



“PERCHÉ FORMARE IL PERSONALE SE POI SE NE VA?”

Una riflessione a questa domanda che molti imprenditori si pongono...

“Perché dovrei formare il personale se poi se ne va?”

Una domanda che alcuni imprenditori si pongono ancora. Eppure sembra evidente che per competere oggi abbiamo una sola possibilità: investire sulle persone, affinché aumenti la loro produttività.

Ma quali sono gli indicatori per misurare la produttività? La capacità tecnica? Le ore di presenza in azienda? Se il mondo sta cambiando possiamo pensare di gestire il cambiamento con gli stessi interrogativi e utilizzare gli stessi indicatori per valutare il grado di efficienza delle nostre aziende? Proviamo a cambiare schema.

Proviamo a chiederci: quanto sono allineate le persone rispetto agli obiettivi aziendali? Quanto sono disposte ad assumersi la responsabilità del loro lavoro? Quanto riescono a risolvere in modo efficace i problemi?

Che con una foto istantanea potrebbe essere: quante pause caffè occorrono per chiudere una riunione portando a casa l'obiettivo prefissato? Quante telefonate occorrono per sapere a che punto si trova una commessa? Quante volte di fronte ad un mancato risultato ci sentiamo rispondere “ma abbiamo sempre fatto così”?

Allora chiediamoci quanto costano queste dinamiche, quanto frenano il raggiungimento del risultato e se ci consentono di raggiungere il risultato migliore.

Sono numerosi gli studi sulla valutazione delle performance dei team, le Università americane stanno

sviluppando numerosi progetti su questo tema, e tutti concordano sul fatto che un *team positivo e coeso* porta “inspiegabilmente” a performance nettamente più elevate. E la formazione può fare molto per aumentare l'empowerment dei nostri team, stimolare entusiasmo e motivazione.

Negli Usa il riconoscimento dell'importanza del pensiero positivo e della resilienza avviene con gli studi del prof. Martin Seligman nel campo della psicologia positiva. In particolare, la prima teoria viene descritta nel testo *Authentic Happiness*, del 2002 e prende il nome di *Teoria della felicità autentica*.

Marcial Losada uno psicologo americano specializzato in “psicologia organizzativa”, ha condotto uno studio molto interessante su cosa rende maggiormente performante un team di lavoro. Insieme ai suoi collaboratori ha analizzato le riunioni di 60 team composti da 8 manager all'interno di una grande società. Cosa è emerso? Che i team con prestazioni più elevate erano quelli che avevano un maggior numero di interventi positivi rispetto a quelli negativi.

Quindi: non perdiamo occasione di lodare le persone che abbiamo vicino, non soltanto i familiari, anche il commesso o la commessa che ti assiste con professionalità durante i tuoi acquisti, l'addetta delle poste che è gentile con te e così via...

Ma torniamo al dilemma iniziale: perché dovrei formare il personale se poi se ne va?

Risponderei con una battuta: “E se poi invece resta?” ●

**UN TEAM POSITIVO
E COESO PORTA
“INSPIEGABILMENTE”
A PERFORMANCE
NETTAMENTE PIÙ
ELEVATE**