

## PERCORSO COMPETENZE TRASVERSALI

### Le Soft skill

#### Impiego dei soft skill

##### Introduzione

La GIOCATTOLI srl è un'azienda che produce giocattoli e, attualmente, li vende solo in Italia. La GIOCATTOLI ha deciso di aprire una propria filiale a Norimberga, notoriamente la capitale mondiale del giocattolo.

L'AD dell'azienda convoca nel proprio ufficio il capo del personale per discutere dell'apertura della nuova filiale...

**AD:** Ciao Mario, come ben sai la nostra azienda ha deciso di aprire una nuova filiale a Norimberga che attualmente è ritenuta la capitale mondiale del giocattolo. Ti ho convocato oggi per avviare il lavoro. Non hai molto tempo, in quanto tra un paio di mesi intendiamo cominciare la produzione e tra 3 mesi vogliamo essere già nei negozi con i nostri giocattoli.

Le attività per aprire la nuova filiale all'estero sono numerose e molto diverse tra loro. Dovrai occuparti delle pratiche autorizzative legali e fiscali nel Comune dove avrà sede la nuova filiale, ricercare gli spazi per i nuovi uffici, ricercare e selezionare il capo della nuova filiale, ricercare il personale, arredare gli uffici e realizzare gli allacciamenti necessari. E questo è solo l'inizio...

So che ti chiedo molto in poco tempo, ma conosco le tue capacità e sono certo che farai un ottimo lavoro! Come pensi di procedere?

**Mario Raimondi:** Certo, mi stai chiedendo una impresa non da poco, anche perché prima d'ora non ci siamo mai interessati dell'apertura di una filiale all'estero. Ovviamente, dovremo ricorrere a personale locale con conoscenze e capacità specifiche come: commercialisti, agenzie immobiliari, agenzie del lavoro, ecc. Solo dopo aver svolto tutte queste attività, la nuova filiale potrà cominciare a operare e a vendere i nostri giochi anche in Germania. Per risolvere tutti questi aspetti, penso sia fondamentale affidare queste attività, o meglio il loro coordinamento, ad una persona che verrà trasferita a Norimberga e rimarrà là per qualche mese fino all'inaugurazione della nuova filiale. Per prima cosa, dunque, dovrò selezionare la persona giusta alla quale affidare l'incarico. So che al momento non abbiamo in organico una persona affidabile e in grado di svolgere al meglio questo compito. Penso quindi di cominciare subito a ricercare una nuova persona, scegliendo tra i seguenti criteri:

AZIONI ALTERNATIVE	LA PIÙ EFFICACE	LA MENO EFFICACE	MOTIVAZIONE
A. Cercare una persona che parli la lingua del posto	++		È fondamentale per operare efficacemente

B. Cercare un esperto di giocattoli		--	In questa fase non è necessaria questa conoscenza
C. Cercare un esperto legale		-	L'esperto legale potrebbe essere utile solo per certe attività
D. Cercare una persona capace di lavorare in autonomia prendendo decisioni di diverso tipo, senza bisogno di interfacciarsi continuamente con la casa madre	+		È fondamentale che la persona possa operare da sola in autonomia

Utilizzando questi criteri, la GIOCATTOLI ha selezionato un gruppo di persone che rispondono positivamente alle prime richieste. La GIOCATTOLI deve adesso eseguire una seconda scelta e decide di eseguirla basandoli sulle esperienze precedenti dei candidati. Le persone selezionate hanno esperienze varie e diversificate e si deve scegliere quali esperienze sono più significative.

**Mario Raimondi (in riunione con l'AD):** Ho condotto la prima selezione, adesso non mi resta che procedere all'assunzione. Ho deciso di basarmi su:

AZIONI ALTERNATIVE	LA PIÙ EFFICACE	LA MENO EFFICACE	MOTIVAZIONE
A. Una risorsa che abbia esperienza di assistente del presidente nell'avviare una filiale italiana		--	La persona ha operato solo in Italia e come assistente del suo capo. Verosimilmente senza molta autonomia
B. Una risorsa che ha diretto dei trekking in paesi africani e asiatici, guidando gruppi di persone in territori inospitali	+		La persona ha dimostrato capacità di assumersi responsabilità e prendere decisioni in autonomia
C. Una risorsa che ha operato con una propria azienda in Belgio	++		La persona è abituata al lavoro in autonomia, è abituata a lavorare all'estero
D. Una risorsa italiana che lavora come dipendente di una grande azienda americana		-	La persona non ha dimostrato doti di autonomia

**Mario Raimondi:** Dopo aver effettuato la selezione, per condurre in porto con successo le attività ho anche definito un elenco di 4 soft skill con i quali completare la selezione. Ho puntato tutto su:

AZIONI ALTERNATIVE	LA PIÙ EFFICACE	LA MENO EFFICACE	MOTIVAZIONE
A. Soft skill di relazione: capacità di parlare e scrivere in modo efficace	+		Molto importante per potersi relazionare in una lingua non nativa in un paese straniero
B. Capacità di adattarsi all'ambiente	++		Fondamentale per vivere all'estero con norme, usi e costumi da rispettare e seguire
C. Capacità di lavoro in gruppo		--	Non fondamentale per l'avvio della filiale nei primi tempi
D. Capacità di decidere	+		Importante, in quanto il candidato dovrà prendere molte decisioni da solo

Terminata la selezione la GIOCATTOLI ha assunto una persona che ha tenuto per qualche settimana nei propri uffici per conoscere l'azienda. Trascorso questo tempo, l'ha poi inviata a Norimberga con l'obiettivo di gestire ed aprire la GIOCATTOLI gmbh.