

People Management e HR Management: due modelli di gestione a confronto

Le banche e le aziende in generale sono un sistema sociale e come tale va alimentato: servono attenzioni particolari e la capacità di guidare e motivare le persone, facendole sentire tutte parte di un gruppo di lavoro, ognuno con le proprie responsabilità ma con obiettivi comuni e condivisi.

In questo quadro complessivo, uno dei fattori più importanti che influiscono sulla performance di un'azienda è la modalità con cui le persone con ruoli di responsabilità esercitano la leadership nei confronti dei loro collaboratori. Dalla loro capacità di promuovere lo sviluppo professionale e personale del gruppo di lavoro dipende, infatti, il futuro dell'azienda. Ecco perché diventa importante comprendere il significato di concetti quali "**People Management**" e "**HR Management**"; due modi diversi di intendere la gestione delle risorse umane che, nonostante condividano molti elementi, presentano distinzioni significative che definiscono le rispettive funzioni all'interno dell'organizzazione.

Il **People Management** si focalizza sulle persone come risorsa primaria dell'azienda, andando oltre la sola gestione delle risorse umane per concentrarsi sulla costruzione di relazioni solide, lo sviluppo del talento e la creazione di un ambiente lavorativo positivo e inclusivo. Al contrario, l'**HR Management** si occupa principalmente degli aspetti amministrativi della gestione del personale, compresi reclutamento, retribuzioni, valutazioni delle performance e conformità normativa.

Le differenze chiave tra queste due forme di gestione risiedono nell'approccio umano.

Il People Management adotta un approccio empatico, riconoscendo i dipendenti come individui con esigenze e aspirazioni uniche, promuovendo fiducia, comunicazione aperta e un ambiente in cui i dipendenti si sentano apprezzati e ispirati. L'HR Management, pur essenziale per garantire la conformità normativa e organizzativa, può risultare più formale, burocratico e meno orientato all'ascolto, focalizzato principalmente sulla documentazione e la conformità.

Dagli anni settanta ad oggi, è cambiato il modo di organizzare il lavoro e questo ha reso necessario anche rivalutare l'approccio delle risorse umane rendendolo più compatibile alle esigenze dei dipendenti e dei professionisti dei giorni nostri. Non esiste, pertanto, un modello di management migliore di un altro: sono due "approcci" diversi e solo unendo la struttura amministrativa dell'HR Management con l'approccio empatico del People Management, le aziende possono creare un ambiente che promuova la crescita personale e professionale, contribuendo così a un futuro di successo per tutti gli stakeholder coinvolti.

Noi oggi focalizzeremo l'attenzione sul People Management perché un approccio orientato alle persone offre numerosi vantaggi; tra questi i principali sono:

- incorpora elementi chiave come la leadership, la comunicazione e l'empatia, aspetti fondamentali per creare un ambiente di lavoro positivo e produttivo in cui i dipendenti si sentono apprezzati, ascoltati e rispettati; aspetto questo che contribuisce a ridurre lo stress e a migliorare il benessere emotivo
- permette di costruire relazioni solide tra colleghi e tra dipendenti e dirigenti. La fiducia e il rispetto reciproco sono fondamentali per una cultura aziendale sana: un approccio umano alla gestione aumenta l'impegno dei dipendenti i quali sentendosi valorizzati, sono più motivati a lavorare con impegno e a contribuire al successo dell'azienda
- favorisce la fidelizzazione all'azienda in quanto i dipendenti che si sentono apprezzati sono più propensi a rimanere nell'azienda a lungo termine, riducendo così il turnover e i costi legati alle assunzioni frequenti

- favorisce lo sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso formazioni e opportunità di apprendimento. Dipendenti più qualificati migliorano le prestazioni aziendali complessive
- incoraggia i dipendenti a esprimere le proprie idee in libertà, promuovendo l'innovazione e la creatività
- crea una reputazione positiva per l'azienda, non solo tra i dipendenti attuali e futuri, ma anche tra clienti, partner commerciali e investitori

Diventa, infatti, sempre più importante per chi ricopre ruoli di responsabilità rivolgere l'attenzione al personale presente all'interno della propria Struttura e saper adottare modelli di gestione funzionali a valorizzarne le competenze rispetto alla missione aziendale, agli obiettivi definiti e all'efficienza operativa.

In questo senso, è necessario costruire e diffondere una cultura comune sui temi che riguardano le risorse umane e il coordinamento dei propri collaboratori, offrendo temi di discussione e approfondendo aspetti utili a spiegare il verificarsi di determinate situazioni e le possibili reazioni dei diversi attori coinvolti.

Compito del People Manager è proprio quello di promuovere lo sviluppo delle persone e favorire la costruzione di una cultura aziendale che ispira, motiva e porta risultati tangibili sia per i dipendenti che per l'azienda.

Nello specifico, un People Manager deve:

- adottare una comprensione empatica nei confronti delle esigenze, delle sfide e delle ambizioni dei dipendenti, aspetto questo che gli permette di prendere decisioni ponderate e responsabili
- identificare e sviluppare il talento all'interno dell'organizzazione attraverso la creazione di programmi di formazione e di sviluppo finalizzati ad aiutare i dipendenti a migliorare le proprie competenze e a crescere professionalmente
- fornire supporto individuale (mentorship) per aiutare i dipendenti a superare le sfide professionali e raggiungere i propri obiettivi
- gestire il cambiamento all'interno dell'azienda, aiutando i dipendenti ad adattarsi al meglio
- comunicare in modo chiaro e trasparente le modifiche organizzative, riducendo l'ansia e la resistenza al cambiamento
- utilizzare dati e analisi per comprendere le tendenze nel comportamento dei dipendenti e adattare, di conseguenza, le strategie di gestione delle risorse umane

Nello scenario attuale in cui la stabilità aziendale è in costante evoluzione, il People Management emerge quindi come un fattore determinante per qualsiasi azienda che desidera costruire un futuro sostenibile e di successo.