



ARU: Newsletter Novembre 2006

ALL'INSEGNA DELLA CONTINUITA' E DELLA SINERGIA

Dopo quindici anni Marco Blaesi lascia la guida operativa della ARU, la Società da lui creata, rimanendo nel ruolo di consulente esterno, così da assicurare nel modo migliore la continuità in favore dei Clienti.

Anche l'*équipe* di specialisti che ha collaborato con Marco Blaesi nel tempo rimane a disposizione, con i suoi componenti anch'essi in posizione di consulenti.

La struttura esistente intende in particolare dedicarsi ancora alle aree più "sensibili" e caratterizzanti dell'attività tradizionale di ARU, quali in particolare i progetti di assessment, di impiego del test *ie5*, dei modelli avanzati di valutazione, del "bilancio di carriera", di outplacement.

NUOVI CONTRIBUTI PER SERVIZI ANCOR PIÙ ALLARGATI

Da parte sua il nuovo *team*, formato da Guido De Carli, economista aziendale con una vasta esperienza nel comparto industriale, che opererà in ARU quale *Managing Director*, Laura Rocchetto, consulente anch'essa proveniente dal comparto industriale ed arricchitasi attraverso vari *iter* formativi, e Debora Gennusa, consulente specializzata nell'area amministrativa, permette alla struttura di sfruttare nuove competenze e di ampliare ancor più la gamma dei servizi prestati alla clientela, soprattutto nel campo della selezione e intermediazione del personale così come nell'area dell'*outsourcing*, della gestione stipendi e delle normative legate alle risorse umane.

IDEE E STRUMENTI PER NUOVI SCENARI

Se si considerano gli scenari entro i quali ARU ha operato nel corso dei primi 15 anni, appare in tutta la sua ampiezza la portata delle trasformazioni che il panorama aziendale, in Ticino come altrove, si è trovato ad affrontare, fra globalizzazione e pressione della concorrenza, attenzione per i costi ed esigenze sempre più forti di adattamenti, ristrutturazioni, talvolta ridimensionamenti e riorientamenti strategici, spesso rapidissimi e drastici. Tutto ciò avveniva poi entro mutazioni macroeconomiche, geopolitiche, sociali, normative e di costume che certo non facilitavano il processo.

E se all'azienda erano (e sono) richiesti sforzi ampi e continui per rimanere sul mercato in posizione competitiva, al collaboratore si richiedevano d'altra parte doti sempre più cospicue di adattabilità, flessibilità, mobilità in ogni senso, versatilità professionale, disponibilità al cambiamento, alla formazione permanente, all'interazione con nuove entità magari lontane o diverse, in un quadro di cambiamento spasmodico e di punti di riferimento sempre più sfuggenti ed indefiniti.

HR: SAPER CAMBIARE PER GESTIRE IL CAMBIAMENTO

Le risorse umane sono state così al centro, nel bene e nel male, di tale processo a volte tumultuoso, per conseguenze provocate ed interventi richiesti. Anche alle nostre latitudini gli esempi non mancano di certo.

Ma l'aspetto forse più rilevante di tutto ciò, al quale ARU ha portato contributi significativi, è che mentre le risorse umane si rivelavano più che mai fulcro dei cambiamenti, coinvolgendo nuove problematiche di organizzazione e comunicazione aziendale, valutazione, motivazione e negoziazione, esse stesse stavano cambiando nei loro concetti-base e nelle loro metodologie.

Mentre le risorse umane rivelavano tutto il loro valore strategico, ponendosi in primo piano nel determinare i vantaggi competitivi di un'azienda entro un mercato sempre più difficile, concorrenziale e sofisticato, gli specialisti aziendali del settore sentivano il bisogno – o dovevano per forza di cose, e spesso sull'onda dell'urgenza – cambiare essi stessi per poter svolgere al meglio le loro funzioni nei nuovi contesti venutisi a creare.

Un cambiamento dell'approccio HR necessario per meglio cambiare collaboratori ed azienda, si potrebbe dire. Idee e strumenti nuovi per aiutare "capi del personale", più orientati agli aspetti amministrativi ed organizzativi della funzione, a diventare gestori di risorse umane in senso stretto, focalizzando nuove sfere più legate agli aspetti psicologici, qualitativi, valutativi, motivazionali e di sostegno.

CONTRIBUTI INNOVATIVI, A MISURA D'AZIENDA

Ed in ciò il contributo di ARU è risultato significativo, come attestato anche da riconoscimenti e progetti importanti sviluppati nel tempo con aziende ed istituzioni pubbliche e private, di ogni settore e di ogni dimensione.

Ecco dunque come ARU ha promosso anche in Ticino, sviluppato ed adattato concetti, approcci, strumenti e metodologie che, solo qualche anno addietro, risultavano di oscuro significato o parevano tutt'al più appannaggio di qualche grande multinazionale anglosassone: *assessment*, bilancio professionale, formazione su misura, *coaching*, tests specifici di personalità orientati alla posizione, percorsi di carriera mirati, per non dire del ruolo dell'intelligenza emozionale, delle capacità empatiche di comunicazione e negoziazione che per il collaboratore d'azienda ed il *manager* sono oggi fondamentali.

Un altro aspetto che sta particolarmente a cuore a Marco Blaesi, e su cui il suo lavoro continuerà, fornendo anche ad ARU gli strumenti operativi ad esso collegati, riguarda l'analisi più approfondita delle funzioni e delle figure di *leadership* entro i contesti aziendali di oggi, con l'evidenziazione di "figure tipo" da selezionare per contesti operativi specifici.

L'ESPERIENZA AZIENDALE AL SERVIZIO DELLA FORMAZIONE ACCADEMICA

Ma a parte le attività di consulenza, i progetti studiati e realizzati, e gli interventi diretti svolti, non si possono dimenticare i ruoli di ARU anche in campo formativo, dapprima alla SSQEA e quindi alla SUPSI, con un Master specializzato che ha riscosso e riscuote grande interesse, per non parlare del ruolo dell'Associazione HR Ticino.

Un "giro di boa" contrassegnato quindi dalla continuità e soprattutto dall'entusiasmo che sempre ha caratterizzato il lavoro di ARU in questi quindici anni trascorsi, dei cui risultati e dei cui apprezzamenti ricevuti dobbiamo ringraziare sentitamente i clienti ed i collaboratori, i *partners* esterni e tutti quelli che hanno contribuito a tale successo.

UN FUTURO DI NUOVE SFIDE ED OPPORTUNITA'

Nell'assicurare dunque alla clientela, ed a chi cliente sarà domani, continuità e qualità nelle prestazioni di ARU, ci piace sottolineare il ruolo sempre più rilevante che il settore delle HR ricopre, e quindi l'importanza crescente di coloro i quali a tale settore si dedicano con professionalità, stimolati dall'imparare giorno dopo giorno e dall'applicare con giudizio ciò che le nuove circostanze richiedono.

Per quanto riguarda le aziende, poi, siamo consci che, come gli ultimi anni le hanno poste, e ci hanno posto, dinanzi a sfide importanti, il futuro ne sta riservando probabilmente di altrettanto rilevanti, mettendo ancora una volta alla prova le imprese ed i loro collaboratori, verso i quali gli addetti alle HR saranno chiamati a nuovi ed importanti impegni.

ARU SA

Via Muzzano 15b, 6924 Sorengo, TI

Tel. +41 (0)91 922 25 35 - Fax +41 (0)91 922 25 28 indirizzo e-mail: info@aru-sa.com oppure info@ie5.ch
sito internet: www.aru-sa.com e www.ie5.ch
