

Risorse Umane: una miniera di gemme preziose,

di Giuseppe Robiat*

Negli ultimi decenni il termine risorsa ha subito, nella pratica, notevoli variazioni estetiche, ma non ha subito alcuna variazione nel suo significato intrinseco. Secondo il dizionario della lingua italiana il significato di risorsa è: **“mezzo che pone in condizione di superare una difficoltà”** e quindi la risorsa umana è **“un mezzo umano, o intellettuale che pone in condizione di superare una difficoltà”**.

In teoria pertanto la gestione delle risorse umane, sull'interpretazione dell'appena enunciato significato, sarebbe: **“la gestione di mezzi umani o intellettivi che aiutano a superare una difficoltà”**. Certamente, ad una prima analisi superficiale, ci sembra una definizione obsoleta, arcaica, inaccettabile, che pone sei miliardi di esseri umani differenti di fronte ad un dilemma: “esistiamo, lavoriamo, ci riproduciamo e spendiamo le nostre vite solamente per porci in una condizione di risolvere o superare delle difficoltà? Non è un po' poco per una risorsa umana? Non è forse il caso di proporre nuove definizioni, attraverso l'enunciazione coraggiosa di nuovi paradigmi?

Certamente il termine paradigma, come definito dal Webster – **un insieme di ipotesi basilari che costituiscono una visione del mondo o un nuovo modello** – può essere applicato a questo particolare campo delle risorse. Ovviamente ci rendiamo conto che, come la storia dimostra, i nuovi paradigmi sono sempre stati, al loro inizio, combattuti, derisi, osteggiati e proibiti. Ma il tempo, variabile importante, ha sempre contribuito attraverso la facoltà della riflessione, a riabilitare ciò che era stato demonizzato e farlo divenire, elemento di spinta, di crescita e di progresso.

Tenteremo in questo articolo di presentare un nuovo paradigma, relativo alla gestione delle risorse umane che si basa sugli scritti dell'affascinante e straordinario personaggio, noto con il titolo di Baha'u'llah, che visse nella seconda metà dell'800, e che per le sue idee, per i suoi principi e per i suoi scritti fu imprigionato per quasi mezzo secolo, e che è considerato ormai l'Antesignano di un nuovo modello di vita.

La definizione di risorsa umana negli scritti di Baha'u'llah (Tavole rivelate dopo l'Aqdas) è già di per se stessa innovativa: **“L'uomo è una miniera di gemme preziose, la mancanza di una adeguata educazione l'ha però privato di ciò che inerentemente possiede”**, quindi la gestione delle risorse umane salta ad una nuova emozionante attività e cioè quella di gestire”, **miniere di gemme preziose**”. Ma anche il termine gestire, nelle innumerevoli tavole di Baha'u'llah lascia il vecchio significato per acquisirne uno nuovo quale quello di: **“condividere”**, attraverso un **“processo di consultazione”**, che porti a rendere evidenti **“le gemme preziose”**, quindi a **“educare”** – tirare fuori – ciò che **“inerentemente possediamo”** per esserne consapevoli e porlo volontariamente al **“servizio”** degli altri per una **“crescita”** collettiva .

Nel mondo contemporaneo le relazioni tra “risorse umane” e tra coloro che le gestiscono, soprattutto nel campo scolastico e professionale, interagiscono statisticamente su due livelli: quello fisico e quello intellettuale. Vale a dire che fanno parte di questi due livelli quegli elementi quali l'aspetto fisico, la simpatia, l'estetica del movimento, lo sguardo, la musicalità della voce e più in avanti la cultura, la capacità di esprimersi, la memoria, il vocabolario, la velocità di apprendimento o di esecuzione .La gestione delle risorse avviene mediamente utilizzando questi elementi di interrelazione tra le persone. Difficilmente si va più in là.

Ma chiunque vive a contatto con gli esseri umani, si accorge che spesso altri livelli fanno parte delle personalità delle “risorse umane” e questi ultimi non vengono toccati o si tende a nasconderli, soffocarli o a non intravederli: e sono tre:

- il livello **delle emozioni**,
- il livello **della volontà**,
- il livello delle **qualità inerenti** noto anche come il **livello spirituale**.

Analizziamo insieme.

Uno: Il livello delle emozioni

Quante volte ci siamo resi conto che il livello delle emozioni ci ha giocato brutti scherzi nelle relazioni con gli altri? Quante volte non abbiamo potuto superare un ostacolo per via del nostro stato emozionale o abbiamo dato un giudizio affrettato o preso una decisione in mezzo ad uno stato emozionale che ha prodotto un risultato non coerente, non logico o non adatto al momento? E quante volte i nostri capi, coloro che hanno gestito "la nostra risorsa umana" non hanno saputo leggere o intravedere le nostre emozioni e quindi pazientare o accelerare una certa decisione? Quanti nella vita vi hanno chiesto, amici, capi ufficio, direttori, subordinati, professori, a voi che leggete, quali siano o siano state le vostre emozioni in atto nel momento di una vicina decisione o di un esame o di un colloquio importante? E come sarebbe invece stato importante farlo, perchè avrebbe forse cambiato il corso della decisione o della situazione. Le emozioni vanno conosciute, studiate, affrancate, lasciate liberare o controllate in modo che non creino pregiudizio negli altri e siano un punto di forza per noi stessi.

Due: Il livello della volontà

E la volontà che opera ad un livello più alto delle emozioni, delle capacità intellettive e di quelle fisiche, non viene spesso dimenticata nella gestione delle interrelazioni? Non è forse attraverso questa straordinaria facoltà che spesso riempiamo alcune nostre manchevolezze?

La capacità di mettercela tutta per riuscire, la sfida di arrivare fino in fondo in mezzo a mille problemi e difficoltà, la forza di soffrire e tenere duro, la costanza di pazientare in particolari momenti o di far finta di nulla in altri? Da dove pensate che provenga tutto ciò? Da questo straordinario livello, che ognuno di noi sviluppa come un muscolo, e senza la quale molte nostre attitudini non si rivelerebbero. E quante volte coloro che gestiscono "le risorse umane" prendono in considerazione questa efficace qualità che noi tutti possediamo? È importante migliorare l'efficienza e la forza di questo livello della propria personalità apportandone attraverso opportune azioni, un miglioramento qualitativo e quantitativo con l'incoraggiamento, l'allenamento e la sofferenza.

Tre: Il livello delle qualità inerenti

Le qualità inerenti, quelle che profeti e messaggeri chiamano talenti, qualità interiori o qualità spirituali sono i gioielli più preziosi della nostra miniera ricca di gemme di inestimabile valore. Ognuno di noi è unico nell'universo e nella nostra unicità possediamo infinite qualità inerenti, ma spesso non ne siamo consapevoli o non siamo in grado di farle funzionare adeguatamente. Fidatezza, capacità di amare ed essere amati, giustizia, pazienza, purezza, gioia, generosità, abnegazione, lealtà, credibilità, rispetto, sincerità, senso del servizio verso gli altri, sono solo un micro elenco per permettere al lettore di recepire ciò di cui stiamo parlando. Quanto queste qualità spirituali sono coinvolte nella nostra vita e quanto la loro influenza incide nelle nostre relazioni e nelle nostre decisioni? Possiamo "gestire una risorsa umana" senza coinvolgere questo livello di interrelazione con il mondo che ci circonda? Non è forse questo livello una parte sostanziale della nostra personalità? Come possiamo farla entrare in gioco?

L'esperienza dimostra che spesso, anche per coloro che ne sono in parte consapevoli, ci si vergogna o si è cauti nel relazionarsi con se stessi e con gli altri su questo particolare livello di interrelazione. E il mancato utilizzo delle qualità di questo livello, decisamente, porta ad uno scadimento nella gestione delle risorse. Qualcuno in ufficio, a scuola, tra amici vi ha forse mai chiesto come giocano le vostre personali qualità spirituali nelle vostre decisioni giornaliere?

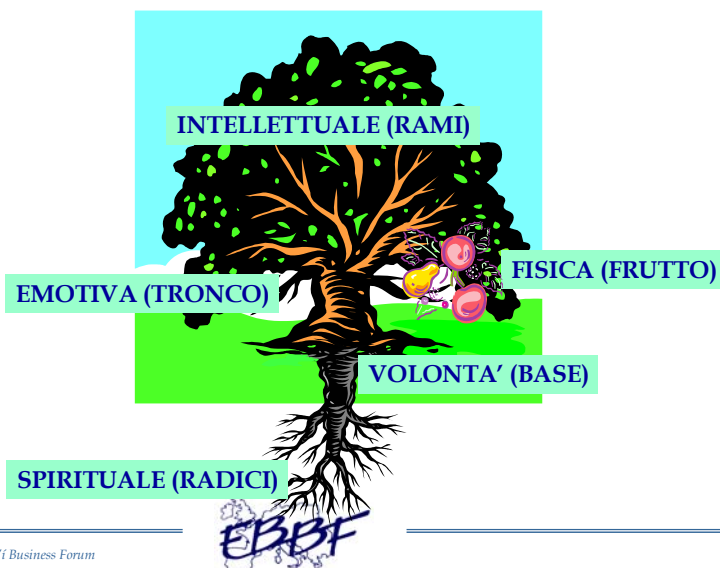
Forse il vostro capo vi ha mai accennato che forse se si condividessero alcuni aspetti delle qualità spirituali, sue e vostre, si addiverrebbe a decisioni e rapporti differenti?

Certamente è un campo nuovo, e come tutti i neoparadigmi necessita di sperimentazione, di prove e di progetti. Ma come lavorano insieme questi cinque livelli di interrelazione nella gestione delle risorse umane?

Per chiarire utilizzerò un esempio della natura. Un albero è dotato di cinque livelli di crescita e di sviluppo:

Le cinque dimensioni di Lavoro

Come lavorano insieme le cinque dimensioni



Le radici, la base sul terreno, il tronco, i rami, i frutti. Un albero per ben svilupparsi deve crescere armoniosamente dosando le capacità della propria crescita. Pertanto nel mentre sviluppa buone radici, contemporaneamente, allarga la base sul terreno, irrobustisce l'esile tronco, allarga i rami e li rafforza con le foglie ed infine, se tutto questo è proceduto secondo un equilibrio armonico, il risultato sono buoni frutti. Mettendo in collegamento questo esempio naturale con i cinque livelli di interrelazione precedenti possiamo dire che:

- 1.- i livelli **delle qualità spirituali** sono le radici,
- 2.- i livelli **della volontà** sono la base del tronco,
- 3.- i livelli **delle emozioni** sono il tronco,
- 4.- i livelli **delle qualità intellettive** sono i rami
- 5.- i livelli **delle qualità fisiche** sono il frutto, che può essere piacevole, dolce e da godere se tutto il processo si sviluppa armoniosamente.

Ma se le radici sono piccole, deboli, sottosviluppate allora l'albero non può ricevere il nutrimento necessario allo sviluppo delle sue proprie potenzialità. Così cresce male, sottosviluppato e molto vulnerabile. Potrebbe quindi seccarsi, non dare frutti ed essere buono solo come legna da ardere. Radici ben nutrite permettono all'albero di raggiungere la luce per la volontà di uscire ed espandersi.

Il processo è collegato ai livelli successivi pertanto, la base del tronco deve trovare un ambiente non tossico perché altrimenti rischia che il tronco si secchi. Creare un ambiente felice, con sentimenti positivi, avere interesse alle cose che si stanno facendo, essere in armonia interiore con i collaboratori, essere gentili e sorridenti, non rispondere di getto ma attendere, pensare, cercando di capire eventuali frizioni operando per spegnerle e non alimentarle, incoraggiare un sistema di condivisione e di apprendimento comune è un sistema per diminuire la tossicità dell'ambiente e proteggere la crescita della "risorsa". Ovviamente lo sviluppo è proporzionale alla crescita delle radici ed al loro rafforzamento nel tempo. Ma non è necessario che le radici siano totalmente sviluppate per attendere ad uscire perché il processo è congiunto e collegato: Crescendo la consapevolezza spirituale, aumenta la volontà ' di uscire alla luce. Ma le radici non sono visibili se non attraverso la crescita della loro espressione visiva - la base del tronco e il tronco medesimo. Pertanto le qualità spirituali devono mostrarsi attraverso azioni visibili. E queste si elaborano con la collaborazione della volontà, con la

condivisione degli stati di emozione, con la brillantezza delle qualità intellettive e con la partecipazione fisica.

Se questi livelli, operano insieme, crescono e si sviluppano armoniosamente, il frutto che otteniamo è maturo, dolce, gustosissimo e quindi le decisioni si prendono in tempi brevi, l'operatività delle decisioni è immediata, la verifica della funzionalità delle decisioni è acquisita in tempi brevi, la contentezza personale e degli altri è al culmine, il rispetto, la collaborazione e l'affetto degli altri garantiti per una migliore gestione di problemi e l'apprendimento collettivo è in crescita. Oggi il sistema funziona alla rovescia e cioè si dà importanza primariamente alle relazioni fisiche e intellettive, cercando confort, solidità e sicurezza tralasciando gli altri livelli. In breve tempo la risorsa si secca perché manca il nutrimento (che proviene dalle radici che non ci sono) e migra verso altri lidi in cerca di qualcosa che riempi il vuoto interiore e che crei le condizioni per aiutarla a mettere in luce le proprie gemme di inestimabile valore. Ma la maggior parte di coloro che gestiscono le risorse umane non essendo consci del corretto processo ricercano maggiori facilitazioni e di confort, pensando che lucidando e rendendo più bella l'estetica del frutto possano anche migliorarne il sapore. È dalle radici ben nutrite e dall'armonia del processo dei cinque livelli che si possono ottenere frutti deliziosi.

Sarà forse importante in un successivo articolo dare idee e mezzi per come nutrire e far crescere i componenti dei cinque livelli. Sarà anche importante dare un metodo di indagine su come scoprire le manchevolezze e le naturali incapacità insite in ogni livello e come intervenire.

Possiamo quindi, a conclusione di questo breve articolo, dichiarare obsoleta la terminologia "gestione delle risorse umane" e inserirne una innovativa "condivisione e collaborazione delle anime". Quello che viene richiesto ai lettori al termine della lettura, non è di chiudere la rivista pensando "è una cosa bella o è un'utopia", ma di procedere a riflettere su questo paradigma, e di provare a impostare la crescita della propria anima e la interrelazione con le altre anime con cui viene in contatto, con questo nuovo modello. Solo attraverso una nuova consapevolezza **resa evidente da azioni visibili** entreremo nell'età della maturità della "gestione delle risorse umane" che è la "collaborazione e la condivisione delle anime". E osservando la maestosità di questo albero prendere il coraggio per iniziare.



** Ingegnere, Presidente del gruppo SCAC, co-fondatore EBBF, membro della comunità Baha'i, conferenziere, lecturer universitario, scrittore.*