

Stai puntando sui collaboratori giusti?

Tratto dal nuovo libro di Paolo Ruggeri *"Il nuovo capitale: intellettuale, intangibile, indispensabile."* © Tutti i diritti riservati





La tematica: prima noi, poi loro!

Con i collaboratori, affidarsi solo al tuo istinto o a semplici impressioni, è molto rischioso. Non c'è spazio per errori.

Devi conoscere a fondo il tuo team, e circondarti di persone realmente affidabili sulle quali puntare!

Il talento, la capacità e la motivazione del personale costituiscono dei beni di grande valore per ogni imprenditore.

Non ci serve chiamare in causa consulenti o ricercatori di fama mondiale per sostenere che il personale faccia la differenza in un'azienda.

Tutti noi sappiamo bene quanto l'aver la persona giusta o sbagliata in una funzione chiave possa determinare il successo o le difficoltà della nostra impresa.

È lavorando per ottenere un miglioramento della qualità, della produttività e delle prestazioni delle persone che compongono la nostra azienda che saremo in grado di ottenere un incremento degli utili.

Tutto comincia da noi.

Un'impresa può essere paragonata ad un processo composto da diverse fasi.

La prima funzione del processo è indubbiamente la **Direzione Generale** che determina la direzione dell'intera azienda.

La seconda è la **Gestione del Personale**.

Senza le persone, i piani rimangono sulla carta e, se si hanno le persone sbagliate, i piani vanno male.





Via via seguono tutte le altre funzioni quali il marketing, la finanza... Direzione Generale e Personale, quali funzioni iniziali di tutto il processo, possono determinare il 60% o anche di più del successo di un'impresa.

Se da una parte è vitale avere le persone giuste, è altresì importante che la Direzione Generale o l'imprenditore dirigano l'azienda e le persone nel modo corretto.

La Direzione Generale, infatti, potrebbe essere definita come la SORGENTE dell'intera azienda.

Input sbagliati o confusionari forniti al personale possono determinare passi falsi e importanti perdite di produttività



La Responsabilità.

La “responsabilità” è la capacità di scegliere la nostra risposta, cioè la decisione di come reagiremo ad un problema.


Quando le cose non sembrano andare per il meglio le persone responsabili, piuttosto che arrabbiarsi, intristirsi o dare la colpa agli altri, scelgono di dare una risposta diversa.

Non incolpano le circostanze che si trovano a vivere per l’andamento delle loro aziende, per i loro comportamenti o per le condizioni in cui si trovano.



Siccome siamo naturalmente delle persone responsabili, se sentiamo che la nostra vita è un effetto delle condizioni esterne o del comportamento di qualcun altro, abbiamo scelto, sia che ne siamo consapevoli o meno, di abbandonare un po' per volta la responsabilità.





Quando facciamo una tale scelta diventiamo “effetto”, cioè mettiamo noi stessi in una condizione che sarà sempre di più alla mercé delle altre persone, cioè determinata da loro.

Scegliendo una risposta “da effetto” stiamo dando alle situazioni e alle persone il potere di controllarci.

Quando incolpiamo gli altri stiamo dicendo a noi stessi la più grande bugia: che noi non siamo in grado di influenzare le cose.

Per influenzare le cose dobbiamo ritornare a “vederci come la sorgente”, la causa di quello che ci accade



**Se vuoi che le persone cambino,
come prima cosa devi cambiare tu.**

Se non siamo soddisfatti delle prestazioni di un determinato collaboratore e continuiamo a provare rancore o ad essere critici nei suoi confronti senza prima analizzare noi stessi, non solo non riusciremo ad ottenere un miglioramento ma, ben presto, troveremo altre cose attorno a noi che non riusciremo ad influenzare.

Stiamo percorrendo la strada sbagliata, quella verso l'inabilità.

In base al concetto della causatività, se vogliamo ottenere dei miglioramenti dobbiamo prima di tutto concentrarci su noi stessi per capire quali possano essere le nostre aree di miglioramento.



Avendo acquisito questo modo di pensare avremo il primo ingrediente per avviare il miglioramento all'inizio dell'Organizzazione Orizzontale: ritornare ad appropriarci della responsabilità, cioè la capacità di scegliere una risposta differente, una risposta che vada verso l'abilità.

Esiste un modo "causativo" di pensare:

FRASE DA EFFETTO

"Le sue prestazioni continuano a deludermi"

FRASE DA CAUSA

"Non ho fatto ancora niente di efficace per aiutarlo a migliorare"



**Lavorare sui lati positivi
per vincere quelli negativi.**



Molto spesso ci capita di soffermarci a parlare o di concentrarci sui punti negativi delle persone che gestiamo.

Facciamo riunioni dove diciamo per filo e per segno alle persone quali sono le cose che non vanno e i cambiamenti che dovrebbero effettuare, ci incaponiamo per far migliorare il comportamento e l'atteggiamento di qualcuno.



Avete mai analizzato gli effetti che tali azioni hanno sulla produttività e sulle prestazioni delle persone coinvolte?

Avete mai osservato come va una persona che noi continuiamo a pensare sia molto negativa, svogliata e/o demotivata?

Migliora o peggiora?

Il miglioramento di una persona è possibile solamente prendendo in considerazione i suoi lati positivi e lavorando per rinforzarli.



Quando cerchiamo di migliorare le persone che lavorano con noi troppo spesso ci concentriamo sui loro lati negativi.

Dobbiamo sapere che, così facendo, non solo noi ma anche le persone che gestiamo tenderanno ad avere un peggioramento.

Dobbiamo concentrarci sui lati positivi del personale, farglieli notare, enfatizzarli e spingere per aumentarli.

Quando questi sono molto forti gli chiediamo di cambiare anche quei "piccoli punti che non vanno".

Morale:

“Per ottenere un incremento delle prestazioni del personale bisogna sempre cercare di fare riferimento ai loro lati positivi e lavorare per migliorarli.

Se invece si presta attenzione più che altro ai lati negativi, non solo non si otterrà alcun reale miglioramento ma in molti casi saremo noi all’inizio dell’Organizzazione Orizzontale a generare un peggioramento.






**Comprendere le persone
che gestiamo.**

Dopo che l'imprenditore o il manager ha effettuato il cambiamento all'inizio dell'Organizzazione Orizzontale adottando un atteggiamento più causativo e votato ai lati positivi delle persone che gestisce, è importante che faccia condurre da un professionista esterno una valutazione oggettiva dei propri collaboratori.



Questa azione dovrebbe essere effettuata per rispondere a domande quali: *“Sono io che ancora non la sto gestendo bene oppure il problema è che ho messo la persona giusta nel posto sbagliato?”* o ancora: *“Quali sono i punti di forza e gli spazi di miglioramento di questo collaboratore?”*; *“Lo sto gestendo nel modo giusto o con lui dovrei fare delle cose diverse?”*; *“Sto facendo bene scommettendo su questa persona o, forse, sarebbe meglio trovare qualcun altro?”*.



Sono domande come quelle appena menzionate, infatti, che bloccano un manager o un imprenditore e lo rendono tremendamente inefficiente nella gestione delle risorse umane.

Anche tu, se fai per un attimo mente locale, sicuramente ti accorgerai di alcune domande o dubbi che hai riguardo a qualche persona che compone il tuo staff...

Fermati un attimo e fai mente locale: **quali sono i dubbi che hai rispetto alle persone che gestisci?**


Sono quei dubbi e quelle incertezze che ti bloccano e non ti permettono di essere efficiente come potresti.

Condurre un'analisi professionale delle risorse umane della propria azienda è un'azione indispensabile e ti può ripagare fornendoti spunti di miglioramento importanti.


Attraverso una tale analisi, si dovrebbero analizzare con precisione le effettive capacità e gli effettivi spazi di miglioramento delle risorse interne.

Questi stessi risultati dovrebbero poi essere utilizzati per coinvolgere ed ottenere un miglioramento di tutti i collaboratori della struttura.





In sintesi per avviare un programma di miglioramento delle risorse umane, due sono le attività da mettere in campo:




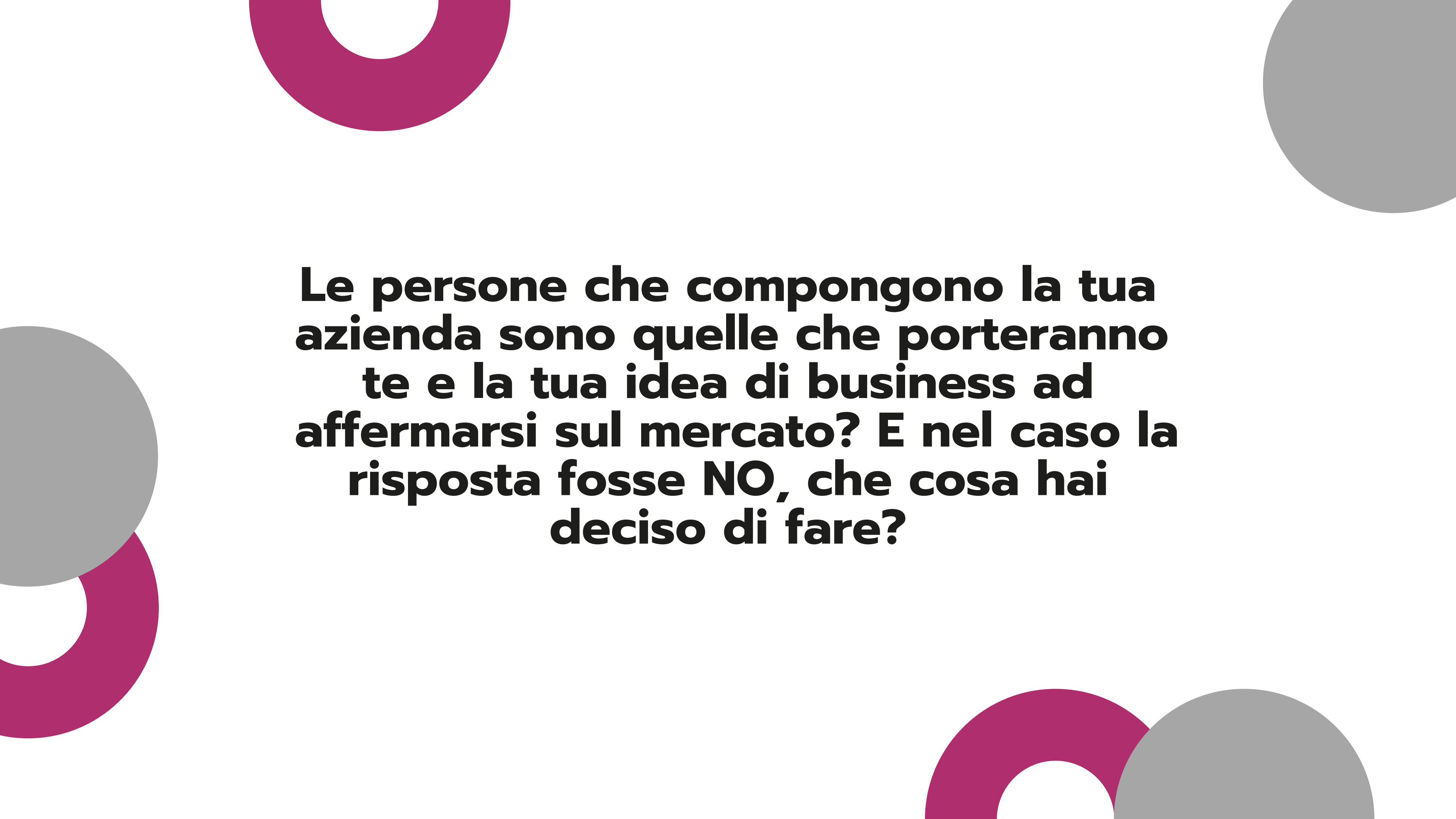
1.

Smettere di incolpare le circostanze esterne;

2.

Fatto ciò dobbiamo far condurre un'analisi professionale del personale dell'azienda al fine di farci un'idea chiara dei punti di forza e di eventuali limiti delle persone con cui collaboriamo.





Le persone che compongono la tua azienda sono quelle che porteranno te e la tua idea di business ad affermarsi sul mercato? E nel caso la risposta fosse NO, che cosa hai deciso di fare?



“Un’azienda è composta di persone. Oggi è il capitale umano a determinare il capitale economico. Se vuoi migliorare un’azienda devi imparare a migliorare la qualità delle tue persone.”.

Se vuoi COSTRUIRE UNO STAFF EFFICACE E RESPONSABILE, contattaci SENZA IMPEGNO per un incontro conoscitivo nella tua azienda.

www.osmpartnercuneo.it
info@osmpartnercuneo.it

Tratto dal nuovo libro di Paolo Ruggeri *“Il nuovo capitale: intellettuale, intangibile, indispensabile.”* © Tutti i diritti riservati