

da alle effettive necessità di cambiamento, sempre presenti nelle realtà organizzative delle imprese.

Se rischia poi di essere una “fabbrica di illusioni”, staccata dalla realtà in modo significativo, bisogna preoccuparsi di fare in modo che il processo di cambiamento sia realisticamente progettato ed accompagnato anche da tutti gli altri strumenti di sviluppo delle risorse umane (valutazione, sistema premiante, assetti organizzativi...), così che la formazione intervenga a supportare quanto sta effettivamente accadendo, e non solo a lanciare sassi in stagni acquitrinosi.

Se si ritiene, ancora, che i costi siano eccessivi rispetto ai risultati, occorre ricordare tutti gli investimenti poco finalizzati in attrezzature, strumenti ed impianti: se la persona non accompagna gli investimenti, è come

non averli fatti, o non poterli utilizzare davvero.

Se si ha poi paura di misurare i risultati solo sul medio e lungo termine, bisogna portare i vertici delle imprese a traguardare le loro azioni per quello che esse sono e rappresentano, cioè un investimento doveroso sul futuro, anche se al limite non ne coglieranno essi stessi i frutti: è questo, in fondo, l'ingrato compito del maestro, che semina perché qualcun altro raccolga, ma non può esimersi dal farlo.

Infine, bisogna crederci, in modo non fideistico ma intelligente e qualificato: l'investimento sulla persona e le sue caratteristiche è l'unica azione verso il futuro dell'impresa, perché la vita, personale e professionale, è soprattutto un percorso di crescita progressiva verso una capacità sempre maggiore di affrontare problemi nuovi e spesso imprevisi.

Una formazione efficace non è fabbrica di illusioni ma strumento – fra gli altri – di sviluppo delle risorse umane. Occorre credere che l'investimento sulla persona è assolutamente centrale per il futuro dell'impresa.