

Il nostro viaggio tra i fattori di Successo delle Pmi

Collaboratori? Scelta strategica

Pensate ad un caso di successo (magari ad una squadra di calcio vincente) e a quali sono le componenti interne ed esterne che hanno contribuito a questo successo.

Su un campione di 10 manager e imprenditori, 9

pensano che il primo e più importante fattore per ottenere risultati importanti siano le persone, il team, la componente umana.

Ora fate un passo indietro e rivisitate la vostra realtà imprenditoriale, piccola o grande e ripensate a come avete creato, gestito o trasformato il vostro gruppo di lavoro negli anni.

...Bene ognuno di noi si può render conto che troppo spesso il processo di reclutamento e formazione dei collaboratori non ha seguito metodi e competenze precise ma piuttosto "il caso", "l'amicizia", "il rapporto di parentela", "la simpatia", tutti elementi emotivi che sono validissimi per una cena tra amici ma non in una struttura che deve generare valore.

Fatta questa premessa di metodo trasformiamo il problema in soluzioni precise (sono volutamente semplici per rendere un tema così complesso molto operativo). Concretamente i primi 4 elementi che riteniamo essenziali nella ricerca del personale sono:

1) Valori personali: Prima di individuare degli ottimi professionisti è necessario trovare delle "Brave" persone. Cercare persone di fiducia a cui delegare attività anche strategiche, significa migliorare l'organizzazione e limitare il rischio imprenditoriale.

2) Eterogeneità: Troppo spesso un'azienda o un

4 Obiettivi da non Mancare

- ⊗ Valori Personali
- ⊗ Team Eterogeneo
- ⊗ Motivazione/Entusiasmo
- ⊗ Professionalità

Fonte: **MADE**
L'ALBERGO DEI SUCCESSI

gruppo di lavoro risulta eccessivamente omogeneo. Tutte persone con un uguale profilo, skills simili, identico modo di vedere le cose, magari dei "signor si" allineati con le idee del capo: "niente di più sbagliato". L'azienda ideale è quella composta da

uomini e donne con esperienze complementari, maturate in settori ed ambienti diversi, che aiuteranno il Manager o l'imprenditore a vivere le dinamiche aziendali sotto ogni punto di vista, con confronti serrati a volte anche duri.

3) Motivazione: In un contesto fortemente competitivo la motivazione fa la differenza. Quella che gli allenatori chiamano "... la fame di vittoria", "la voglia di emergere", rappresenta un valore aggiunto in grado di spingere un gruppo oltre le sue reali possibilità. Non ho mai visto compiere delle imprese senza motivazione ed entusiasmo.

4) Professionalità: Il tutto non può prescindere da skills di base, che devono essere adeguate all'attività richieste. Troppo spesso ritroviamo figure non in linea con i ruoli assegnati, e quindi non motivate. Questi esempi negativi rappresentano per la struttura un duplice problema: rendono meno nel proprio lavoro e trasferiscono la loro insoddisfazione sia all'interno del contesto lavorativo (demotivazione del team) che all'esterno (pubblicità negativa).

Come avrete avuto modo di constatare sono informazioni semplici, di "buon senso", banali che però sono completamente disattese dai fatti e dalla realtà imprenditoriale di molte aziende.

Massimiliano Masi

Partner Made

m.masi@ma-de.it

Nel prossimo numero parleremo di:
Centralità del Cliente