

LE COMPETENZE TRASVERSALI FANNO LA DIFFERENZA



Cosa sono. Sono capacità personali oltre quelle tecniche

Consigliere delegato. Massimiliano Bergomi

Sesvil

■ Le «soft skills»: come misurarle nei contesti lavorativi?

Un'azienda può permettersi di assumere un *sales account*, o un responsabile *operation*, preparati tecnicamente, ma poco proattivi o incapaci

nel lavoro in team e a relazionarsi, creando malcontento e un clima di lavoro sfavorevole? È possibile realizzare progetti di sviluppo aziendali senza sapere se i propri collaboratori hanno le capacità personali per poterli sostenere?

Certo che no. Ma allora le domande sono: come è possi-

bile verificare oggettivamente queste capacità?

Quanto i tratti caratteriali plasmano le nostre competenze lavorative?

E, ancora: oggi, che risposte fornisce la scienza rispetto a queste domande?

Ne parliamo con Massimiliano Bergomi, consigliere delegato di Sesvil, che sottoli-

nea come «questi temi generano tanto interesse perché toccano ciascuno di noi, nella parte più intima (quella caratteriale) e nella parte più sociale (quella lavorativa). Ecco perché tanti responsabili d'azienda sono interessati a conoscere più in profondità la tecnica di misurazione delle soft skill».

La definizione. Così sono definite tutte quelle competenze trasversali, ossia l'insieme di quelle abilità non tecniche che sostengono una partecipazione efficace sul lavoro, in quanto connesse a qualità, atteggiamenti personali, abilità sociali e gestionali.

«Spesso - prosegue Bergomi - si rilevano difficoltà nel gestire collaboratori tecnicamente ineccepibili, ma carenti nelle competenze personali. Spesso il processo di valutazione interno delle aziende è basato solo sulla verifica del sapere tecnico (hard skill), senza approfondire le caratteristiche personali che fanno poi invece la differenza. Da anni, in Sesvil, possiamo valutarle prevedendo anche il grado di potenziale di ogni candidato e collaboratore».

La «misura». Ma si possono misurare competenze così intangibili quali l'intelligenza emotiva, la motivazione, la leadership?

«Grazie anche al contributo delle neuroscienze, oggi abbiamo strumenti oggettivi - conclude Bergomi - che permettono di verificare le soft skill del personale. Possiamo confrontare il livello di competenze con quello atteso, riducendo così il rischio di errore nei processi di selezione del personale e orientando anche la formazione nei casi di valutazione dei collaboratori. //