

Le **COMPETENZE**: leva strategica per il **FUTURO**

COME UTILIZZARE AL MEGLIO QUESTA RISORSA



Le **COMPETENZE**: non solo formazione, ma visione strategica

Nel contesto attuale, segnato da trasformazioni rapide e continue, le competenze non possono più essere considerate solo un obiettivo formativo.

Sono diventate una **leva strategica per la crescita organizzativa**, uno strumento per affrontare il cambiamento con coerenza e consapevolezza.

Investire nelle competenze significa interrogarsi su:

- Che tipo di azienda vogliamo diventare?
- Quali persone possono accompagnarci nella trasformazione?
- In che modo possiamo valorizzare il potenziale già presente?

Riconoscere e potenziare le competenze è oggi una scelta che impatta non solo sulle performance, ma anche sul **benessere delle persone** e sulla tenuta dei team nel tempo.

Cosa intendiamo per **COMPETENZE**?

Le competenze rappresentano l'integrazione tra conoscenze, abilità e comportamenti. Si manifestano nell'azione concreta e nel modo in cui le persone affrontano situazioni reali, adattandosi al contesto e producendo valore.

Si distinguono comunemente in:

- **Hard skill**: competenze tecniche e specifiche, misurabili e legate a un ruolo o settore.
- **Soft skill**: competenze trasversali, come comunicazione, leadership, capacità di lavorare in gruppo.

Esistono poi competenze trasferibili, che possono essere **sia hard che soft**: sono apprese in un contesto, ma **applicabili anche in altri ambiti professionali**. Questo le rende particolarmente utili nei momenti di transizione e cambiamento, poiché favoriscono la continuità e l'adattabilità del sapere agito.

Le competenze più trasformative non riguardano solo "cosa so fare", ma anche "**perché** lo faccio", "**come mi relaziono**" e "**quale impatto** genero nel mio ambiente di lavoro"

Per una lettura sistemica delle competenze

Una visione sistemica delle competenze considera la persona nel suo insieme, nel contesto in cui agisce. Non si limita a ciò che sa fare, ma include ciò che la **motiva**, i **valori** che la guidano, il **modo in cui si relaziona**.

In questa prospettiva, il modello di Spencer & Spencer (**Competenza nel lavoro**, FrancoAngeli, 1995) è un riferimento utile: integra conoscenze, abilità, motivazioni, immagine di sé e tratti personali. È in queste dimensioni meno visibili che risiede il **potenziale inespresso**.

Riconoscerle significa progettare interventi coerenti e favorire un apprendimento autentico e orientato al futuro.

FONTI E RIFERIMENTI

✦ UNIONCAMERE – MINISTERO DEL LAVORO
RAPPORTO EXCELSIOR 2023 – LE PREVISIONI DEI FABBISOGNI
OCCUPAZIONALI E PROFESSIONALI IN ITALIA A MEDIO TERMINE
[SCARICA IL REPORT IN PDF](#)

✦ WORLD ECONOMIC FORUM
THE FUTURE OF JOBS REPORT 2023
[LEGGI IL REPORT COMPLETO](#)

Le 5 **COMPETENZE** su cui investire oggi, per guardare (anche) al domani

1. Comunicazione efficace

intesa come la capacità di esprimersi in modo chiaro, ascoltare attivamente, adattare il linguaggio al contesto e gestire feedback e relazioni.

Quando c'è: favorisce scambi trasparenti, allineamento nei team, clima di fiducia e collaborazione.

Se manca: aumentano malintesi e conflitti, peggiora il clima e si blocca il flusso informativo tra reparti.

2. Pensiero critico e analitico

Inteso come la capacità di analizzare i problemi, valutare i dati, prendere decisioni consapevoli e leggere il contesto in modo oggettivo.

Quando c'è: sviluppa soluzioni efficaci, migliora la qualità delle decisioni e favorisce la responsabilità.

Se manca: si agisce per abitudine o impulso, aumentano errori e rigidità nei processi decisionali.

3. Apprendimento attivo

Si riferisce alla propensione a imparare in modo continuo, aggiornarsi e applicare le nuove conoscenze alla pratica quotidiana

Quando c'è: favorisce innovazione, adattabilità e crescita interna all'azienda.

Se manca: si genera stagnazione, resistenza al cambiamento e perdita di competitività.

4. Autonomia organizzativa

si tratta della capacità di pianificare e gestire il proprio lavoro con responsabilità e orientamento ai risultati.

Quando c'è: Riduce il bisogno di controllo, migliora l'efficienza e responsabilizza le persone

Se manca: cresce la dipendenza gerarchica, si appesantiscono i processi e si alimentano tensioni.

5. Leadership collaborativa

Viene intesa la capacità di guidare con empatia, valorizzare i talenti, favorire partecipazione e coesione nel team.

Quando c'è: crea un ambiente motivante, inclusivo e orientato allo sviluppo delle persone

Se manca: si genera disconnessione, calo di fiducia, aumento del turnover e perdita di motivazione.

Puoi usare questa risorsa per riflettere sulle competenze chiave della tua organizzazione, osservare come si manifestano nei ruoli esistenti e avviare conversazioni mirate con il tuo team

