


Come ti motivo le generazioni

DI DANIELA TOTINO

Che cosa è per te il lavoro? Un dovere preponderante, un simbolo di successo sociale oppure un intermezzo di otto ore nell'arco di una giornata? O, ancora, uno strumento per raggiungere rapidamente un vantaggio personale? Oggi anche così si cercano le leve motivazionali per gestire le persone: dimmi quanti anni hai e di quale generazione sei e io, responsabile del personale, cercherò per te gli elementi motivanti. Le nuove frontiere della direzione risorse umane sono sempre più "frastagliate". Nel corso del convegno Abi, svoltosi a maggio sul tema "Banche e Risorse Umane", sono stati numerosi gli interventi su scenari e strumenti per gestire l'attuale fase del settore del credito che, dopo un periodo di contrazione degli organici, si sta ora normalizzando. Il Credito Cooperativo in realtà non ha avuto lo stesso trend, anzi è in controtendenza, con una crescita dei collaboratori pari, per il 2006, al 3,6%. Ciò non toglie che sia importante cercare gli strumenti più adeguati per garantire la produttività e la competitività dell'organizzazione. Anzi. La tendenza è decisamente verso la personalizzazione del prodotto/servizio, non solo per il cliente esterno ma anche per quello interno. Quindi la funzione del

Formativa
Mente



personale, che ha l'obiettivo di valorizzare le persone sviluppandone le capacità professionali e sostenendone la motivazione per raggiungere prestazioni eccellenti, deve conoscere come è composto il suo target. A questo proposito è stata presentata, da uno studio legale internazionale che si occupa anche di diritto del lavoro e contenzioso, una ricerca a carattere sociologico che indica come ad età e, quindi, a generazioni diverse, corrispondano fattori motivazionali diversi. Solo per fare un rapido esempio, se la categoria dei "maturi", sopra i 55 anni, crede che il lavoro sia un onerevole dovere e ha fiducia nel lavorare insieme, i "baby boomers" (tra i 40 e i 55) ambiscono allo status symbol, la generazione "x" (tra i 30 e i 40) è cinica e indipendente, la generazione "millennium", sotto i trenta anni, è invece individualista e considera il lavoro solo un mezzo per cominciare a vivere dopo l'orario di lavoro. È uno spunto interessante, che dovrebbe stimolare chi lavora nella funzione del personale a sviluppare le politiche sulle risorse umane in maniera coerente, sia con le strategie e la cultura aziendale sia con il capitale umano di cui è responsabile.

Per animare questo spazio inviare il proprio contributo a: formazione@federcasse.bcc.it