

**CONOSCERE LE RISORSE UMANE DELL'AZIENDA PER  
INCREMENTARE IL LORO COINVOLGIMENTO E LA  
PRODUTTIVITA'**

**Ai gentili Clienti**

**Loro sedi**

Stiamo per entrare nel quarto trimestre dell'anno e presto le aziende penseranno agli obiettivi per l'anno nuovo.

Di norma le aziende definiscono gli obiettivi in termini di fatturato, di utile e/o di margine di contribuzione o di quote di mercato e molte volte passa in secondo piano la situazione delle risorse umane;

Nel budget del personale, in astratto, l'organico è sufficiente a realizzare gli obiettivi ma si ragiona in termini di quantità di ore di lavoro e non ci si pone il problema del grado di motivazione dei collaboratori.

Il fattore umano viene decantato da tutti come cruciale ma poi non viene misurato e pertanto non viene inserito nelle priorità.

La legge di Goodhart coglie perfettamente le contraddizioni di un focus delle aziende solo sui parametri aziendalistici tradizionali.

A tal riguardo vi consigliamo di leggere l'articolo di cui allego il link:

<https://delion.it/blog/marketing-strategico/limportanza-di-un-approccio-olistico-nella-scelta-dei-kpi-nel-marketing-la-legge-di-goodhart/>

Le dinamiche competitive e del mercato del lavoro attuali ci portano a ritenere che non è più sufficiente concentrarsi sui "parametri aziendalistici" e che il "fattore umano" merita la giusta RI-considerazione.

Molti imprenditori ritengono di conoscere bene il proprio personale e non si rendono conto che il quadro e le percezioni che hanno sono profondamente distanti dalla realtà e questo principalmente per due motivi:

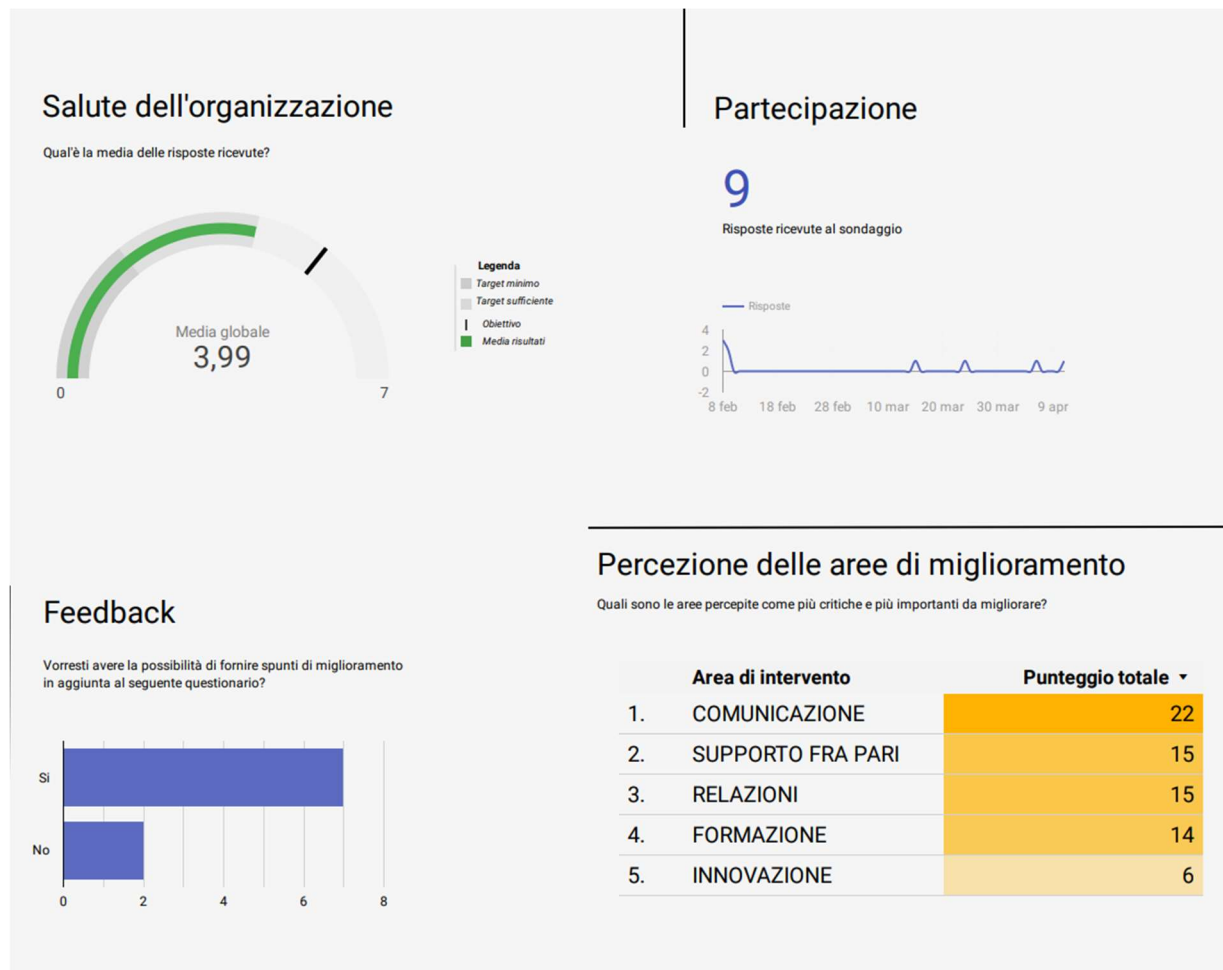
- vi è una naturale reticenza al feedback "trasparente" da parte dei collaboratori (per timore di ritorsioni);
- vi è la resistenza da parte dell'imprenditore ad ascoltare e recepire adeguatamente le indicazioni che gli vengono dal personale.

Quando facciamo delle verifiche in azienda, su quello che è il "clima aziendale" e le percezioni del personale sulla leadership, ci troviamo davanti ad un quadro profondamente diverso da quello atteso dall'imprenditore. Fare dei sondaggi o delle interviste che facciano emergere una descrizione il più possibile trasparente di quella che è la percezione da parte del personale è fondamentale.

E' necessario conoscere il pensiero dei collaboratori sulla formazione fatta in azienda, sulle mansioni e relative responsabilità, sullo stato psicologico, sulla comunicazione in azienda, sulle relazioni con i colleghi, sulle prospettive di carriera, sul coinvolgimento in generale e su tanto altro.

Unendo le competenze professionali dell'area lavoro dello studio Brc e della società Benefit Foxwin srl, che si occupa di consulenza sulle risorse umane, abbiamo implementato un questionario utile a fornire una prima fotografia della situazione delle risorse umane in azienda. Ecco di seguito un

esempio di una delle sezioni della reportistica che oggi forniamo alle aziende clienti per visualizzare queste importanti informazioni e misurazioni:



Con un'indagine anonima abbiamo ottenuto un "cruscotto" con le principali informazioni relative ai collaboratori e tutto questo viene realizzato in modo veloce ed a condizioni economiche sostenibili. **Questo consente di predisporre un piano di interventi finalizzato ad aumentare il coinvolgimento dei collaboratori e la produttività.**

A questo punto una domanda è d'obbligo: Siete sicuri di conoscere bene i vostri collaboratori e con che grado di motivazione la squadra della vostra azienda giocherà il prossimo campionato?

Resto disponibile per approfondire questa tematica calandola nello specifico contesto aziendale.

cordiali saluti

AREA LAVORO  
 Dott. Stefano Vivian