

L'esempio inglese / Parla Trevor Boutall

«Certificazione per i manager»

MILANO ■ Valutare a colpo d'occhio le competenze di un manager è uno dei compiti più difficili per un direttore del personale. Soprattutto quando le ristrutturazioni aziendali hanno espulso centinaia di dirigenti finiti a rimpolpare la schiera dei free lance, dei consulenti e dei co.co.co. Ma per Trevor Boutall, del Management standards consultancy di Londra e autore di "The good manager's guide", un sistema c'è e si chiama certificazione.

Venti anni fa in Gran Bretagna governava ancora Margaret Thatcher e gli yuppies si diffondevano in tutto il continente. Ma il Regno Unito scoprì di non essere in grado di competere con gli Stati Uniti, la Germania e le potenze asiatiche: mancavano manager attrezzati e con le competenze giuste. E così il governo spostò l'attenzione dall'offerta formativa alla richiesta di mercato siglando alleanze con la Confederation of british industry, i sindacati e gli istituti di istruzione per realizzare un programma d'azione che trasformasse i lavoratori britannici in forza lavoro di livello mondiale. Fu allora che — come spiega Boutall, in Italia per un seminario organizzato da Scoa, The school of coaching — nacque la certificazione.

Come funziona il sistema britannico?

Esistono cinque livelli di certificazione. I primi due riguardano personale non manageriale, gli ultimi tre i quadri direttivi, i manager e i senior manager.

Cosa attesta la certificazione?

Una laurea o un master segnalano il livello di conoscenza raggiunto, la certificazione indica invece l'applicazione che il manager sa fare delle nozioni acquisite. Per ottenere l'attestazione non occorre superare alcun esame ma esistono enti certificatori riconosciuti dal governo che analizzano i risultati ottenuti sul lavoro dal manager e i giudizi espressi da valutatori indipendenti, dai diretti capi del dirigente e dai suoi clienti.

Un procedimento complesso. Ma quali sono i vantaggi?

La certificazione consente a chi vuole assu-

mere personale qualificato di capire chi si ha di fronte. Oggi qualunque manager che pubblichi su un giornale un annuncio di ricerca di lavoro indica anche il suo livello di certificazione.

E le imprese ne tengono conto?

Nel settore manifatturiero il sistema non è molto diffuso, ma in altri, come le banche, l'information technology o la sanità, è un meccanismo che funziona bene. Direi che è un ottimo sistema nei settori in crescita o caratterizzati da una maggiore competizione del mercato del lavoro.

Ritiene che possa essere utile anche in Italia?

Conosco molto bene la situazione italiana. E devo ammettere che di fronte alle trasformazioni industriali che hanno profondamente modificato il mercato del lavoro manageriale, questo potrebbe essere un sistema utile per facilitare il processo di incontro tra domanda e offerta. Soprattutto per quei dirigenti che sono stati espulsi dalle aziende a causa delle ristrutturazioni.

In Gran Bretagna funziona anche in queste situazioni?

Qualche tempo fa ho lavorato per un progetto



Trevor Boutall

di riqualificazione di manager disoccupati a Liverpool. Uno dei dirigenti che ho aiutato aveva lavorato per 35 anni in una stamperia fino a diventare managing director. Si considerava legato mani e piedi al settore nel quale aveva speso la sua vita professionale. Gli abbiamo fatto capire che, prima di tutto, era un manager. Si è riqualificato, ha ottenuto una certificazione e oggi lavora in un'azienda hi-tech del settore della sanità.

AN.MI.

«Così si possono giudicare meglio le competenze»