

Un'impresa di famiglia si fonda sulle persone che coinvolge, familiari e non familiari. Le loro competenze e il loro lavoro coordinato sono alla base del valore che l'impresa crea. Perché possano contribuire è necessario che siano motivate e coinvolte attivamente e che abbiano le competenze adeguate al ruolo e i valori allineati all'azienda. La gestione delle persone è una delle maggiori responsabilità che il Sistema delle Responsabilità affida all'imprenditore e a tutte le figure a cui sono affidate persone impegnate in azienda.

Struttura del Sistema delle Persone

Processo di Reclutamento e Selezione

1. Definire Valori guida aziendali
2. Definire Responsabilità per la Posizione da Coprire
3. Comunicare efficacemente Responsabilità e Valori, Dedicare ascolto qualificato per individuare eventuali gap dei candidati
4. Validare il/la candidato/a scelto in modo collegiale

Processo di Inserimento | Onboarding

1. Definire tutor a cui viene affidata la persona, se non il suo responsabile
2. Definire attività di formazione su storia dell'azienda, visione, processi
3. Definire programma e attività di presentazione all'interno dell'azienda
4. Definire materiale di supporto (presentazioni, dati...)

Riunioni Verifica e Supporto

1. Il responsabile della persona valuta l'autonomia e la maturità del collaboratore
2. Si confronta per definire ogni quanto sentirsi per aggiornamenti e supporto
3. Assicura occasioni periodiche di incontro (settimanali, mensili o trimestrali a seconda della necessità condivisa).
4. Durante l'incontro verifica l'andamento delle attività affidate alla persona, indirizza il lavoro e sostiene la motivazione

Riunioni Valutazione e Allineamento

1. Riunione annuale per valutare la copertura delle responsabilità e degli obiettivi affidati
2. Verifica del modello POSN. Dinamiche Personali, Ruoli e Processi Organizzativi, Allineamento sullo Scopo e Allineamento sugli Obiettivi
3. Revisione obiettivi e responsabilità
4. Verifica potenziali gap e piano di sviluppo personale

Quando la Persona è un membro della Famiglia tutte queste attività rischiano di essere influenzate dalle dinamiche relazionali ed essere, quindi, poco oggettive. L'ideale è affidare i giovani membri della famiglia a responsabili aziendali esterni al nucleo familiare.