

ECONOMIA | FORMAZIONE



Cisita Dalle capacità dei candidati alla felicità in azienda: progetto a Parma

Il personale in azienda? Si valuta con l'assessment



Cisita Emanuela Spaggiari, formatrice e consulente aziendale.



Azienda Furlotti Stefano Cresci, Gestione Umane Risorse di Furlotti.



Fratelli Tanzi Alessandro Utini è il ceo dell'azienda Fratelli Tanzi.

In tema di organizzazione aziendale e gestione del personale, l'assessment rappresenta un utile strumento in grado di favorire il processo di apprendimento e supportare l'individuazione dei gap da colmare in ambito di soft skills. Come evidenzia Emanuela Spaggiari, formatrice e consulente aziendale che collabora con Cisita Parma su diversi progetti aziendali, «gli assessment comportamentali sono strumenti impattanti su vari fronti dell'organizzazione aziendale: possono rendere la selezione più mirata e precisa, permettendo di delineare velocemente e senza errori lo stile comportamentale dei candidati e il loro allineamento con il profilo ricercato. È anche possibile utilizzare questi strumenti per gli avanzamenti di carriera, valutando i diversi stili di leadership dei potenziali candidati e le modalità con cui riuscirebbero a guidare i loro collaboratori. A volte capita di trovare in azienda persone che non riescono a riconoscersi nel ruolo che è stato loro assegnato: utilizzare l'assessment può aiutare ad individuare la persona giusta per quel ruolo (e il ruolo giusto per la persona in difficoltà). Complessivamente l'utilizzo degli assessment può dare molto valore alle persone, contribuendo a creare senso di appartenenza all'azienda, motivazione al lavoro e fiducia nel proprio team, perché il livello di conoscenza di sé e degli altri è più approfondito e consapevole e le persone imparano ad accettare tutti gli stili, anche quelli più lontani dai loro». Sempre Spaggiari sottolinea inoltre come l'assessment rappresenti «uno strumento scientifico estremamente flessibile che offre alcuni vantaggi durante i percorsi formativi finalizzati al miglioramento delle soft skill. Il primo è rendere più mirata e customizzata la formazione: il formatore potrà dare indicazioni precise ai partecipanti e sti-

molare la loro riflessione in modo più specifico, conoscendo i loro talenti e le loro aree di miglioramento già prima di iniziare il percorso. Inoltre, motiva al cambiamento e al miglioramento di sé, restituendo alle persone una fotografia piuttosto precisa che aiuta la propria autoconsapevolezza e spinge a migliorare i propri comportamenti meno funzionali. L'assessment comportamentale facilita molto le attività di team building, in quanto i partecipanti vedono in modo più chiaro e oggettivo gli stili dei colleghi e imparano a collaborare riconoscendo il meglio di ognuno. In questo senso, l'utilizzo dell'assessment nella formazione migliora il clima aziendale e permette di far emergere e affrontare i conflitti, anche latenti. Infine, è possibile elaborare dei report di gruppo che vanno ad individuare le aree in cui il team è forte e quelle in cui necessita di supporto, in base agli obiettivi aziendali». Stefano Cresci, Gestione Umane Risorse di Furlotti, azienda che ha scelto di avviare questa esperienza, racconta come «abbiamo deciso di intraprendere un percorso di assessment perché lo riteniamo un processo fondamentale per la valutazione delle conoscenze, delle competenze e del potenziale delle persone nella nostra organizzazione, soprattutto per chi riveste ruoli di maggior responsabilità e coordinamento. L'assessment è cruciale anche

per creare un ambiente di lavoro sereno, dove ognuno è inserito in un ruolo maggiormente adatto alle proprie caratteristiche e aspirazioni, quindi aumentando la soddisfazione tra i lavoratori stessi. Per questi motivi abbiamo deciso di rivolgerci a professionisti che potessero efficacemente supportarci in questo delicato cammino. Nel nostro caso, l'assessment precede un corso di formazione sulla comunicazione efficace, altro argomento fondamentale in ogni organizzazione. Gli obiettivi, quindi, sono legati alla valutazione complessiva iniziale delle peculiarità dei lavoratori con maggior responsabilità in azienda, per andare poi ad agire sul loro potenziamento, soprattutto negli ambiti comunicativi». Anche l'azienda Fratelli Tanzi ha già sperimentato un percorso di assessment e, come sottolinea il ceo Alessandro Utini, «l'attività sulla comunicazione intrapresa con la consulente di Cisita Parma Spaggiari ha da subito raccolto il favore dei dipendenti coinvolti che si sono sentiti innanzitutto gratificati dal percorso di crescita intrapreso. L'utilità del corso è stata principalmente fornire gli strumenti necessari per approcciarsi in modo diverso ai problemi che nascono quotidianamente sul luogo di lavoro. L'effetto più immediato è stato quindi un ambiente più sereno grazie al diverso modo di rapportarsi con i propri colleghi, trovando nel confronto punti di incontro e non di scontro. Inoltre dai feedback raccolti è emerso che queste attività si sono rivelate utili anche nella vita personale dei dipendenti. L'intenzione dell'azienda è di estendere ad un numero più elevato di dipendenti la possibilità di partecipare a percorsi di crescita e garantire aggiornamenti nel tempo a chi questi percorsi li ha già intrapresi».



Può aiutare a individuare il ruolo giusto per una persona in difficoltà in azienda



Contromano

di Aldo Tagliaferro

La sfida elettrica (impossibile?) di Lucid

Alzi la mano chi conosce Lucid. Sicuramente pochi, quanto meno in Italia. Lucid Motors è una start-up californiana nata nel 2007 con l'obiettivo di sviluppare auto elettriche di lusso. Cosa che fa maledettamente bene dal punto di vista del design, delle prestazioni e dell'autonomia. Che il tutto sia anche sostenibile finanziariamente è la sfida più difficile. Perché parliamo di Lucid? Perché al recente Salone di Ginevra il brand statunitense ha saputo ritagliarsi uno spazio e una visibilità importanti, complici - ovviamente - le assenze clamorose dei costruttori europei. Che però farebbero bene a guardare Lucid da vicino: oggi è presente in quattro Paesi (Germania, Svizzera, Olanda e Norvegia) ma punta a espandersi e dal punto di vista tecnologico è davvero all'avanguardia: pacchi batterie più piccoli (eppure più efficienti) consentono design audaci e prestazioni sbalorditive, nessuno fa meglio in termini di range (come minimo 700 km...) e il nuovo Suv 7 posti Gravity svelato a Ginevra fissa standard decisamente alti. La berlina Air Pure in Germania costa 85mila euro, cifra alta in assoluto ma non in questo segmento dove battaglia con i premium europei, Mercedes, Bmw o Porsche. Tutto facile dunque? Non proprio. In un secolo di quattro ruote negli Usa solo Tesla ha dimostrato di ritagliarsi uno spazio di sopravvivenza come costruttore indipendente. Nonostante Lucid abbia alle spalle i petrodollari del fondo sovrano dell'Arabia Saudita (non male per un costruttore elettrico, eh?) deve affrontare difficoltà economiche non banali: il 2023, a fronte di un fatturato che sfiora i 600 milioni di dollari (6000 auto vendute, 8400 prodotte) ha passività importanti. Il rosso dello scorso esercizio supera i 2,8 miliardi di dollari. Sul mercato ha dovuto prolungare la promozione inizialmente prevista fino a novembre anche all'inizio del 2024, perché l'elettrico - si sa - non si vende come il pane. Vediamo se Lucid vincerà la sfida. Intanto può consolarsi con Air Sapphire, «mostro» da 250mila euro che brucia lo 0-100 in 2" e tocca i 330 km/h...

r.eco.

© RIPRODUZIONE RISERVATA