

IL COSTO DELLA NON QUALITÀ E LA SCELTA DEI COLLABORATORI

Perché un'azienda possa crescere in maniera organica e positiva e raggiungere i propri obiettivi, è importante che il team sia costituito da persone in grado di lavorare in armonia tra loro per uno scopo comune. Ma come si può creare una squadra di questo tipo?

La risposta che **Punto System** ha deciso di adottare è stata quella di agire all'origine, partendo da una riflessione su chi siano le risorse già presenti in azienda e come siano organizzate in team di lavoro; infatti solamente prendendo atto delle relazioni già presenti in azienda si può creare una struttura di HR management consapevole e che miri ad un'integrazione corretta di nuove risorse.

Dopo aver studiato i rapporti preesistenti, il passo successivo è mettere in atto un processo di selezione continua, che generi un flusso regolare nel tempo di candidati dotati di un grande potenziale.



Questa è una pratica poco utilizzata in Italia, dove siamo più abituati a cercare una nuova persona solamente quando la necessità è alta e il tempo stringe, obbligandoci quindi a pubblicare annunci generici e sperare di trovare qualcuno che abbia competenze e formazione adeguate per entrare in corsa nel posto vacante e non rallentare l'operatività. Questo porta a forti rischi, perché se da un lato ti risolve

il problema imminente della vacanza del posto, può creare grandi squilibri nei gruppi di lavoro, in quanto la persona è stata selezionata principalmente per le sue competenze e non per come le sue attitudini si possano sposare con il resto della squadra e in maniera più ampia, all'azienda.

Anche chiamato il "costo della non qualità", questo è un fenomeno sottovalutato che spesso porta a ulteriori problemi da gestire anziché soluzioni veloci come si sperava. La ricerca costante pone un freno a questo meccanismo e sposta l'attenzione su candidati che possano essere inseriti nel momento del bisogno o in un'ottica di crescita più ampia, e non alla rincorsa. La possibilità di pianificare l'inserimento con più attenzione limita anche la necessità stringente di scegliere qualcuno già pronto all'operatività e ci concede la possibilità di allargare la nostra ricerca per guardare quello che il mercato del lavoro offre; improvvisamente la formazione professionale diventa uno strumento di crescita anziché un peso per le aziende e ci permette di



inserire nei gruppi di lavoro giovani che possono essere formati per integrarsi armoniosamente con le modalità di lavoro aziendali, e che completino il gruppo a livello attitudinale. Ma come si capisce che attitudine ha una persona, prima ancora di poterla selezionare?

La risposta è complessa, ma il processo non deve esserlo. Sul mercato è possibile trovare diversi test attitudinali che ti permettano di scremare l'offerta e ti diano una iniziale indicazione sul carattere ed i punti di forza della persona. A questi test, **Punto System usa I-Profile di Open Source Management**, deve necessariamente essere associato un colloquio di persona vecchio stile che ti permetta di confermare quello che il test ha evidenziato, oltre che darti la possibilità di parlare faccia a faccia con la persona e avere un feeling concreto di chi ci si trova davanti.

Qui però c'è un secondo snodo importantissimo di questa nuova pratica: le persone da inserire non devono essere perfette, ma perfette per quella posizione. Questo significa che se dopo la nostra iniziale analisi dei team di lavoro che sono presenti in azienda, un gruppo è risultato polarizzato verso un determinato stato (ansia, rabbia ecc.), inserire una persona con tratti attitudinali incompatibili col nuovo ambiente causerebbe solo malcontento. Si deve invece inserire una persona che possa sposarsi in modo armonioso con il comportamento degli altri e contribuisca ad indirizzare il gruppo verso la produttività e il benessere generale. In questa maniera si riuscirà ad evitare il costo della non qualità e creare team e reparti che funzionano, motivati e pronti al lavoro di squadra, in cui le persone sono predisposte alla crescita e non alla competizione e all'individualismo.

Le Soft Skills (ovvero le competenze interpersonali) diventano lo strumento fondamentale che accanto alle competenze specifiche ci permette di fare la scelta giusta per il nuovo assunto, sempre tenendo a mente che anche queste, esattamente come l'esperienza classica, cresceranno insieme alla risorsa e possono essere imparate o affinate.