

Negli Stati Uniti la direzione HR si dota della figura del chief happiness officer

Arriva il manager della felicità

Motivare e valorizzare i dipendenti diventa strategico

Pagina a cura
DI ROBERT HASSAN

Arriva dagli Stati Uniti il manager della felicità in azienda: il chief happiness officer (cho) ha tutte le competenze e responsabilità tipiche dell'Hr manager e si occupa del monitoraggio e dell'incremento del livello di motivazione e soddisfazione dei dipendenti e di valorizzare i talenti. Il successo di un'azienda passa attraverso la felicità, la soddisfazione e il coinvolgimento delle proprie risorse. Fidelizzare i propri dipendenti non è meno importante di fidelizzare i propri clienti, anzi. E non è un caso che le aziende stiano investendo sempre più tempo e risorse per comprendere i desideri e le richieste dei propri dipendenti e provare a soddisfarli. Questo, ovviamente, si traduce in una richiesta sempre maggiore di professionisti che si occupino del benessere delle persone, anche dal punto di vista dei percorsi di carriera, della formazione e degli obiettivi di crescita. Il leadership & learning manager si occupa invece di formazione continua per trattenere i talenti. È il professionista che, sulla base dei bisogni formativi dell'azienda, si occupa di ideare e realizzare il piano di formazione di ciascuno e i corsi necessari per stare al passo con i tempi. Inoltre, elabora i percorsi di carriera e svolge i colloqui di assessment per lo sviluppo interno sia per alti potenziali che per i leader. Questi due aspetti sono spesso elementi fondamentali per il wellness dei dipendenti. Le retribuzioni annue lorde per queste figure sono interessanti:

da 25 mila a 35 mila euro per chi ha meno di 5 anni di esperienza e tra i 38/40 mila e i 50/58 mila euro per chi ha, invece, tra i 5 e i 10 anni di esperienza.

«Avere a bordo persone motivate e serene», dichiara Francesca Contardi, managing director di EasyHunters, «diminuisce sensibilmente i turnover e assenteismo, favorendo la collaborazione tra i colleghi e migliorando le performance dei singoli e, di conse-

guenza, dell'intera struttura. In un contesto dinamico come quello attuale non è più possibile puntare solo sugli incentivi economici, ma diventa indispensabile considerare e valorizzare soprattutto gli aspetti legati alle politiche di welfare e di work-life balance. Occuparsi

di gestione delle risorse umane, oggi, vuol dire occuparsi anche di questi aspetti che hanno più a che fare con la sfera emotiva e personale delle persone che lavorano in azienda. Le due figure più interessanti, in questo senso, sono dunque il chief happiness officer e il leadership & learning manager».

