

Promuovere una cultura aziendale centrata sulla persona



Oggi le aziende sono focalizzate sulle stesse esigenze chiave: trasformare i manager in coach, supportare i talenti nella loro crescita con mentori interni e sviluppare una cultura aziendale inclusiva. Sono consapevoli che questi interventi non solo migliorano il benessere e le prestazioni individuali, ma contribuiscono anche al successo complessivo dell'organizzazione creando un ambiente di lavoro più motivante e produttivo, in grado di trattenere le persone di valore.

Bisogna trasformare i manager in leader capaci di ispirare e motivare i team migliorando la delega e l'uso del feedback. La delega è una leva per far sviluppare

nuove competenze, promuovere un ambiente di fiducia e di responsabilità, e lasciare ai manager le attività più strategiche. È fondamentale che questi sappiano accompagnare le persone con il coaching, per migliorare performance ed execution. Ciò significa acquisire l'abilità di porre domande mirate, ascoltare attivamente e fornire feedback costruttivi, abbandonando lo stile direttivo e il micromanagement e focalizzandosi sull'apprendimento continuo.

Tuttavia, per trattenere, oltre a una leadership efficace, è utile la creazione di una rete di coach e mentori interni che, liberi dal vincolo della performance della persona che prendono in carico, possano lavorare in parallelo per una crescita più solida e di più ampio orizzonte, sia temporale sia funzionale, in modo che le persone si sentano al centro e valorizzate. Per evitare che il mentore replichi comportamenti manageriali, diventa importante una formazione specifica a questo ruolo, che potenzi contemporaneamente anche le qualità e le competenze di leader.

Per attrarre e trattenere i giovani, portatori di aspettative e di una cultura del lavoro piuttosto *disruptive* rispetto a quella dei Boomer e dei Millennial, bisogna investire sul cambiamento culturale e promuovere il valore delle diversità e l'inclusione. È utile iniziare con assessment mirati per focalizzare i punti critici e i temi già integrati nelle prassi organizzative e manageriali quotidiane. Si possono poi proporre interventi che coinvolgano le persone valorizzando e supportando le aspirazioni di tutti: ad esempio, laboratori tematici e attività collaborative per individuare nuovi standard e credo attenti a equità, eguaglianza e benessere, perché ognuno possa contribuire con successo alla realizzazione dei piani d'impresa.

Si ottengono così risultati concreti: manager più motivati e competenti, giovani talenti che crescono sotto la guida di mentori esperti, nonché il consolidamento di una cultura aziendale che pratica attivamente l'inclusione. La complessità del business e le differenze generazionali nelle aspettative professionali stanno intensificando un significativo diffondersi della sensibilità nei confronti di questi temi non più solo all'interno del team HR ma trasversalmente in tutta l'azienda e in tutti i settori. Possiamo sperare in un futuro in cui ogni voce potrà trovare ascolto a beneficio dei risultati di business e dell'impatto del mondo del lavoro sulla società.