

Risorse Umane

L'azienda ha risorse umane competenti, adeguate e motivate?

Con la locuzione risorse umane, ci si riferisce **all'insieme di persone che lavorano all'interno di un'azienda**, il c.d. **capitale umano**, ossia una delle maggiori fonti di vantaggio competitivo. Il focus è quindi spostato sulle competenze individuali, cioè l'insieme delle conoscenze (il "*sapere*") e delle esperienze (il "*saper fare*"), che rendono una persona capace di svolgere efficacemente determinate attività. Inoltre, in una fase di selezione del personale, bisognerebbe effettuare una descrizione del profilo richiesto, cioè indicare tutte le caratteristiche che dovrebbe avere la persona, per occupare in maniera perfetta quella posizione (principio dell'adeguatezza – "*l'uomo giusto al posto giusto*"). L'azienda dovrà quindi colmare le carenze di conoscenze del dipendente, tramite formazione e sviluppo.

Infine, probabilmente l'aspetto più importante nella gestione delle risorse umane, attiene alla **motivazione**; è condizione preliminare, assolutamente necessaria, per qualsiasi azione. La motivazione di un dipendente, può dipendere da vari fattori, i quali devono essere continuamente gestiti dai responsabili delle risorse umane:

- Successo al lavoro;
- Ottenere la responsabilità di un progetto/incarico;
- Opportunità di carriera;
- Riconoscimento dei risultati;
- Trattamento di tutti i dipendenti, secondo equità;
- Instaurazione di rapporti leali e sinceri.

Tuttavia, questo aspetto fondamentale non viene adeguatamente trattato nelle aziende, in quanto non vi è un vero e proprio ritorno contabile di questo investimento, perdendo quindi qualsiasi opportunità di miglioramento della comunicazione aziendale e di riduzione dei conflitti tra le varie posizioni.

L'azienda si impegna a farle crescere fornendo informazioni e strumenti formativi adeguati?

La formazione ha come obiettivo lo sviluppo di conoscenze e abilità del personale aziendale.

Nella realtà, spesso non viene attribuita la giusta importanza a tale fase, soprattutto in periodi di crisi economica; tuttavia, questa deve essere vista come un processo innovativo, di miglioramento quotidiano. Infatti, è uno **strumento cruciale** per la crescita e lo sviluppo delle risorse interne.

Ovviamente, la formazione viene erogata dall'alto, tuttavia è necessaria la collaborazione attiva dei dipendenti (in quanto destinatari di tale investimento), per far sì che si concretizzino i benefici aspettati.

Il mondo della formazione è mutato notevolmente negli ultimi anni, soprattutto grazie all'inserimento di innovativi metodi per eseguirla (**e-learning**, formazione di tipo esperienziale...), che in alcuni casi permettono una **riduzione del tempo e del costo della stessa**, e in altri aumentano le opportunità di socializzazione tra i colleghi, generando un risultato assolutamente positivo sul valore finale creato, a livello aziendale.

L'imprenditore si dedica alla formazione di se stesso e dei collaboratori?

Oggi, in un mondo che cambia continuamente, **acquisire nuove competenze nella gestione d'impresa è fondamentale**. Solitamente, quest'attività, soprattutto nelle PMI, non viene ritenuta importante, in quanto vi è la convinzione che la capacità di dirigere sia qualcosa di innato. Fortunatamente, vi è una tendenza opposta delle grandi imprese, dove il potere di gestire non viene "ereditato", bensì guadagnato attraverso un sistema meritocratico.

Il dirigere un'azienda, il sapersi imporre, richiede, a chi occupa tale ruolo, un ampio bagaglio culturale, che è essenziale al fine di comprendere i fenomeni e le situazioni in cui verte l'impresa, e di rispondere in maniera repentina ai cambiamenti che deve affrontare.

In conclusione, oltre a percorsi auto-centrati (dove le figure imprenditoriali imparano dalla propria attività), vi è la necessità di promuovere corsi formativi strutturati, tali da permettere il continuo aggiornamento sulle varie tecniche offerte dal mercato e da diminuire le barriere all'innovazione.

L'azienda dispone di risorse umane che possano garantirle continuità e futuro?

"Solide fondamenta garantiscono la resistenza anche per i terremoti più forti".

La fase di **selezione** e **reclutamento** del personale è una delle più **strategiche** di tutta la gestione delle risorse umane di un'impresa. Infatti, oltre a trovare la persona giusta al posto giusto, analizzando le differenze tra le caratteristiche richieste dalla posizione e quelle possedute dal candidato, è necessario creare un team lavorativo in un'ottica di lungo periodo, tale da garantire continuità all'azienda. Questa visione si traduce nell'avere risorse che credono nel business in cui operano.

È proprio in questa fase che entra in gioco la formazione, che dovrebbe accompagnare il lavoratore durante tutto il percorso di sviluppo della carriera, educandolo secondo quella che è la politica aziendale.