

Risorse umane

Sistema di competenze per valorizzare il personale



Abbiamo utilizzato questa metodologia, nata nelle grandi organizzazioni, presso grandi gruppi e loro divisioni ma anche presso aziende di media dimensione.

Presso un'azienda di trasformazione di prodotti d'allevamento abbiamo progettato il sistema partendo da considerazioni connesse al bilanciamento tra i costi di gestione e manutenzione del sistema ed i benefici connessi al suo utilizzo.

In un settore nel quale, lavorando a margini ridotti e con la possibilità di acquisire personale dal bacino dell'immigrazione, il turnover è stato negli ultimi anni molto elevato, la despecializzazione porta con se minore qualità o maggiori costi di controllo. Il nostro intervento ha permesso in primo luogo proprio di focalizzare l'attenzione sui rischi connessi a nuove modalità di reclutamento e di valorizzare i "saper fare" di una generazione di dipendenti che nel giro di pochi anni avrebbero terminato la propria vita lavorativa.

Il sistema progettato nel caso specifico è risultato molto snello e supportato da strumenti in grado di essere aggiornati dallo staff interno coerentemente con le cadenze del sistema di pianificazione degli obiettivi.

E' stato possibile creare l'architettura necessaria a far dialogare il sistema delle competenze con i sistemi di valutazione, la pianificazione della formazione ed i processi di selezione del personale.

E' stato chiaro nel corso del progetto che il disegno organizzativo sarebbe stato messo in discussione dall'uso di un metodo così innovativo di lettura dei processi lavorativi.

Un sistema di competenze deve considerare conoscenze, capacità operative e competenze comportamentali strategiche nel business e nel contesto in cui l'azienda è inserita.

Le competenze residenti nelle imprese sono un patrimonio intangibile che va gelosamente custodito, coltivato e diffuso. Lo hanno capito quelle imprese che hanno deciso di metterle al primo posto tra i valori aziendali creando strumenti propri per gestirle.

Un patrimonio, appunto, che se ben difeso e valorizzato per far crescere le risorse umane può diventare l'arma in più in grado di rendere le imprese competitive.

A questo strumento possono poggiarsi i tools di gestione del personale e modalità, regole, strumenti per il knowledge management.

Uno strumento utile per crescere, ma anche per fidelizzare i dipendenti e attrarre giovani talenti e i migliori manager sul mercato sensibili ai richiami di quelle imprese che investono sulla conoscenza e la formazione, cruciali per chi vuole fare carriera.

L'attualità dello strumento è anche legata ad una offerta di personale maggiore rispetto alla domanda: il rischio è di scegliere con un criterio che non massimizza il risultato aziendale di medio – lungo periodo.

Il mancato allineamento delle competenze si traduce in una perdita economica per l'azienda, in ragione del disallineamento tra i costi totali sostenuti per il personale e la performance attesa

Se fra i cambiamenti che ci attendono la mobilità lavorativa diventerà la normalità, un sistema in grado di supportare la gestione del personale in ogni sua accezione sarà strumento indispensabile per selezionare meglio e trattenere le risorse di pregio.