PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4054 di martedì 18 luglio 2017

Il vantaggio competitivo aziendale: la gestione della risorsa umana

Analisi di uno degli aspetti caratterizzanti il Management Aziendale: la gestione della risorsa umana.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0256] ?#>

Per stimolare la cultura della sicurezza, rinnovare l'impegno nei confronti dei giovani e creare un ponte tra la ricerca accademica e l'applicazione pratica nel mondo del lavoro, AiFOS organizza ogni anno un bando di concorso riservato ai laureandi di tutte le Università italiane.

Per ogni annualità l'Associazione seleziona uno specifico tema oggetto del lavoro degli studenti in modo da scandagliare tutti i diversi ambienti di lavoro e ambiti di studio.

Presentiamo la tesi Premio AiFOS 2015 "Il vantaggio competitivo aziendale: la gestione della risorsa umana. Caso studio" di Marianna Marchetti del Corso di Laurea Magistrale in Scienze delle Professioni Sanitarie della Prevenzione (Università dell'Aquila)

Il vantaggio competitivo aziendale: la gestione della risorsa umana. Caso studio

Il lavoro di tesi nasce dall'idea di analizzare uno degli aspetti caratterizzanti il Management Aziendale, la gestione della risorsa umana.

Una gestione efficace del personale è essenziale per la competitività di un'azienda, in quanto contribuisce al raggiungimento degli obiettivi strategici e della mission aziendale, in ottica del miglioramento continuo e del successo di un'impresa.

La risorsa umana è da considerare una delle componenti principali che dà anima all'azienda, senza la quale sarebbe inutile parlare e servirsi di risorse economiche e strumentali, ed insieme orientate al perseguimento di una finalità comune in un costante rapporto con l'ambiente di riferimento.
Molte organizzazioni aziendali stanno sviluppando modelli e pratiche di management, attenti ai principi etici e alla valorizzazione del materiale umano, rispettosi della politica aziendale, alla cui definizione si perviene attraverso un'analisi del contesto aziendale, la considerazione dei punti di forza e di debolezza, la disponibilità delle risorse, al fine di contribuire alla soddisfazione dei dipendenti e dei clienti.

L'azienda, innanzitutto, deve dare importanza al lavoratore come uomo. Il lavoratore ed il datore di lavoro devono interfacciarsi e devono esistere e collaborare secondo un rapporto sinallagmatico.
Non si può omettere di considerare i principi contenuti negli articoli base fondamentali della Costituzione dai quali partire per fissare degli obiettivi: tutelare la sicurezza e la salute di ogni singolo componente di un'azienda, dal lavoratore al datore di lavoro, è un dovere sancito dalla nostra madre legge secondo l'articolo 32 della Costituzione, ma costituisce, anche, in termini materialistici, un ritorno economico ovvero un investimento aziendale (articolo 41 della Costituzione Italiana) a tutela della sicurezza dello stesso lavoratore.

L'azienda dà importanza al processo di pianificazione strategica della risorsa umana attraverso un adeguato processo di reclutamento, finalizzato all'obiettivo di raggiungimento della mission aziendale.

Il filo conduttore è l'evoluzione del concetto di ergonomia, applicato alla gestione della risorsa umana ed evolutosi nel corso dei tempi.

Negli anni '50 era sviluppato il concetto macchina-uomo: al centro dell'attenzione vi era il microcosmo della postazione di lavoro; adattare, dunque, l'uomo alla macchina, con la progettazione di nuovi sistemi di lavoro, con lo scopo di modificare gli stessi e le macchine già funzionanti e renderle più adatte all'uomo.

Negli anni '90, invece, con l'emanazione del D.lgs. 626/1994, il concetto è stato ribaltato: si sviluppa l'idea che l'elemento centrale da cui partire per la progettazione delle macchine deve essere necessariamente l'uomo, "adattamento della macchina all'uomo", importanza del fattore umano nella progettazione del lavoro.

Dagli anni 2000 torna a riaffermarsi il concetto "l'uomo deve adattarsi alla macchina": concetto dovuto a ragioni opportunistiche ovvero il contesto economico non permette di variare la postazione per adattarla al lavoratore.

Le fasi di valutazione, se eseguite in maniera ortodossa, sarebbero in grado di fornirci anche indicazioni sulle caratteristiche psicofisiche dei lavoratori; sembrerebbero tali, dunque, da consentirci, per ogni postazione, di reclutare in fase di assunzione il lavoratore più idoneo non solo da un punto di vista delle competenze ma anche della sua fisionomia.

A dimostrazione dell'attenta pianificazione delle risorse prima del loro reclutamento in azienda, si è avuto lo sviluppo dell'argomentazione sperimentale: la risorsa umana viene selezionata e gestita in base a delle specifiche messe a punto, poiché alla base e come obiettivo aziendale esistono e sono valide una pianificazione e un'organizzazione, in relazione alle effettive esigenze organizzative aziendali.

Fai clic qui per scaricare la tesi di laurea (pdf)

fonte: Aifos

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.