

-
-
-
-

I fattori della motivazione

Da studi eseguiti è risultato che le motivazioni principali per il personale subordinato, in ordine, sono le seguenti:

- 1°: pieno apprezzamento per il lavoro svolto
- 2°: sentirsi coinvolti nei problemi del lavoro
- 3°: comprensione e interesse verso i problemi personali
- 4°: buon livello salariale
- 5°: sicurezza del posto di lavoro
- 6°: lavoro interessante
- 7°: promozione e crescita assieme all'azienda
- 8°: lealtà della direzione verso i lavoratori

Imparare a motivare significa accendere e mettere a frutto le potenzialità del proprio personale.

È evidente, dall'ordine dei fattori motivazionali, come ciò che il personale ricerca è la gratificazione, l'apprezzamento per il lavoro che viene svolto; pertanto si deve imparare a elogiare e a coinvolgere; necessita far sentire tutti parte di una squadra.

-
-
-
-
-

-
-
-
-
-

Strategie e risorse umane

La strategia, il modello di riferimento, la direzione verso cui l'imprenditore deve concentrare tutte le azioni in questo settore consiste nel:
"gestire al meglio le risorse umane esistenti, mentre s'inseriscono nel gruppo persone dal potenziale più elevato".

"Gestire al meglio" significa che l'imprenditore deve imparare a mettersi in discussione, osservare poi maggiormente i lati positivi dei propri collaboratori, coinvolgerli e motivarli.

Mentre s'inseriscono significa che non è possibile limitarsi alla fase della semplice motivazione. Limitando la propria azione a questo il risultato non ci sarà.

Per contare su di un risultato di medio termine, bisogna anche inserire in azienda delle risorse umane di qualità più elevata. Nel frattempo si devono eliminare gli scollaboratori. Questi sono quelle persone che non risponderanno a questo nuovo approccio dell'imprenditore.

Il miglioramento progressivo della qualità dei collaboratori, genera un'auto esilio di quelli meno produttivi o più problematici.

Non bisogna aspettare che le mele marce vadano via; si devono inserire persone di qualità, gestirle direttamente e si otterrà che le persone meno produttive tenderanno ad autoescludersi dal sistema.

Si deve gestire in modo diverso il parco risorse di cui si dispone mentre si lavora per inserire figure dal potenziale più elevato.

-
-
-
-
-

I campioni, i medi e gli scollaboratori

All'interno di ogni azienda ci sono i "campioni", i "medi", gli "scollaboratori".
Il campione (10% del totale) va gestito continuando a mantenerlo motivato e coinvolto verso quella che è la meta aziendale. Costui non ha bisogno di ordini dettagliati, deve però conoscere la rotta che l'azienda ha deciso di intraprendere.

Va elogiato e la sua produttività va riconosciuta anche di fronte al gruppo. La leadership nei confronti del campione viene da questi riconosciuta in genere per effetto della competenza e in quanto si continui a rappresentare ai suoi occhi il simbolo della meta aziendale, che lui ha sposato.

I medi (70% del totale) in genere non sono profondamente competenti o non profondamente motivati o entrambi.

Chiaramente non devono essere gestiti come persone negative. Per questi collaboratori imperativo è formarli, motivarli, programmare il loro lavoro.

Il medio ha la possibilità in se di crescere e deve conseguentemente essere aiutato. Per contro se lasciato da solo può sedersi completamente oppure divenire uno scollaboratore.

Gli scollaboratori (20% del totale) sono quelli che provocano l'80% dei problemi in azienda. Lo si identifica in quanto:

- a) Viene motivato soltanto dal proprio vantaggio personale e non dal bene dell'azienda;
- b) Esprime spesso critiche verso i propri collaboratori, colleghi o responsabili;
- c) Ottenere un risultato nella sua area è un'impresa non da poco;
- d) Può essere anche una persona molto competente o capace. Usa però questa competenza per fermare o rallentare gli altri piuttosto che per contribuire al bene dell'azienda.

La cosa migliore da fare con queste persone è portarle a uscire dall'azienda. Nel durante vanno tolti da ruoli importanti e/o da ruoli che includano la gestione di persone. Sarà necessario riprenderli anche in pubblico non appena fanno qualcosa che crea un problema. Non bisogna permettere loro di turbare o danneggiare la produttività aziendale.

—
— **Conclusioni**
— di Gianantonio Dalle Carbonare
—

Il libro di Ruggeri (del quale si è fatta una sintesi) è interessante in quanto in poche pagine riesce a esprimere e rendere ovi una serie di concetti pratici che costituiscono una vera e propria guida operativa per chi vuole gestire un'azienda e portarla al successo.

Come in una nave non basta il capitano.

Consigli che sono validi per tutte le aziende, piccole, medie, grandi dato che in tutte il problema della gestione del capitale umano esiste ed è basilare.