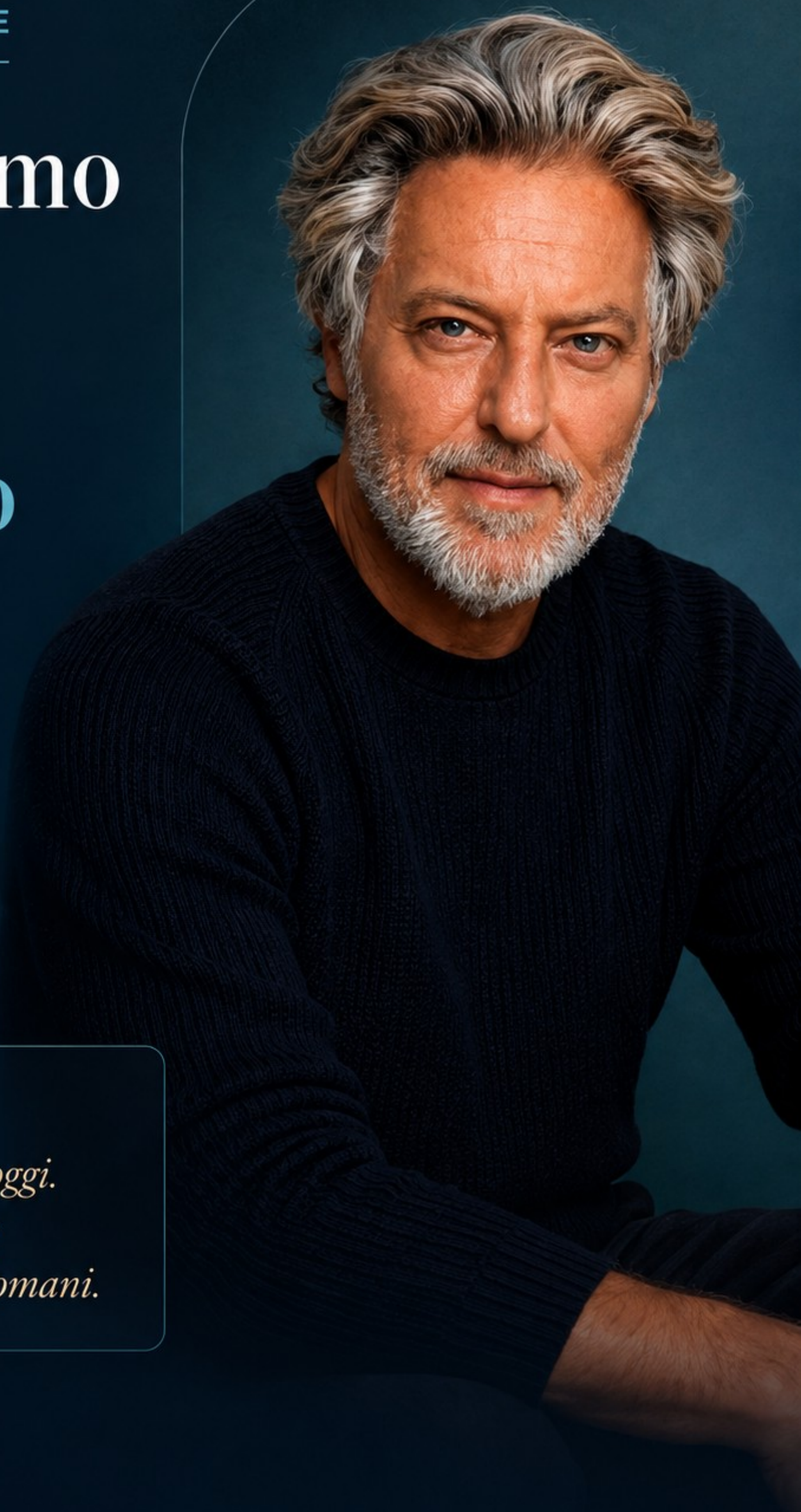


E se stessi formando le persone per il ruolo sbagliato?

La formazione non dovrebbe limitarsi a migliorare la performance attuale. Dovrebbe anche aiutare a scoprire talenti, potenziale e nuove direzioni di crescita.

“ *Non solo migliorare
ciò che una persona fa oggi.
Ma comprendere anche
ciò che potrebbe fare domani.* ”

by Ugo Maria Ilardo



Spesso formiamo il ruolo. Non la persona.

La formazione aziendale tradizionale
tende a rafforzare le competenze utili
al ruolo attuale.



Amministrazione: procedure,
strumenti, normativa, efficienza



Commerciale: vendita,
negoiazione, CRM, cliente



Responsabili: leadership,
organizzazione, gestione persone



*Tutto corretto.
Ma stiamo osservando soltanto il ruolo,
non necessariamente il potenziale della persona.*

by Ugo Maria Ilardo

La persona è più grande della mansione che ricopre.

Dietro una job description possono esistere capacità che l'organigramma non vede ancora.



- Un amministrativo può avere una forte **capacità relazionale**



- Un commerciale può mostrare un **talento analitico**



- Un tecnico può avere attitudine alla **comunicazione e alla formazione**



- Un account può portare valore in **marketing, sviluppo o creatività**

“

*Il ruolo descrive ciò che una persona fa oggi.
Non tutto ciò che potrebbe fare domani.*

by Ugo Maria Ilardo

Quanto valore resta sotto la superficie?

In molte aziende si vede solo il ruolo visibile. Ma il potenziale più interessante è spesso nascosto.

RUOLO ATTUALE

attività • procedure •
KPI • responsabilità

POTENZIALE

creatività • leadership •
problem solving •
comunicazione • analisi •
progettualità • capacità
commerciale •
apprendimento

“ *La formazione dovrebbe aiutare a far emergere ciò che ancora non si vede.* ”

by Ugo Maria Ilardo

La vera svolta non è formare di più. È osservare meglio.

DA

Quale
formazione
serve a questa
persona per fare
meglio il suo
lavoro?



A

Quale
formazione
può aiutarci
a capire meglio
ciò che questa
persona sa fare?



E poi: dove potrebbe generare ancora più valore?

La formazione non dovrebbe solo sviluppare competenze.
Dovrebbe anche rivelare **direzioni possibili**.

Non solo apprendimento. Anche osservazione del potenziale.



Durante workshop, project work, business game e attività trasversali emergono comportamenti che il lavoro quotidiano spesso non mostra.

Esempi

- Anna, amministrazione: durante un project work emerge una forte capacità negoziale
- Marco, sales: mostra una sorprendente attitudine all'analisi dei dati
- Giulia, operations: coordina il gruppo con naturalezza e visione

“ *La formazione può diventare uno spazio in cui il talento si rende finalmente visibile.* ”

by Ugo Maria Ilardo

Dal ruolo fisso all'ecosistema delle competenze.

In un'azienda di 200–300 persone, il talento non dovrebbe restare confinato in una sola funzione.

Prima

Caselle rigide: amministrazione, commerciale, marketing, operations, formazione



Dopo

Persone, competenze, progetti e opportunità connessi tra loro



“ Una persona può mantenere il proprio ruolo e, nello stesso tempo, contribuire a progetti di marketing, innovazione, customer experience o sviluppo.

by Ugo Maria Ilardo

Scoprire un talento non significa spostare tutti.

Per orientare davvero una persona
verso nuove responsabilità servono **quattro verifiche**.



COMPETENZA

Sa farlo?



POTENZIALE

Può crescere?



MOTIVAZIONE

Vuole farlo?



BISOGNO AZIENDALE

Serve all'organizzazione?

*Il talento genera valore quando
persona e organizzazione si incontrano.*

Forse dovremmo smettere di formare soltanto dei ruoli. E cominciare a sviluppare delle persone.

La formazione aziendale del futuro dovrebbe avere una doppia funzione:

- migliorare la performance nel ruolo attuale
- scoprire il potenziale per ruoli, progetti e responsabilità future

“ *La domanda non è solo: come posso renderti migliore in ciò che fai? Ma anche: che cosa non abbiamo ancora scoperto di te?* ”

Formare • Osservare • Orientare

by Ugo Maria Ilardo

