

L'importanza determinante della formazione del capitale umano

Non c'è produttività del lavoro senza professionalità

di Federico Venturi

La produttività del lavoro è un elemento focale per battere la crisi. Per produttività del lavoro intendiamo l'efficienza e l'efficacia per ora lavorata.

Ebbene, come noto, uno degli elementi che maggiormente determinano la produttività del lavoro è la qualità del capitale umano utilizzato. Noi commercialisti che facciamo un lavoro intellettuale, sappiamo che lo stesso lavoro fatto da una persona bene formata può essere, oltre che molto più completo e ben eseguito, anche svolto in tempi molto ridotti. Ma queste caratteristiche si declinano anche nell'attività produttiva.

La nostra Nazione che ha un sistema industriale in buona parte basato sui distretti del "saper fare" conosce l'importanza di possedere un capitale umano formato non solo sulle competenze più spinte da un punto di vista della formazione universitaria / teorica / tecnica / scientifica ed umanistica, ma anche su quella artigianale e tecnico produttiva.

Certe eccellenze creative e produttive non potrebbero essere realizzate senza capitale umano.

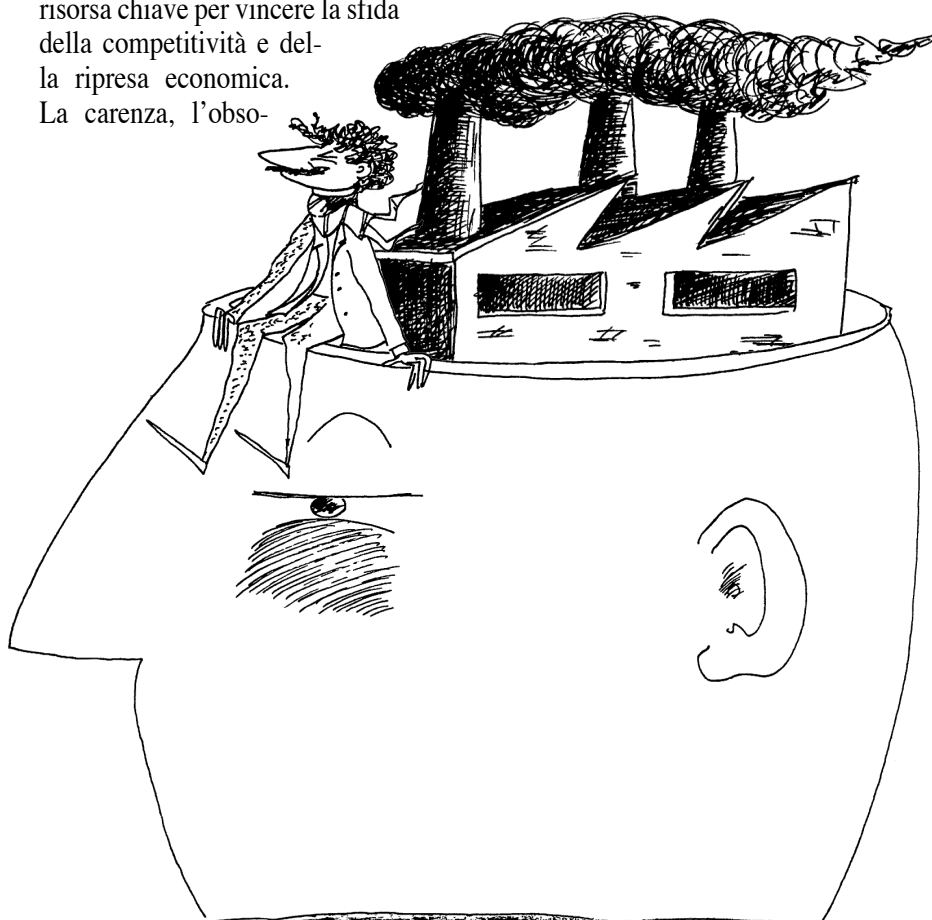
Il concetto di "capitale umano" nonostante la sua indefinitività, è ormai assunto al ruolo di parola chiave della politica economica ed educativa, soprattutto in ambito europeo ed internazionale. Con esso si vuole indicare il contributo che la qualificazione del lavoro umano apporta al progresso economico e sociale. La

capacità di produrre e valorizzare il capitale umano costituisce infatti una qualità complessa non solo degli individui o delle imprese ma, più in generale, dei sistemi economici e sociali, e richiede non solo attività formative ma anche un elevato livello di coesione sociale, nei termini della reciproca fiducia e dell'apertura al futuro e all'innovazione degli agenti economici. Il concetto di capitale umano risulta essere una risorsa chiave per vincere la sfida della competitività e della ripresa economica.

La carenza, l'obso-

lescenza e l'inefficiente utilizzo di competenze può quindi ridurre il nostro potenziale di sviluppo determinandone l'esclusione sociale allontanandoci dai principali competitor internazionali.

Capitale umano e competenze sono infatti risorse fondamentali, grazie agli effetti che producono sia sull'incremento della produttività, sia attraverso la capacità delle persone e delle imprese di adottare e stimolare nuove tecnologie, nuovi prodotti, servizi e innovazione. Le



nuove idee e le abilità professionali rappresentano infatti l'elemento fondamentale dell'innovazione e dello sviluppo economico e sociale e le risorse umane costituiscono l'elemento centrale. Nell'era della conoscenza la crescita economica dipende in misura sempre maggiore dalla quantità e qualità dei processi di apprendimento, dalla possibilità di accedere alle conoscenze distribuite all'interno di network relazionali, dalla capacità di estrarre il massimo valore possibile dalle conoscenze possedute.

Il capitale intellettuale a disposizione dell'impresa ne determina, pertanto, le potenzialità innovative; in questo senso le risorse intangibili sono l'elemento chiave per sviluppare e gestire l'innovazione all'interno delle imprese, consentendo loro di competere ed essere sostenibili nel nuovo contesto dell'economia globale basata sulla conoscenza. L'innovazione contribuisce a determinare la crescita del capitale intellettuale, diventando così lo strumento fondamentale per rigenerare ciclicamente gli *assets* competitivi delle imprese. Il capitale intellettuale in questo modello cresce e si arricchisce man mano che viene usato, questo perché la conoscenza è una risorsa moltiplicabile e autogenerativa.

Il nostro Paese presenta però una serie di elementi molto critici rispetto alla ripresa di un percorso di crescita. Mentre la recessione sembra aver acuito un processo di rinnovamento del sistema produttivo europeo verso produzioni, servizi e occupazioni ad alta intensità di conoscenze e competenze, cioè ad alto valore aggiunto, l'Italia, in alcuni campi, sembra aver fatto il contrario, ha disinvestito nei lavori ad alta specializzazione e tecnici incrementando, talvolta, l'occupazione nelle professioni "elementari". Anche il disallineamento tra domanda e offerta di

competenze è in Italia più elevato rispetto ad altri Paesi e il fenomeno del sottoinquadramento caratterizza i livelli più istruiti della forza lavoro, specialmente la componente giovanile nella fase di ingresso nell'occupazione.

Nell'ambito dell'industria manifatturiera bresciana, sembra emergere un quadro incerto, circa il livello di capitale umano ed il suo contributo allo sviluppo locale; vi sono infatti due linee di tendenza contrapposte: da una parte vi sono spinte alla modernizzazione e dall'altra, resistenze inerziali al cambiamento. Vi è infatti una forte assenza di consapevole e intenzionale gestione delle risorse umane, nonostante la sua collocazione a livello strategico. Permane inoltre una debole specializzazione della Direzione del personale e gli investimenti per la formazione del personale risultano complessivamente insufficienti e si riducono ad interventi di adattamento delle competenze *on the job*. Andrebbero quindi introdotte innovazioni organizzative, tali da essere alla portata delle imprese locali.

In sintesi possiamo affermare come le imprese che investono in innovazione sono quelle che reagiscono meglio all'impatto della crisi. Ma non bisogna dimenticarsi che investire in innovazione non è sufficiente in quanto per essere competitivi sul mercato è necessario azionare più leve contemporaneamente. L'innovazione va infatti di pari passo con una cultura dello sviluppo delle risorse umane.

Aggiungiamo poi che in un mondo altamente globalizzato, oltre che la formazione tecnica e specialistica, va curata la formazione linguistica e la formazione in merito all'utilizzo di modalità comunicative adeguate ad interfacciarsi con operatori di altri Paesi (su quest'area la nostra Nazione è veramente in ritardo).

Va poi sottolineato che la formazio-

ne del capitale umano è "autotrainante" in termini di produttività. Più una persona è formata, più può affrontare un lavoro qualificato, o può svolgere il proprio lavoro in maniera qualificata, ciò la porterà a lavorare con grande dedizione e passione, creando "il circolo virtuoso del capitale umano".

Il ruolo della formazione e del capitale umano è quindi fondamentale per la realtà industriale italiana e per cercare di invertire la tendenza legata al calo della produttività e della competitività delle imprese sarebbe necessario aumentare gli investimenti, pubblici e privati, in capitale umano. Su questo punto Brescia "si è attivata". L'Associazione Industriale Bresciana con l'Università ed altre istituzioni è ben focalizzata nel cercare, pur nelle difficoltà della crisi ormai pluriennale in cui ci troviamo (e pur nelle difficoltà del "sistema Italia") di mantenere un buon livello di istruzione professionale e manageriale. Ciò attraverso i suoi centri di formazione che peraltro si stanno evolvendo e concentrando (ISFOR 2000, il liceo internazionale, il Centro Formazione, ecc.).

Ciò per evitare che la crisi "si porti via" competenze con i posti di lavoro e che si crei quella "desertificazione" tanto temuta.

Ho la fortuna di essere socio di un grande studio di consulenza, uno dei principali d'Italia, e il nostro presidente e fondatore ha un "motto" che è quasi diventato un "adagio", un "mantra": "persone brave e preparate portano buoni clienti e buoni clienti portano persone brave e preparate"; sono convinto che ciò sia vero, non solo nel mondo degli studi professionali e nei servizi in generale, ma in tutto il mondo imprenditoriale.

Federico Venturi
Dottore Commercialista

Si ringrazia per la collaborazione la Dott.ssa
Valentina Bettini