

LO SVILUPPO DI COMPETENZE E L'APERTURA DI NUOVE POSSIBILITÀ DI BUSINESS PER L'AZIENDA IN EVOLUZIONE

Prefazione

In un ormai ben accettato schema di sviluppo dell'azienda si individua nel flusso iterativo “Strategia → Pianificazione → Costruzione → Verifica → Azione” la sintesi di una efficace ricetta per la gestione coordinata e controllata della crescita.

*Tale metodo deriva dall'applicazione all'organizzazione azienda dell' **algoritmo dell'ingegnere** che dalla seconda metà del 1800 ha posto le basi per lo sviluppo industriale e sociale del nostro mondo civile.*

Oggi tale paradigma seppur auspicabile quale misura minima da adottare anche in quelle aziende in cui lo sviluppo delle attività ancora viene gestito a vista ed a partire da opportunità esogene, può risultare limitativo per offrire all'impresa l'opportunità di cogliere e mettere a frutto tutto il proprio potenziale.

*L'articolo pone quindi l'attenzione su di una visione ed un conseguente approccio metodologico allo sviluppo strategico dell'azienda che affianca alla gestione per obiettivi una particolare attenzione e l'adozione di adeguati strumenti per stimolare nell'organizzazione un ulteriore ciclo vitale iterativo. Tale ciclo denominato di **valorizzazione delle risorse umane** si basa sul continuo stimolo allo sviluppo, rilevazione ed analisi delle competenze rese disponibili dalle persone presenti in azienda, e se esso viene posto in correlazione con una attenta osservazione del mercato può offrire l'opportunità di una crescita e/o diversificazione del business forse meno lineare ma di frequente molto più dirompente e di successo.*

*Questa **capacità di introspezione mirata a ricercare le opportunità in ciò che già si possiede** è l'innovazione di cui necessita oggi il sistema imprenditoriale italiano, questa è una capacità unica e non clonabile dalla concorrenza poiché unica come l'aggregazione di persone uniche che ogni impresa è in grado di far convergere verso una missione condivisa da tutti i livelli aziendali.*

Michele Boscaro

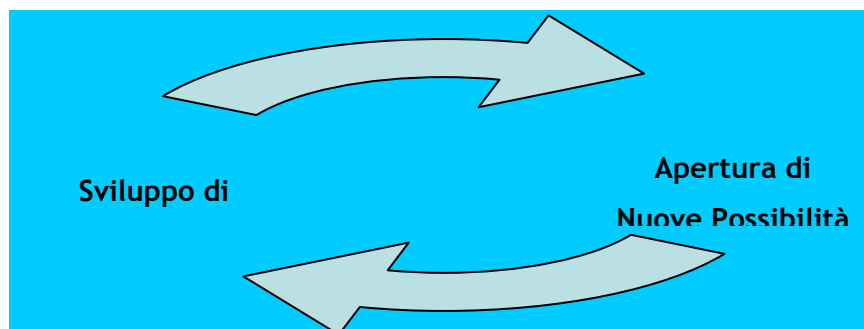
Competenza essenziale ed imprescindibile dell'azienda di oggi è lo **sviluppo costante e dinamico di nuove competenze**, sviluppo che deve essere considerato un obiettivo fondamentale dell'azienda e che deve integrarsi alle attività delle persone che partecipano con il loro lavoro al raggiungimento dell'obiettivo aziendale. Quando parliamo di azienda, consideriamo dunque tutte le persone che attivamente la costituiscono e che contribuiscono con la loro attività alla crescita aziendale.

Cosa significa sviluppare nuove competenze?

Sviluppare nuove competenze significa innovazione continua, cambiamento attivo e rinnovamento costante. L'azienda di oggi deve dunque trasformarsi in una organizzazione in cui i principali obiettivi sono la creazione, lo sviluppo e la condivisione di competenze e conoscenze, un sistema cognitivo e sociale in grado di proiettare se stesso nel futuro anticipandone esigenze e tendenze, alle quali rispondere con nuove ed efficaci strategie competitive. Lo sviluppo di nuove competenze rappresenta dunque per l'azienda una strategia ed una tattica di progresso e di espansione, che concorre a determinare la continuità dell'azienda e il suo prosperare.

In un mercato in costante mutamento, le aziende hanno il dovere per se stesse, e per le persone che condividono con loro un obiettivo, di essere pronte a fronteggiare in modo proattivo il cambiamento, preparate ad adattarsi alla realtà variabile utilizzando le nuove competenze sviluppate (siano esse tecniche o trasversali) che aprono nuove strade e possibilità.

Possiamo quindi considerare le **competenze come apertura di nuove possibilità**, anche se non è possibile determinare un sicuro rapporto di causa effetto dove una nuova possibilità sia generata dal consolidamento di una nuova competenza. In realtà, competenze e possibilità sono allo stesso tempo causa ed effetto le une delle altre, in un rapporto circolare e continuo di reciprocità.



Lo sviluppo di competenze conduce infatti all'apertura di **molteplici e a volte inattese possibilità per l'azienda**, che si possono concretizzare in un nuovo posizionamento sul mercato, rinnovando la propria struttura e re-indirizzando i propri obiettivi in funzione delle specifiche esigenze del momento economico-sociale. Nuove competenze portano dunque all'attuazione di nuove possibilità operative, entro le quali l'azienda ri-crea se stessa in modo dinamico ed efficace per la sua continuità.

D'altra parte, è proprio l'aver presente nuove possibilità che permette all'azienda di capire in quale direzione orientare il proprio sviluppo, e quali sono le competenze da potenziare all'interno della propria organizzazione.

Competenze e nuove possibilità sono dunque in relazione biunivoca, costituendo un ciclo continuo di rinnovamento e rigenerazione per l'azienda che apre consapevolmente le sue porte al futuro, e che sarà per questo in grado di anticipare le esigenze e le tendenze del mercato.

Concretamente, quali passi deve compiere l'azienda per sviluppare nuove competenze e aprirsi a nuove possibilità?

Solo attraverso la realizzazione di piani di intervento integrati fra lo sviluppo delle persone e lo sviluppo della propria organizzazione, l'azienda ha la possibilità di costruirsi in modo attivo e consapevole gli strumenti per anticipare, affrontare e rispondere proattivamente e con padronanza ai cambiamenti ed alle nuove esigenze del mercato economico-sociale, grazie alla sinergia continua che in tal modo si sviluppa fra il livello dell'individuo ed il livello azienda.

LIVELLO PERSONA	LIVELLO AZIENDA
	“Ascolto del mercato economico-sociale”
	Analisi e definizione strategica e di posizionamento sul mercato
	Apertura di nuovi mercati
	Diversificazione della produzione e/o dei servizi erogati
	Ri-organizzazione aziendale: processi e risorse umane
Interventi di assessment del potenziale	
Valutazione e definizione di impegni reciproci di crescita persona ↔ azienda	
Interventi di orientamento professionale	
Interventi formativi per lo sviluppo di competenze orientate alle necessità di azienda	
Interventi formativi per lo sviluppo di competenze orientate alle necessità della persona	
	Analisi del Clima aziendale ed interventi per la creazione di situazioni di Wellness aziendale
Valutazione del personale (competenze d'azienda e competenze personali)	
	Gestione della conoscenza
Valorizzazione del potenziale personale	
Valutazione di nuove opportunità di sviluppo personale anche in correlazione agli indirizzi di sviluppo aziendale	Valutazione di nuove opportunità di business a partire dal capitale intellettuale e personale disponibile in azienda