

Competere nel terzo millennio: il ruolo del "Capitale Umano"

Nuovi strumenti gestionali finalizzati al riconoscimento, alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze distintive.

di Tiziana Campanella

Come è noto, oggi le organizzazioni si trovano ad operare in un ambiente turbolento e fortemente competitivo e ciò le spinge ad adottare nuovi modelli organizzativi, maggiormente efficienti e più adatti a contribuire al successo dell'azienda.

Secondo il recente approccio teorico definito "Modello delle Competenze", il vantaggio competitivo di un'impresa oggi è sempre più legato al valore professionale delle risorse umane impiegate: se le basi dell'eccellenza risiedono in questo patrimonio di conoscenze e capacità, allora la gestione delle competenze diventa la tecnica di sviluppo organizzativo più efficace per rispondere alle sfide del nuovo mercato.

L'attuazione di **tale modello gestionale richiede di identificare le capacità necessarie a ricoprire determinati ruoli aziendali, ma esige anche una indagine puntuale sulle conoscenze tecniche che distinguono l'Azienda**, rendendola così riconoscibile e apprezzabile da tutti gli operatori del mercato.

La mappatura delle competenze non resta però una semplice elencazione di conoscenze e capacità tout court, ma diventa piuttosto lo strumento strategico per definire e sviluppare le competenze distintive richieste oggi e in prospettiva dal business: costruito come "un abito su misura" per quell'Azienda, servirà a precisare le competenze richieste, rilevare quelle possedute e realizzare attività di gestione e sviluppo del personale (selezione, formazione, percorsi di carriera, mobilità, sistema premiante, ecc.).

Un'impresa oggi diventa leader quando:

- si focalizza su ciò che sa fare davvero bene o meglio degli altri;
- ogni suo processo (trasversale all'organizzazione, interfunzionale o specifico di una funzione) è di qualità, ovvero "sotto controllo"¹;
- è in grado di presidiare le competenze distintive di cui sono depositarie le risorse umane impiegate.

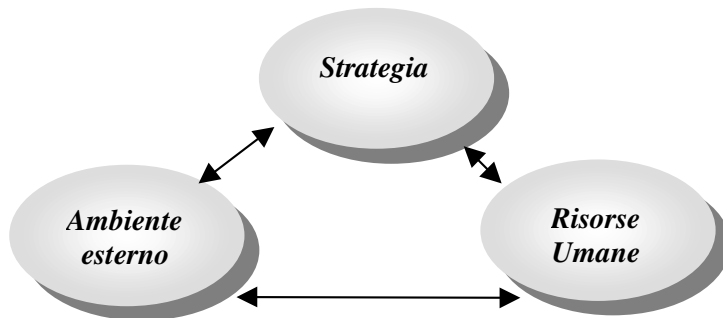
¹ Un processo si definisce "sotto controllo" quando:

- è disegnato ed è noto a tutti i suoi protagonisti;
- sono note le prestazioni di input/output/tempo, nei confronti di tutti i suoi utenti interni ed esterni;
- se ne misura la devianza e se ne conoscono le cause.

In questo contesto, la Funzione Risorse Umane è chiamata a svolgere un ruolo fondamentale, dovendo attuare politiche del personale coerenti con la strategia aziendale. Anzi potremmo dire che, in questa prospettiva, la strategia del personale diventa una componente essenziale della strategia di business, secondo un modello di pianificazione delle risorse umane non più lineare:

ambiente esterno → strategia → risorse umane

ma circolare:



Nei prossimi articoli, descriveremo come applicare questi concetti per la costruzione di un modello gestionale per competenze.

© 2005 – Eccellere – Business Community

L'autrice

Tiziana Campanella

Redattrice di
Eccellere - Business Community



Esperta di organizzazione aziendale e management delle risorse umane, ha operato nella direzione del personale di medie e grandi imprese occupandosi di gestione dei processi di reclutamento, selezione, formazione, sviluppo organizzativo, relazioni industriali, applicazione delle normative in materia di privacy, sicurezza sul lavoro e qualità.

Ha gestito progetti complessi di change management legati allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze nelle organizzazioni.

Laureata in giurisprudenza col massimo dei voti all'Università di Napoli, ha collaborato presso primari studi professionali legali e notarili partenopei. Ha sempre unito all'attività professionale quella di studio e ricerca nel campo delle risorse umane, conseguendo un master in direzione e gestione del personale.

L'autrice può essere contattata al seguente indirizzo email:
tiziana.campanella@eccellere.com