

Informarsi

Sviluppare competenze, consolidare esperienze

La capacità di un'impresa di realizzare la propria strategia dipende sempre di più da asset intangibili. La formazione e la motivazione del personale giocano un ruolo fondamentale nel raggiungimento degli obiettivi aziendali e consentono all'organizzazione di muoversi in modo dinamico, di innovare e di competere sul mercato.

? di cosa si parla?

Il volto di un'impresa è il volto delle persone che vi lavorano. Un'azienda è infatti il frutto delle capacità dei propri dipendenti, del loro modo di affrontare e risolvere i problemi, delle loro competenze, che devono adattarsi alle innovazioni e all'evoluzione del mercato, e del loro benessere nell'ambiente di lavoro.

La **formazione aziendale**, non solo quella direttamente collegata all'**aggiornamento professionale**, occupa un posto di riguardo nelle strategie di CSR in ambito di gestione delle risorse umane. Attraverso workshop, condivisione di best practice, discussioni in gruppo, è possibile dare vita a progetti di formazione innovativi per migliorare le competenze dei collaboratori e, più in generale, il clima aziendale. Ad esempio, l'impresa può decidere di offrire ai propri dipendenti un ciclo di incontri condotti da esperti sulla salute, sull'educazione dei figli o su temi legati alla sostenibilità (strategie per il risparmio energetico, raccolta differenziata, etc.). A volte questi incontri vengono organizzati al termine dell'orario di lavoro in spazi messi a disposizione dall'impresa e aperti anche ai familiari. L'obiettivo è sempre anche rafforzare relazioni e rapporti in vista di un miglioramento del clima aziendale.

Un'impresa responsabile valorizza le **competenze maturate**, stimolando il trasferimento di skill dai dipendenti con maggiore esperienza a giovani collaboratori.

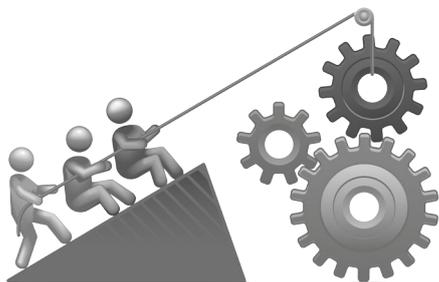
👍 quali vantaggi

I vantaggi sono correlati all'ambito che l'impresa decide di privilegiare: nei casi in cui le scelte cadano su percorsi formativi di tipo professionale, oltre alla crescita di specifiche abilità, migliorerà anche la capacità del dipendente di individuare soluzioni innovative utili all'organizzazione.

Ci possono essere casi di formazione che, pur essendo apparentemente atipici, si riflettono in modo profondo sulla vita di relazione delle persone in azienda. Un'attività di volontariato d'impresa ben strutturata e seguita da momenti di elaborazione collettiva guidata da esperti, ad esempio, può portare un miglioramento non solo dei rapporti tra i dipendenti, ma anche delle loro capacità relazionali.

Puntare sulla formazione in azienda porta indiscutibili benefici, in particolare:

- **accrescimento del capitale intangibile** dell'impresa: il valore dell'impresa aumenta con il saper fare dei dipendenti;
- **miglioramento dei rapporti tra le persone**: le attività che si svolgono in ambito extra-lavorativo consentono spesso di rinsaldare rapporti e di aprire nuove prospettive relazionali;
- **maggior motivazione** di dipendenti e collaboratori: lavorare in un'impresa attenta alla formazione delle persone stimola una maggior condivisione degli obiettivi aziendali.



Informarsi

 **da dove cominciare?** Un piano di formazione può partire sia dalla rilevazione dei bisogni dell'impresa sia dall'ascolto dei suggerimenti dei dipendenti. Tale percorso prevede quattro passaggi.

1. Analisi dei bisogni. L'analisi dei bisogni può partire dall'individuazione dei punti di debolezza dell'impresa, anche in relazione alla concorrenza. Capire il mercato in cui si opera e il posizionamento dei concorrenti può essere un primo passo utile.

2. Elaborazione di un piano formativo. È necessario individuare un vero e proprio percorso mirato al raggiungimento delle competenze utili a superare le debolezze emerse nell'analisi dei bisogni. Il coinvolgimento dei dipendenti in un percorso ben spiegato può diventare un vantaggio competitivo poiché contribuisce ad una maggior motivazione dei dipendenti.

3. Analisi delle competenze interne. È necessario mappare le abilità già presenti nell'organizzazione per evitare che ci siano risorse sottovalutate: ad esempio, lo stesso personale esperto potrebbe essere inserito nei programmi di formazione. La valorizzazione di tali risorse, oltre a consentire un contenimento dei costi, potrebbe favorire lo scambio intergenerazionale.

4. Valutazione dei risultati. Valutare insieme alle persone che hanno partecipato al percorso formativo i risultati conseguiti: un momento importante per capitalizzare i risultati raggiunti.

Infine, è importante comunicare la realizzazione e i risultati di tali percorsi formativi, ad esempio all'interno dei bilanci sociali, per mettere in luce l'attenzione dell'impresa nei confronti dei propri dipendenti e l'impegno per la loro crescita.

 **per approfondire**

www.csrpiemonte.it

(per trovare, tra le altre cose, alcuni esempi di buone prassi in questo ambito)

www.sodalitas.it

(nella sezione "Sodalitas Social Solution" sono presenti progetti e iniziative di organizzazioni che hanno partecipato al premio Sodalitas Social Award)

www.eticanews.it

("La CSR porta vantaggi competitivi": lo si scrive nel motore di ricerca e si legge un'interessante intervista, in cui viene illustrata una buona pratica di formazione sulla CSR rivolta ai dipendenti)

www.greatplacetowork.it

(per ispirarsi alle best practice di alcune aziende)

AlpCoRe è un progetto cofinanziato dall'Unione europea attraverso il Fondo europeo di sviluppo regionale, che coinvolge i territori transfrontalieri di Piemonte, Savoia e Alta Savoia.