

# LA FABBRICA DEGLI SKILL



PER QUEL CHE CONCERNE LE “RISORSE UMANE” IL NOSTRO MODELLO DI MANAGEMENT COMINCIA DA QUESTO PRINCIPIO: “PRIMA CHI E POI CHE COSA” METTENDO COSÌ IN PRIMO PIANO IL “PRODUTTORE” RISPETTO AL PRODOTTO, ASSEGNANDO MAGGIORE RILEVANZA A CHI FA LE COSE RISPETTO A COSA DEBBA ESSERE FATTO.

**PARTE DI QUESTO APPROCCIO ALLE RISORSE UMANE È CHE PREDILIGIAMO LE DOTI PERSONALI RISPETTO ALLE PURE E SEMPLICI COMPETENZE TECNICHE.**

Il dipartimento delle risorse umane, nella nostra concezione di management, non si occupa quindi esclusivamente di relazioni industriali (o sindacali), di fogli presenze o di sole scartoffie e pratiche burocratiche collegate al personale, tutt'altro. Si occupa proprio di persone e del loro

costante miglioramento. Non solo dal punto di vista puramente tecnico, bensì miglioramento delle proprie abilità relazionali e comunicative, gestione del tempo, problem solving, ecc. tutti ambiti che noi sintetizziamo in un'unica parola: “FUNZIONALIZZAZIONE”.

**Funzionalizzare significa rendere qualcosa adatto (o più funzionale) a un certo ruolo, significa incrementare l'abilità di un individuo a mantenere le proprie mansioni e prestazioni sia nelle circostanze ideali e ordinarie, che nelle circostanze ostili e inaspettate.**

**In pratica, grazie alla funzionalizzazione, avremo l'individuo che, in relazione al suo ruolo, non ha lacune significative che ne ostacola la produttività e la rilevanza nei confronti del proprio gruppo di lavoro.**

**Q**uella degli skill si chiama fabbrica perché è una pia illusione credere che le persone più capaci “piovano” in azienda. In una PMI è inutile andare a caccia di “fenomeni che risolvano tutti i problemi”, sempre che questi esistano davvero, costano troppo e vogliono lavorare nelle grandi aziende. I talenti nelle PMI bisogna saperseli costruire, nella propria “fabbrica degli skill” lavorando costantemente su competenza tecnica, mentalità e atteggiamento.

**Anche se competente tecnicamente lo “spettatore”, il remissivo, il protagonista fissato su se stesso, ecc. in una PMI fanno più danni di un ruolo lasciato vacante.** Nelle grandi aziende la mancanza di certi skill si nota meno, è diluita dalla numerosità e spesso mitigata dall'unicità del prodotto o del servizio che offrono queste imprese.



In anni di pratica aziendale, fianco a fianco agli imprenditori delle PMI, abbiamo potuto constatare quanto la “persona sbagliata” (ma sarebbe più giusto dire non propriamente funzionalizzata) possa arrivare a costare fino al 250% della retribuzione annua lorda in termini di clientela persa, peggioramento del clima aziendale, resistenza al cambiamento e demotivazione anche da parte dell'imprenditore stesso.

**SCOPRA QUAL'È IL COSTO DELLA MANCANZA O CARENZA DI UN'EFFICIENTE “FABBRICA DEGLI SKILL” PER LA SUA AZIENDA.**



Per ulteriori approfondimenti  
scarichi le nostre WHITE PAPER  
“**GOVERNANCE E MANAGEMENT**”  
disponibili [qui](#).



Dedichi una decina di minuti  
del suo tempo alla compila-  
zione di questa analisi dispo-  
nibile gratuitamente on line a  
[questo link](#):