulla

creatività di gruppo sviluppate nelle Note ispirate ad Alice in Wonderland).

Tutto questo, abbiamo detto nella puntata precedente, deve essere inquadrato in una social media policy ad hoc, implementata nell'ambito della volontà del Top Management di perseguire il nuovo paradigma dell'impresa 2.0, che è prima di tutto quel paradigma strategico, organizzativo, culturale descritto negli articoli intitolati appunto La Social Organization, nonché più in generale nei vari materiali (interviste, recensioni, case history) raccolti nella categoria Humanistic Management 2.0.

Il consueto alibi secondo cui "il ciabattino ha sempre le scarpe rotte", dietro cui i vecchi Direttori del Personale si nascondevano quando venivano colti in fallo rispetto a progetti di cambiamento che coinvolgevano tutte le funzioni aziendali tranne l'HR (motivo non ultimo della crescente scarsa credibilità acquisita dalla funzione negli ultimi 10-15 anni), questa volta non funziona. Non solo perchè ormai tutti vedono che l'imperatore è nudo, ma soprattutto perchè solo con veri (e non vuotamente retorici) processi di HR 2.0 si possono rendere efficaci le piattaforme collaborative che tutti i grandi player di mercato (IBM, Cisco, Microsoft, Sap, eccetera) stanno mettendo a disposizione per rendere più efficienti ed efficaci le aziende, innescando quella mass collaboration, che oggi fa la differenza ed è derivante dall'interazione di tre fattori: le community aziendali, le value proposition intorno a cui si costituiscono, i social media che consentono loro di operare anche a distanza.

Se questo è vero, il fattore chiave di successo per costituire una funzione HR 2.0 consiste nella capacità di far divenire le tradizionali famiglie professionali community di persone in grado di programmare e realizzare il proprio autosviluppo, diffondere esperienze e best practices all'interno, acquisire competenze innovative dall'esterno. Come perfettamente rappresentato nello schema proposto da Jane Hart, riprodotto sopra (clicca sopra per allargare), si tratta di integrare la logica tradizionale del corso d'aula e degli incontri face-to-face con linguaggi e modalità più interattivi e virtuali, attraverso la costituzione di learning community basate anche sulla realizzazione di sistemi di comunicazione e Knowledge Management 2.0,



transmediali e pluricanale. Il Progetto Alice Postmoderna propone un format di education 2.0 che va in questa direzione, mentre il modello dei concorsi per idee online proposti su una

piattaforma specializzata, integrata da barcamp offline, eventi "fisici" e comunicazione sui social network, come nel caso di ideatre60, fornisce un benchmark di come operare non solo a favore dei talenti esterni all'impresa, ma anche e soprattutto per valorizzare le persone che si trovano all'interno dell'organizzazione. Le piattaforme di Idea Management (come quella che abbiamo testato nel corso del progetto La rivoluzione social e le aziende) costituiscono un'altra strada ancora.

Per continuare a leggere l'articolo clicca qui.

Dott. Marco Minghetti

Fonte: <http://marcominghetti.nova100.ilsole24ore.com>