

SCOPRIRE IL POTENZIALE DELLE PERSONE PER AUMENTARE EFFICACIA ED EFFICIENZA

Tutti i contesti lavorativi richiedono la partecipazione di più persone con le conseguenti interazioni. La "qualità" di tali interazioni risulta fondamentale per la qualità dell'attività lavorativa, in quanto decisiva per il pieno utilizzo delle competenze tecniche.

Occorre, pertanto, inquadrare la relazione tra le competenze tecniche (hard skills) e le competenze trasversali (soft skills), ossia quelle che guidano i comportamenti: le prime sono il patrimonio necessario ma non sufficiente, le seconde ne rappresentano il supporto indispensabile.

È molto importante prendere consapevolezza sia dell'importanza delle soft skills sia del fatto che, come qualsiasi competenza, possono essere apprese, migliorate e consolidate con una preparazione specifica. Ritenerne che le soft skills siano essenzialmente doti naturali, più o meno presenti in ciascuno, da prendere così come sono, rappresenta uno spreco di risorse e, perciò, di denaro.

La preparazione risulta tanto più efficace quanto più è strutturata come un processo, nel quale l'input è la conoscenza delle basi su cui poggiano e di come si manifestano, l'elaborazione consiste nella sperimentazione applicativa, l'output è dato dalla conoscenza e dal consolidamento, tali da consentire di proseguire autonomamente il miglioramento e gli adeguamenti resi necessari dal variare delle condizioni.

L'impegno verso tale conoscenza predispone una sorta di "cassetta degli attrezzi" operativi per la soluzione dei problemi, per la spinta consapevole e sicura verso le decisioni, per l'orientamento del patrimonio di esperienza verso nuove applicazioni.

Tutto ciò tenendo conto di come guidare la risorsa sempre più preziosa - il tempo - passando dalla classica organizzazione -time management - a una prospettiva innovativa personalizzata - tailored time.

L'approccio che consente all'azienda di trasformare rapidamente il costo di questo percorso in investimento è articolato in tre blocchi consequenziali.

Primo blocco: indagare il livello delle risorse personali disponibili; confrontarle con quelle che sono necessarie; individuare le azioni da intraprendere per colmare le lacune e valorizzare i talenti.

Secondo blocco: esplorare le competenze più incisive sull'espressione del potenziale; approfondirne le modalità di utilizzo; creare le basi per affrontare i cambiamenti di contesto, la pressione degli impegni, l'incertezza previsionale; rimuovere rigidità e abitudini disfunzionali; incrementare la capacità di trovare soluzioni innovative.

Terzo blocco: espandere la capacità di problem solving; disporre delle metodologie per affrontare efficacemente le decisioni; indurre uno slancio verso il nuovo; progettare l'impiego del tempo, aggredendo i fattori ostacolanti.

Il Dipartimento tecnologie innovative-SUPSI-offre l'opportunità alle Organizzazioni e alle persone che ne fanno parte di riconoscere ed impadronirsi delle soft skills anche grazie al CAS "Prepararsi al futuro - Il Project Management tra vecchie e nuove competenze".

SUPSI



Elia Contoz

Docente formazione continua, Dipartimento tecnologie innovative SUPSI e membro del Direttivo Associazione Project Management Ticino (APM-Ticino).