

<https://www.ilsole24ore.com/art/valori-aziendali-carta-vincente-non-lasciar-fuggire-talenti-ACq7U7S>

6 dicembre 2019

Valori aziendali, una carta vincente per non lasciar fuggire i talenti

Più spesso di quanto si possa immaginare le persone cambiano lavoro perché il rapporto con il proprio capo si è interrotto per motivi legati a questioni valoriali e di approccio

di Francesca Contardi *

IL LAVORO CHE CAMBIA
La vulnerabilità, non solo in azienda, è una soft skill da coltivare

IL LAVORO CHE CAMBIA
Lingue, un ultimo cauto aiuto ad evitare errori grossolani

Qualche giorno fa, un cliente mi ha chiesto quale è il **metodo** per fare restare a bordo quelli che portano **soluzioni** e che sono motore attivo nelle aziende. Cosa bisogna fare, in altre parole, per **non perdere talenti** quando - finalmente - l'approccio delle persone in azienda è quello di portatori di soluzioni e non di generatori di problemi? Perché, lo sappiamo bene, il rischio di perdere le persone giuste è elevatissimo ed è destinato, nel corso del tempo, a crescere. Oggi più di ieri le opportunità aumentano perché sono sempre più visibili e più raggiungibili: tutti abbiamo in tasca uno **smartphone** con il quale chattiamo, guardiamo video e, se ci interessano, anche offerte di lavoro.

Valori aziendali, una carta vincente per non lasciar fuggire i talenti

Più spesso di quanto si possa immaginare le persone cambiano lavoro perché il rapporto con il proprio capo si è interrotto per motivi legati a questioni valoriali e di approccio

di Francesca Contardi *

Qualche giorno fa, un cliente mi ha chiesto quale è il **metodo** per fare restare a bordo quelli che portano **soluzioni** e che sono motore attivo nelle aziende. Cosa bisogna fare, in altre parole, per **non perdere talenti** quando - finalmente - l'approccio delle persone in azienda è quello di portatori di soluzioni e non di generatori di problemi? Perché, lo sappiamo bene, il rischio di perdere le persone giuste è elevatissimo ed è destinato, nel corso del tempo, a crescere. Oggi più di ieri le opportunità aumentano perché sono sempre più visibili e più raggiungibili: tutti abbiamo in tasca uno **smartphone** con il quale chattiamo, guardiamo video e, se ci interessano, anche offerte di lavoro.

Dal mio punto di vista, per tenere a bordo le **persone giuste** bisogna conoscerle e sceglierle a monte con gli stessi **valori** che offre la nostra azienda. Sostengo da sempre che i valori di

ciascuno di noi sono determinanti nella permanenza in azienda. Se assumo risorse che cercano solo **carriera** e **soldi** e so che non sarò in grado di offrire questi due elementi, è certo che - presto o tardi - andranno via.

Se il candidato ideale (quello che abbiamo definito il portatore di soluzioni) cerca un'**ambiente sano** e con uno spiccato **spirito di gruppo** e l'azienda invece lo inserisce in un team dove i membri si accoltellano per arrivare in cima, questa risorsa rapidamente non si riconoscerà nel modello e tenderà a uscire nel più breve tempo possibile.

Se conosciamo bene i nostri **valori aziendali** e conosciamo le persone che abbiamo a bordo, con i loro **difetti** ma soprattutto i loro **pregi**, sarà più facile trovare dei punti di incontro e creare occasioni di discussione costruttive ed aperte. Più frequentemente di quanto si possa immaginare le persone cambiano perché il rapporto con il proprio capo si è interrotto e spesso il motivo è legato a questioni valoriali e di approccio.

Una delle **motivazioni al cambiamento** più ricorrenti che ci viene raccontata a colloquio è che le **promesse** fatte in fase di assunzione dal proprio capo **non sono state mantenute**. E a fronte di approfondimenti richiesti, la parte economica, seppur importante, non viene quasi mai citata per prima; le osservazioni sono sulla **crescita**, sulla **visione aziendale**, sul **coinvolgimento** o più specificamente su comportamenti non condivisi. Su tutti quei **valori**, cioè, che per ognuno di noi sono importanti nell'affrontare quotidianamente il nostro lavoro.

Di recente ho svolto un esercizio con uno dei miei consulenti **HR**. Non riusciva a fare sua la presentazione dell'azienda così come era stata concepita prima del suo arrivo. Non riusciva a tenere a mente i punti decisivi. Abbiamo pensato, quindi, di fare una prova insieme: gli ho chiesto di esplicitare quali fossero i valori per cui lui lavorava, insieme a noi, in EasyHunters.

Sono emersi punti diversi, con angolazioni differenti, ma perfettamente corrispondenti ai suoi valori professionali. Ho capito che si trattava, in fondo, di un **problema di identificazione** in quello che raccontava. Fare questo esercizio ha permesso a noi di conoscerlo meglio, ma soprattutto ha permesso a lui di trovare dei punti comuni di lavoro condivisibili senza creare rotture: facendo un lavoro sui valori dichiarati non solo nei fatti, ma anche nelle parole.

* *Managing Director di EasyHunters*