

Agenda 2030 e Risorse Umane: Selezione sostenibile



Lucia Giammarinaro
"Sweet Dreams" – Annie Lennox

Quando si parla di sostenibilità e lavoro, Asvis (e l'eco dell'università di Padova) risponde "Lavoro dignitoso e di qualità per tutti".

Ora: parlare di sostenibilità, e di salvare il pianeta, attiva pensieri, direi abbastanza automatici, rispetto a Greta, alle piattaforme petrolifere e al riscaldamento globale. I più arditi vedranno anche i grandi fenomeni migratori, l'analfabetismo in aumento e le guerre sanguinose in corso. Se spostiamo lo sguardo verso le aziende, emergono la Social Corporate Responsibility, le campagne anti-spreco (mi raccomando non stampate le email!) e le previsioni sul prossimo business green-oriented.

In questo panorama complesso, abbastanza scoraggiato, con il countdown attivato sul 2030, con la disoccupazione sui numeri che conosciamo e, allo stesso tempo, con la fatica diffusa nel reperire professionisti di settore (se possibile, anche, fedeli all'azienda per più di qualche mese!), ci chiediamo **cosa voglia dire lavoro dignitoso e lavoro di qualità**.

Le politiche attive focalizzano il "successo" dell'intervento – ritrovare lavoro in caso di disoccupazione - su un'assunzione superiore a sei mesi, indipendentemente dal contratto. O sull'apertura di una partita IVA. Rintracciano, quindi, la chiave della qualità del lavoro nella durata: "se il lavoro precario non dà qualità e dignità alle persone, allora un lavoro di lunga durata glielo darà".

L'accertamento della corrispondenza (esatta!) tra le caratteristiche dei singoli e le necessità dei contesti formativi/lavorativi 'interessati' (che hanno interesse, cioè, a 'guadagnare' dalla scelta delle 'persone giuste'), non sembrano più grado di aiutare né le persone né le aziende ad affrontare con fiducia le sfide che anche il futuro prossimo sembra porre loro.

Dopo aver considerato alcuni recenti contributi scientifici in materia (Ribeiro, Nota, ecc.), **dobbiamo con coraggio valutare irrilevanti, se non proprio nocive, tutte quelle pratiche di selezione, ma anche di orientamento e formazione, che continuano a proporre valutazioni, profili e bilanci di specifiche persone o di loro raggruppamenti**. Ripensando ai matching e ai profiling che sono sempre più frequentemente utilizzati e diffusi - in nome dell'occupabilità delle persone e dei rendimenti dei sistemi produttivi -, si sollevano anche numerose perplessità - anche di tipo etico e deontologico – sul perché non vengono considerate e pubblicizzate valutazioni profili e bilanci a proposito della vivibilità e delle capacità inclusive di questo/quello specifico contesto lavorativo (Soresi, 2018).

Salvatore Soresi, con il suo team di ricerca, ha già ampiamente dimostrato e dichiarato che è necessario **abbandonare ogni forma di semplificazione sul lavoro e sulla carriera, che sia caratterizzato dalla profilatura dell'orientamento, dall'analisi standardizzata della formazione o dal puro matching di selezione**.

Abbandonare, in altre parole, la tendenza continua a stabilire (dal vocabolario Treccani: a rendere stabile, rendere saldo, fermo, durevole!) in che misura quel/quella candidato/a, ha i requisiti di accesso a questa/quella offerta lavorativa, senza fermarsi a misurare quanto quei contesti formativi/lavorativi sono effettivamente in grado di 'stabilire', in favore di questo/a o quel/quella candidato/a, condizioni lavorative dignitose e sufficientemente soddisfacenti.

Ammettendo con trasparenza che **non è responsabilità diretta delle persone di HR**, né degli orientatori né dei consulenti di progettazione professionale, **"aumentare i posti di lavoro"** e, soprattutto, i "buoni posti di lavoro", siamo quindi costretti a chiederci quale spazio di ricerca e di

intervento può essere ancora riservato a quelle discipline scientifiche e a quelle pratiche che, complessivamente, definiamo Scienza delle Risorse Umane.

Vogliamo proporre visioni che aiutino la persona a seguire un proprio “oriente”, un percorso ritenuto luminoso e soddisfacente per sé, lasciando ai reclutatori e ai cacciatori di teste, interessati solo alla propria eccellenza e alla competizione con altri professionisti del settore, il compito di indicare le “persone giuste” da “impiegare” in funzione di prodotti che spesso hanno poco a che fare con il **“bene comune”, il benessere, la bellezza della carriera, la soddisfazione personale e, in conclusione, con la prosperità dell’azienda stessa.**

Selezionare in modo sostenibile, in modo inclusivo, significa prendere le mosse dall’ascolto delle storie personali dei diversi protagonisti, persone ed aziende, ed ‘adattarsi ad esse’. Cercare di ridimensionare l’usuale tendenza a far dipendere la qualità del futuro dal valore che viene attribuito al passato e al presente, come se le storie, gli apprendimenti e le esperienze già accadute, possano condurre a facili e prevedibili ‘conclusioni’ di storie future e sviluppi.

Proporre **una selezione sostenibile significa ricollocare lo sviluppo e la carriera**, di persone e di organizzazioni, **al centro dei processi di selezione**: centrarsi sulle storie e sulle narrazioni delle persone non significa pertanto rinforzare la tendenza ad ancorarsi al passato o lasciarsi assoggettare dalla tirannia e dai vincoli del presente.

Personalizzare gli interventi non è quindi adattare prove e domande.
Ed ecco qui di seguito i nostri servizi:

Stesura dell’annuncio

Vuol dire stendere una job profile e sentirsi dire dal cliente “nessuno mi aveva mai posto così tante domande su di me e su che tipo di valore e di persona vorrei avere al mio fianco in azienda”.

Colloqui di selezione e assessment

Vuol dire incontrare un candidato/a e riuscire ad intravedere con lui/lei il percorso che permetta di dare un contributo di valore alla sua azienda mentre persegue le proprie aspirazioni professionali.

Presentazione della rosa dei candidati

Vogliamo ritornare a far incontrare storie aziendali e persone, rintracciare percorsi inusuali di incontro e mutuo arricchimento.

#Selezione2030

#nessunoescluso

#Think2030