

# Soft skills che generano valore

6 settembre 2021

[capitale umano clima aziendale competenze trasversali soft skill team work](#)



Le **competenze trasversali o soft skills** sono abilità spiccatamente umane e per questo difficilmente replicabili dalle macchine. Incentivare lo sviluppo di queste attitudini è estremamente strategico sia per le persone, che per le organizzazioni in quanto permettono di migliorare notevolmente quei processi che non possono prescindere da interazioni tipicamente umane.

Il **World Economic Forum Future of Job** ha stimato che entro il 2025 le competenze più richieste riguarderanno proprio quelle trasversali come - per citarne solo alcune - la risoluzione di problemi complessi, il pensiero critico e la creatività, la gestione delle risorse umane e l'intelligenza emotiva.

Alcune di queste competenze, possono talvolta essere innate in un individuo, ma necessitano comunque un affinamento, una direzione, perchè possono dipendere da molteplici fattori. Tratti caratteriali e abilità interpersonali possono influenzare significativamente il modo in cui le persone interagiscono fra loro, agevolando o meno la creazione di solidi rapporti di fiducia all'interno di un gruppo di lavoro.

Va da sé, dunque, che a fronte di un incremento esponenziale dell'automazione, il reale vantaggio competitivo si giochi proprio sulla disponibilità e lungimiranza delle organizzazioni ad investire sul **capitale umano**.

L'importanza delle **competenze trasversali** viene spesso sottovalutata, portando a trascurarne la formazione rispetto a competenze erroneamente considerate più complesse. Molte organizzazioni danno per scontato che i propri collaboratori sappiano comportarsi sul luogo di lavoro, che abbiamo insito nelle proprie corde la propensione a prendere iniziative, ad essere chiari comunicatori, attenti ascoltatori, che siano in grado di reggere in modo efficace momenti di maggiore carico di lavoro; aspettative talvolta disattese.

Allenare le **abilità trasversali** in modo puntuale e programmatico può davvero fare la differenza ed influenzare positivamente il modo di lavorare e garantire il consolidarsi di relazioni di valore nel team.

Detto altrimenti, le soft skills sono vantaggiose sia per il successo personale, che per quello aziendale.

## Perché le Soft Skill sono così importanti?

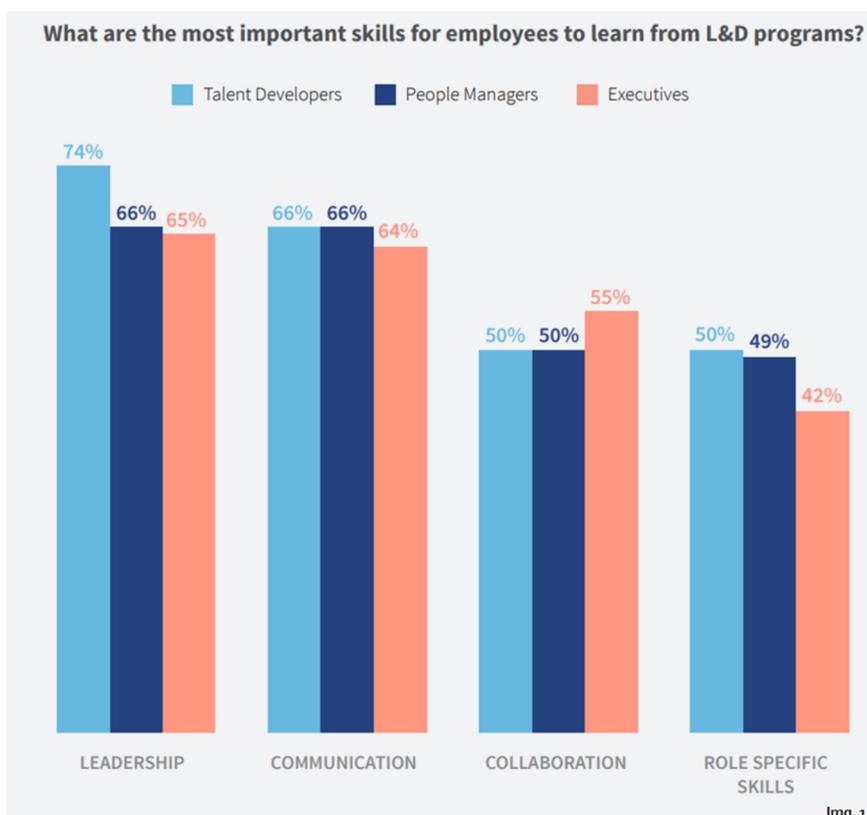
Qualsiasi organizzazione, anche quella più tesa ed orientata ai processi, ha bisogno che i suoi dipendenti impieghino quelle competenze trasversali raramente riportate nelle descrizioni del proprio curriculum.

Le hard skills, sia chiaro, restano una condizione necessaria ma non sufficiente per l'impiego, e questo diventa ogni giorno sempre più vero man mano che l'intelligenza e l'automazione diventano predominanti in settori un tempo considerati inespugnabili dalla minaccia informatica.

Ad avvalorare la necessità di affrontare strategicamente l'avanzare dell'automazione in molti settori, riportiamo le parole di **Paul Petrone**, LinkedIn Learning Editor:

*"Rafforzare una soft skill è uno dei migliori investimenti che puoi fare nella tua carriera, poiché non passano mai di moda. Inoltre, l'ascesa dell'intelligenza artificiale sta solo rendendo sempre più importanti le competenze trasversali, poiché sono proprio il tipo di abilità che i robot non possono automatizzare".*

Lo schema sottostante (**Img 1**) sintetizza il mix di competenze che i datori ricercano, alla luce dell'avanzare della **Quarta Rivoluzione industriale**.



Img.1 (www.weforum.org)

In definitiva, sono le competenze trasversali a definire il successo dei dipendenti in una determinata posizione. Uno studio della **Stanford Research Institute/ Carnegie Mellon Foundation** sui CEO di **Fortune 500** ha stabilito che il 75% del loro **successo a lungo termine derivava dalle soft skill**, mentre il restante 25% era attribuito alle loro hard skills.

Un recente articolo di **Forbes** titola a caratteri cubitali: **“È iniziata l’epoca del leader gentile”** rafforzando il l’idea che una leadership di successo si consolida a partire da una comunicazione efficace ed una ottima gestione del tempo. A conferma di ciò vi è un’indagine condotta da **Espresso Communication** che snocciola le skill essenziali per i manager del futuro, tra queste vi sono gestione dei conflitti, flessibilità, ascolto attivo, empatia.

**Alessandro Zollo**, amministratore delegato di **Great Place to Work Italia**, azienda di consulenza, nonché leader nell’analisi del clima aziendale spiega:

*“Essere leader significa essere una fonte di ispirazione e un grande ascoltatore. La pandemia ha velocizzato il processo di evoluzione dei capi d’impresa che hanno dovuto dare inizio a un processo di trasformazione aziendale per adattarsi alle nuove esigenze dei propri collaboratori e non solo. A tal proposito, emerge appunto **la figura del leader gentile**, ovvero colui che motiva i propri collaboratori, invitandoli a dare il meglio: il capo d’impresa in questione si dimostra un vero e proprio coach, un punto di riferimento per tutti coloro che fanno parte del luogo di lavoro”.*

## **I vantaggi competitivi**

Molti sono i vantaggi riscontrabili grazie all’affinamento delle competenze trasversali, con effetti positivi sia sul piano individuale, che aziendale.

> **Aumento della produttività.** Gestione strategica del tempo e dei carichi di stress legati alle tempistiche di progetto sono solo alcuni degli aspetti fondamentali che possono fare una notevole differenza. Poter contare su dipendenti formati e in grado di rispondere adeguatamente, migliora l’efficienza con la quale le risorse di una squadra portano a termine i propri compiti, nonché il senso di responsabilità.

> **Ottimizzazione del lavoro di squadra.** Affinché un’azienda lavori in modo efficace, è necessario che le persone sappiano lavorare in sinergia per garantire il raggiungimento degli obiettivi comuni.

> **Riduzione dei tassi di turn-over.** Le persone preferiscono lavorare in un’azienda che investe nello sviluppo della carriera dei propri dipendenti, aumentando la soddisfazione sul lavoro. L’aumento della fidelizzazione del personale, riduce sensibilmente i costi di reclutamento e incrementa la gratificazione dei lavoratori.

> **Migliore leadership.** Le competenze trasversali come l’ascolto attivo e l’empatia aiutano a preparare il terreno verso posizioni di leadership. Per un manager, possedere qualità di buon comunicatore può fare molta differenza, dal momento che - per contro - l’incapacità di guidare in modo chiaro e coerente il proprio gruppo di lavoro, rappresenta una delle cause principali che spingono le persone a lasciare il posto di lavoro.

> **Soddisfazione del cliente.** Un buon clima aziendale è garanzia di dipendenti soddisfatti e dunque maggiormente predisposti ad instaurare un miglior rapporto con i clienti, innescando così un circolo virtuoso: un cliente soddisfatto, sarà certamente più propenso a consigliare i servizi offerti dall’azienda ad altri clienti!

> **Comunicazione interaziendale.** La comunicazione efficace tra personale aumenta, riducendo le probabilità di distorsione dei messaggi e dunque dei fraintendimenti, rendendo i processi di lavoro più agevoli.

Il successo di un'azienda si giocherà sempre di più sulla capacità dei leader di mettere **le persone al centro** e garantire loro le condizioni più utili a consentire migliori performance. La creazione di un buon **clima aziendale** è il presupposto-conseguenza per un'esperienza di lavoro favorevole all'esecuzione delle mansioni professionali finalizzate al raggiungimento dei risultati attesi.