

La presenza di un contesto-mercato sempre più turbolento, costringe le organizzazioni a divenire più elastiche ed innovative; perché ciò sia possibile i soggetti che agiscono nell'impresa devono disporre di un'ampia autonomia decisionale ed operativa ma soprattutto, vi è la necessità di una maggiore partecipazione e di un maggiore afflusso di idee nei processi decisionali finalizzato ad un nuovo stile di leadership non più gerarchico-autoritaria, ma partecipativa, che richiede particolare abilità nel comunicare ed interagire con i collaboratori

Secondo questa logica, la centralità delle risorse umane assume un significato ancora più pregnante nella gestione del sistema aziendale

Le risorse apportano il capitale umano che rappresenta la conoscenza, le capacità e le competenze distintive

Ma per essere utilizzate in maniera performante le risorse devono entrare in relazione con l'azienda e sviluppare un'alta capacità relazionale, che da una parte attiene al rispetto per la persona e dall'altra attiene al coinvolgimento emotivo

La prestazione è invece una combinazione unica apportata dalla risorsa nel meccanismo d'impresa, intesa sempre di più come capacità creativa, perché attiene alla sfera delle capacità distintive proprie di ognuno dei soggetti prestatori d'opera e d'ingegno. Saper valorizzare le prestazioni è la funzione del management, che deve essere in grado di inserire il valore generato dalle risorse nella catena di valore aziendale. La valorizzazione è anche questa sottoposta, attualmente, a profonde modifiche, dalla misurazione del rispetto delle norme, alla misurazione dell'impatto sul cliente

Si sono sviluppati così sistemi di valutazione delle performance, percorsi di valorizzazione del potenziale e altri meccanismi di misurazione dell'operatività

I sistemi di valutazione delle performance devono verificare il rendimento delle prestazioni, devono tenere conto della programmazione delle carriere e la valutazione del potenziale. Tali valutazioni hanno un riscontro economico ma non solo, perché si riferiscono all'attribuzione di incarichi particolari, alle condizioni di lavoro, all'opportunità di carriera, alla possibilità di apprendere, a eventuali benefit, a percorsi di crescita, a sessioni di training, etc.

La realizzazione di un progetto di valutazione e valorizzazione delle risorse richiede necessariamente che tutte le figure professionali coinvolte possiedano delle competenze comuni, che riguardano la comunicazione e la cooperazione, la capacità di analisi e di diagnosi, la valenza pratica del decidere e dell'intraprendere