

Saperi che creano valore

L'emergere di nuove competenze rende la qualità delle persone un fattore sempre più determinante per la credibilità. La formazione diffusa come strumento chiave per migliorare il servizio



Elio Borgonovi, consigliere ASFOR delegato all'attività di ricerca e ordinario di Economia delle Aziende e delle Amministrazioni Pubbliche presso l'Università Bicconi di Milano

L'economia cambia rapidamente a seguito dei processi di globalizzazione. I rapporti tra istituzioni e imprese, tra settore pubblico e privato (profit e non profit) stanno cambiando altrettanto rapidamente. Ciò accade a seguito di processi di liberalizzazione e privatizzazione dei servizi e in conseguenza di una esplicita e forte esigenza di maggiore funzionalità ed efficienza che la società civile manifesta nei confronti di enti pubblici di vario tipo, tra i quali anche l'Inps. Le nuove tecnologie modificano strutturalmente i processi di produzione e erogazione dei beni e dei servizi e definiscono la

morte o l'obsolescenza di certe conoscenze, competenze, professionalità e l'emergere di altre in precedenza inesistenti e non prevedibili.

L'effetto conseguente di queste e di altre tendenze è quello di rendere la qualità delle persone (il capitale umano) fattore determinante o distintivo del successo competitivo delle imprese, della credibilità e della reputazione delle amministrazioni pubbliche, del ruolo assunto nella società da istituzioni non profit, forme associative, corpi intermedi. Qualità delle persone che deve essere continuamente adattata ai nuovi contesti sociali ed economici e alle nuove modalità organizzative interne tramite due essenziali processi: l'accumulo di esperienze e la formazione continua.

Soffermandoci sul secondo, la formazione, si può osservare che essa da un lato serve a dare valore all'esperienza e dall'altro ad anticipare conoscenze, competenze e abilità in modo da aiutare le persone a non trovarsi impreparate e prive di difesa nei confronti

dei cambiamenti. Sistematizzare le esperienze di soluzioni positive a fronte di problemi che presentano nuovi elementi di complessità e imparare "dagli errori" per non ripeterli, è una delle condizioni per migliorare la qualità del capitale umano e consentire un aumento generalizzato della produttività e della competitività del Paese nel suo complesso, evitando di doversi affidare alle sole "eccellenze" che servono da traino in un sistema preparato a seguirle, ma diventano "cattedrali nel deserto", destinate prima o poi a trovarsi in difficoltà, in un sistema arretrato.

A questa filosofia si ispira l'azione di ASFOR, l'Associazione Italiana per la Formazione Manageriale, cui anche l'Inps (tramite la Direzione centrale formazione e sviluppo competenze) aderisce ormai da anni. Il fine dell'associazione (e insieme a lei di tutti coloro che credono nell'importanza della formazione del capitale umano) può essere sintetizzato nel principio del passaggio dalla progettazione ed erogazione di programmi di formazione alla progettazione e realizzazione di programmi di apprendimento capaci di valorizzare l'esperienza dei partecipanti e il contributo delle teorie. I criteri di qualità sono stati elaborati in applicazione di un accordo con il Dipartimento della Funzione

Pubblica, pensando in primis proprio alla formazione rivolta alle amministrazioni pubbliche.

Un'altra linea di intervento è quella della predisposizione di un "Manifesto per la Formazione Manageriale" nel quale si formulano proposte e suggerimenti affinché una seria politica a favore della formazione manageriale nel sistema privato e in quello pubblico diventi effettivamente uno dei punti qualificanti dell'agenda delle priorità del futuro governo, delle associazioni di imprese, di tutti coloro che credono alle potenzialità dell'Italia.



Elio Borgonovi