

# COMPETENZE, CAPITALE UMANO E BENESSERE ORGANIZZATIVO

---

***Loredana de Palma***

Consulente ed esperta di Bilancio di Competenze Informa COOP

Il cambiamento radicale e veloce degli ultimi tempi impone alle aziende una continua riflessione sul proprio modello organizzativo. Per competere assicurando il benessere della propria azienda e delle persone è necessario lavorare su più livelli: investimento nella ricerca e innovazione del proprio prodotto/servizio e coinvolgimento delle persone nei processi di cambiamento (convegno ESTE - Il cambiamento organizzativo. Strategie, processi, cultura: gli strumenti per cambiare le organizzazioni. 4 giugno 2015- Milano). Introdurre una cultura organizzativa che abitui il nuovo e diverso, anche se non semplice, permette di evitare le resistenze al cambiamento ed agevolare le spinte innovatrici puntando sulle persone, sulle loro risorse e potenzialità. Il management è chiamato, non più e non solo, ad applicare procedure, ma ad educare ad una nuova cultura, a “costruire una piattaforma di cambiamento e non un programma” (Gary Hamel, The future of management). Investire sulle persone, sul capitale umano, permette di avere una lettura sofisticata della propria realtà aziendale, lettura che permette di maturare saggezza decisoria. Il giusto coinvolgimento delle persone attribuisce senso e valore ai processi di cambiamento ed innovazione aziendale e pone le basi per la cultura della partecipazione. In questa logica la Società Informa di Bari offre, con il servizio specialistico di Bilancio di Competenze e Sviluppo di Carriera Bicomp. Si tratta di percorsi finalizzati a supportare processi di conoscenza e consapevolezza delle competenze e attitudini professionali al fine di valorizzare quelle agite dalle persone con successo, supportare quelle da potenziare ed eventualmente acquisire quelle necessarie e funzionali a performance di qualità. Gli interventi si sostanziano in azioni sinergiche e condivise in più tempi e su più livelli:

- con il management aziendale: mira a favorire un processo più ampio di acquisizione e consapevolezza di quello che l'azienda è rispetto alle competenze agite dal personale di riferimento e potenzialmente potrebbe essere in termini di potenziale attualmente in possesso e non agito;
- con il personale: mira a favorire la conoscenza delle competenze e attitudini in possesso, a focalizzare le attuali responsabilità connesse al ruolo e alle funzioni. Permette, inoltre, di agire sulla consapevolezza delle proprie potenzialità e accelerare eventuali cambiamenti organizzativi;
- ancora con il management aziendale: permette di verificare la congruenza tra le competenze, potenzialità e motivazioni del personale e le possibili azioni di miglioramento e cambiamento organizzativo.

Formazione, aggiornamento, consulenza e valutazione del potenziale sono processi che agiscono sulle competenze strategiche dei lavoratori (sul singolo) e sulla capacità dell'azienda di presidiare efficacemente la gestione e valorizzazione delle persone finalizzando i possibili cambiamenti e migliorando la competitività aziendale (organizzazione). Investire sul capitale umano innesca, nel tempo, ricadute e benessere su più livelli:

- sulle persone, in termini di valorizzazione e sviluppo del potenziale umano, partecipazione alla vita aziendale, motivazione.
- sull'intera organizzazione, in termini di innovazione e di coerenza tra il livello di competenza aziendale del gruppo di persone coinvolto rispetto alle richieste del mercato di riferimento e agli standard professionali ambiti.
- sui clienti finali in termini di livelli di performance offerta.

L'investimento sul capitale umano, e la partecipazione del management alla salvaguardia del benessere organizzativo, aumenta il senso di appartenenza alla cosa comune e innesca processi di partecipazione e condivisione nel rispetto delle diversità, senza tralasciare l'evoluzione dei mercati.