

People, Happiness and development

L'Importanza della **Cultura Aziendale** nel Crescere le **Person**e sul Lavoro

Introduzione

Un recente studio condotto dagli economisti dell'Università di Warwick ha rilevato che la felicità aumenta la produttività del 12%, mentre i lavoratori infelici risultano il 10% meno produttivi. Ma da cosa dipende davvero questa felicità?

Non dallo stipendio, ma dalla motivazione. E la motivazione, a sua volta, da cosa nasce?

Dagli obiettivi chiari, dall'energia che si respira in azienda, dalle condizioni di lavoro, dalle opportunità di crescita. Tutti questi elementi convergono in un unico, potente fattore: la **cultura aziendale**.

Non si tratta di un concetto astratto, ma di un motore concreto per lo sviluppo delle persone. Secondo un recente sondaggio svolto sulla nostra pagina LinkedIn, il 59% dei partecipanti ha indicato la "cultura" come l'elemento più importante per la crescita professionale, superando di gran lunga la "leadership" (28%), la "freedom" (8%) e la "strategy" (5%).

Questi dati parlano chiaro: la cultura aziendale non è solo uno sfondo, ma la base su cui si costruisce il successo delle persone e delle organizzazioni.



Perché la Cultura Aziendale è Così Importante?

La cultura aziendale definisce i valori, le norme e i comportamenti condivisi all'interno di un'organizzazione. Una cultura forte e positiva:

- Favorisce il senso di **appartenenza** e **motivazione**: quando le persone si identificano nei valori aziendali, si sentono parte di un progetto più grande, aumentando il loro coinvolgimento e la loro produttività.
- Influenza il **benessere** e la **retention**: un ambiente che promuove il rispetto, il supporto reciproco e l'autenticità riduce il turnover e favorisce la soddisfazione lavorativa.
- Guida la **performance** e l'**innovazione**: una cultura basata sulla trasparenza, l'ascolto e il feedback costruttivo incoraggia le persone a esprimere idee e a migliorarsi continuamente.

Cultura vs Leadership, Libertà e Strategia

Pur essendo elementi essenziali, leadership, libertà e strategia risultano meno centrali della cultura aziendale nel favorire la crescita delle persone. Una leadership efficace, ad esempio, ha un impatto significativo, ma senza una cultura solida rischia di essere poco incisiva. Analogamente, la libertà e la strategia devono essere sostenute da valori condivisi per avere effetti reali e duraturi.



La Misurazione della Cultura Aziendale

La cultura aziendale non è solo un insieme di valori, ma un ecosistema influenzato da elementi concreti come l'organizzazione degli spazi, la gestione delle risorse umane, lo stile comunicativo, l'impegno sociale e l'innovazione. Si manifesta su più livelli – artefatti, valori e assunti di base – e può assumere diverse forme: autoritaria, burocratica o auto-organizzata, ognuna con vantaggi e limiti specifici. Modelli teorici come l'Iceberg di Hall o le 7S di McKinsey aiutano a comprenderne le dinamiche e l'impatto sulle persone.

Nonostante la maggior parte dei lavoratori si dichiarino soddisfatta della cultura aziendale, il fenomeno della Great Resignation colpisce il 72% delle aziende (fonte: [SHRM](#)). Il 45% delle persone ha pensato di lasciare il proprio impiego, mentre il 30% ha attivamente cercato un nuovo lavoro negli ultimi sei mesi. Tuttavia, quando la cultura aziendale rispecchia i valori personali dei lavoratori, si crea un allineamento che non solo migliora il benessere, ma riduce anche il turnover.

I numeri parlano chiaro: secondo un'indagine SHRM su 9.464 persone, il 90% di chi valuta negativamente la cultura aziendale è intenzionato a cambiare lavoro, contro il 72% di chi la ritiene nella media e il 32% di chi la considera positiva. In altre parole, anche una cultura aziendale percepita come "buona" non basta più a trattenere le persone. Per farlo, le aziende devono andare oltre la media e mettere al centro il benessere e le ambizioni di chi ci lavora.



Misurare e migliorare la cultura aziendale è un processo continuo, e ci sono diversi strumenti avanzati che aiutano le aziende a farlo in modo efficace. Attraverso test di valutazione, gli HR possono comprendere il livello di engagement, identificare le aree di miglioramento e definire strategie basate su dati concreti. Oltre a misurare le competenze chiave dei dipendenti è importante poi sviluppare percorsi di crescita personalizzati, con la possibilità di integrare delle figure di supporto e di guida come i mentor e i coach per massimizzare l'impatto dello sviluppo professionale.

In un articolo di [Gallup](#), viene confermato come la buona cultura aziendale non nasca per caso. Spesso è progettata e alimentata da leader che imparano come migliorare la cultura aziendale e lavorano costantemente per guidare il cambiamento. Alcune metriche essenziali da monitorare sono:

- **Retention rate e referral:** quando i lavoratori hanno un'esperienza positiva, tendono a restare più a lungo e a consigliare l'azienda ad altri.
- **Turnover rate:** un elevato tasso di dimissioni può indicare problemi nella cultura aziendale, come mancanza di benessere o leadership inefficace.
- **Engagement e collaborazione:** una comunicazione fluida tra team e dipartimenti è un segnale di cultura aziendale sana.
- **Strumenti di gestione delle performance:** esistono diverse piattaforme che possono aiutare a monitorare e misurare la cultura aziendale, analizzando lo sviluppo dell'organizzazione e la crescita individuale.
- **Analisi della comunicazione interna:** valutare la qualità della comunicazione tra dipartimenti, team e livelli gerarchici aiuta a comprendere quanto l'azienda favorisca un ambiente di collaborazione aperto e trasparente.
- **Exit interview:** condurre interviste ai dipendenti che lasciano l'azienda può fornire informazioni preziose su eventuali problemi culturali o organizzativi da correggere.
- **Feedback continuo e check-in periodici:** creare una cultura del feedback costante, attraverso riunioni periodiche e strumenti digitali di monitoraggio, permette di intervenire tempestivamente per migliorare il benessere organizzativo.



Azioni pratiche per rafforzare la cultura aziendale

Gli HR hanno un ruolo chiave nel costruire e consolidare una cultura aziendale solida e condivisa.

Ecco alcune strategie concrete ed esercizi pratici per favorire un ambiente di lavoro più allineato ai valori aziendali e alle esigenze delle persone:

1. Coinvolgere i dipendenti nella definizione della cultura aziendale

✓ Workshop sui valori aziendali: organizza sessioni interattive in cui i dipendenti definiscono e discutono i valori chiave dell'azienda, esplorando come tradurli in comportamenti concreti.

✓ Survey anonime: raccogli feedback periodici sulla percezione della cultura aziendale per monitorare l'allineamento tra valori dichiarati e vissuti quotidiani.

2. Creare un ambiente di apprendimento e scambio

✓ Shadowing e mentoring: implementa programmi di affiancamento tra risorse senior e junior per favorire la trasmissione dei valori aziendali in modo pratico e naturale.

✓ Storytelling interno: condividi esperienze di successo legate ai valori aziendali per ispirare i dipendenti e rafforzare il senso di appartenenza.

3. Favorire la leadership e la direzione strategica

✓ Definire e comunicare vision e mission: coinvolgi i dipendenti nella creazione della vision e della mission aziendale, rendendoli partecipi della direzione strategica dell'azienda.

✓ Obiettivi chiari e condivisi: Stabilisci traguardi misurabili e allineati alla cultura aziendale per creare coesione e motivazione.



4. Allenare la cultura aziendale con attività pratiche

- ✓ Role-playing su scenari aziendali: organizza simulazioni di situazioni lavorative per rafforzare comportamenti in linea con i valori aziendali.
- ✓ Leadership empatica e accessibile: promuovi una leadership basata sull'ascolto e sul supporto attivo, considerando che il 70% della cultura aziendale dipende dalla leadership (fonte: Gallup).



Conclusione

Investire nella cultura aziendale non è solo una questione di branding o di benefit, ma una **strategia chiave per far crescere le persone** e, di conseguenza, l'azienda stessa. Un ambiente di lavoro sano, trasparente e orientato alla valorizzazione dei talenti favorisce la retention, la motivazione e l'innovazione.

Con Pack, le aziende possono misurare la propria cultura, identificare aree di miglioramento e costruire **percorsi di crescita personalizzati**, garantendo che ogni talento possa svilupparsi in un ambiente che ne supporti il potenziale.

Le organizzazioni che pongono la cultura aziendale al centro delle loro strategie di crescita vedono non solo un miglioramento nelle performance dei dipendenti, ma anche un impatto positivo sulla competitività e sul successo a lungo termine.

Fissa una demo gratuita per esplorare la piattaforma di Pack

Free Demo

