SISTEMI&IMPRESA

PAESE : Italia
PAGINE :56;57;58
SUPERFICIE :290 %

DIFFUSIONE :(8800)
AUTORE : Di Cecilia Cantadore

► **1 aprile 2023**

Empatia, relazioni e approccio umanistico Le competenze che servono per innovare

Non bastano più le abilità tecniche. Per rispondere alle attuali sfide serve integrare punti di vista diversi. Ma oltre a inserire persone con formazione non scientifica, c'è bisogno di potenziare le soft skill

di Cecilia Cantadore

Secondo l'ultimo rapporto realizzato da Unioncamere in collaborazione con l'Agenzia nazionale politiche attive lavoro (Anpal), nel 2022 le imprese italiane hanno avuto difficoltà a reperire il personale nel 40% delle posizioni di lavoro aperte. Il ritardato o mancato inserimento nelle aziende dei profili professionali necessari provoca rallentamenti nella creazione di valore nei diversi settori economici. Per lo scorso anno, Unioncamere ha stimato una perdita – causata dal mismatch tra domanda e offerta di lavoro – pari a circa 38 miliardi di euro. Guardando al futuro, lo studio stima che tra il 2023 e il 2027 l'intero mercato italiano privato e pubblico avrà bisogno di circa 3,8 milioni di lavoratori, il 72% dei quali dovrà sostituire occupati in uscita. Oltre l'andamento demografico con un gap fra entrate e uscite, il costo del mancato matching tra la formazione delle persone e le necessità delle aziende rischia di aumentare se si considerano le tendenze che stanno già impattando in modo significativo, come la transizione digitale e il green.

Quali sono, quindi, le competenze necessarie in questo scenario in evoluzione? Partendo dagli aspetti legati alla formazione, lo studio di Unioncamere – Anpal stima che, tra il 2023 e il 2027, il 34,3% del fabbisogno occupazionale riguarderà personale con un livello di formazione terziaria, cioè universitaria o professionalizzante, e il 48,1% profili con un livello di formazione secondaria superiore di tipo tecnico-professionale.

Il problema è che c'è un'offerta insufficiente a coprire le necessità del sistema economico, con differenze significative tra i diversi ambiti di studio. Mancheranno in particolare laureati nell'indirizzo medico-sanitario (12mila laureati ogni anno), in quello economico-statistico (8mila unità annue) e ci sarà carenza di lavoratori con un titolo terziario nelle discipline come Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica, descritte con l'acronimo Stem (6mila unità annue).

Date queste premesse, possiamo definire ormai assodato il fatto che siano necessarie le competenze digitali: sono fondamentali per gestire con flessibilità le sfide di un contesto in continuo cambiamento e consentono di sfruttare il potenziale delle tecnologie come leva per supportare il business.

In realtà, le competenze tecniche e digitali non bastano: i nuovi modi di lavorare prevedono un bagaglio ricco di soft skill – le abilità non tecniche legate al lavoro e agli aspetti più sociali e collaborativi, oggi sempre più valorizzate e ricercate – e portano all'attenzione anche i *plus* di una formazione umanistica. Cogliere la complessità, anticipando le conseguenze indesiderate, producendo intuizioni ad ampio respiro, sono oggi le competenze richieste per guidare il cambiamento organizzativo.

Tutti i diritti riservati

SISTEMI&IMPRESA

PAESE : Italia
PAGINE :56;57;58
SUPERFICIE :290 %

DIFFUSIONE :(8800)
AUTORE : Di Cecilia Cantadore

► **1 aprile 2023**

Le competenze umanistiche fanno capire 'i perché'

Dopo tanti anni a ribadire la necessità di investire in formazione scientifica e tecnica, è giunto il momento della rivincita delle materie umanistiche. Gli umanisti trovano oggi nuove professioni nel mondo del lavoro, grazie a un'attitudine trasversale e creativa che li contraddistingue. Una formazione di questo tipo consente di avere, infatti, un approccio improntato all'analisi critica e all'approfondimento. Allo stesso tempo, spesso la curiosità che anima gli umanisti è capace di spingerli ad affrontare temi tecnici e manageriali senza difficoltà, rendendoli versatili e dinamici, quindi adatti a contesti molteplici. Sono inoltre di solito apprezzati per le loro *soft skill*.

Chi ha una formazione umanistica può quindi ricoprire posizioni strategiche nelle aziende, soprattutto negli ambiti legati all'innovazione: ne è convinto **Antonio Messeni Petruzzelli, Professore Ordinario di Gestione dell'Innovazione presso il Politecnico di Bari e Presidente di Boosting Innovation del Politecnico di Bari**, l'incubatore di impresa e open innovation hub. "Credo ci sia la necessità di affiancare alle competenze tecniche e digitali anche quelle umanistiche. Auspico il passaggio da modelli Stem a Steam, acronimo che aggiunge alle già note materie, le Arti, che includono tutte le aree di lettere, storia, design e scienze umane. Ritengo che le competenze tecniche e tecnologiche vadano integrate a quelle umanistiche, i due mondi devono ibridarsi e interagire", spiega il docente.

Secondo il punto di vista dell'esperto, la complessità dei fenomeni che stiamo vivendo richiede di essere affrontata con approcci che non siano esclusivamente ad appannaggio di ricerche tecniche: "Spesso ci si interroga sugli aspetti operativi, su come migliorare i prodotti e ottimizzare i processi, ma la prima domanda da porsi deve riguardare 'il perché', e la risposta può aver bisogno di metodi che non si trovano solo nell'ambito scientifico, ma spesso sono legati a quello umanistico", suggerisce Messeni Petruzzelli.

A conferma di ciò, sono sempre più numerose le aziende che stanno inserendo al loro interno la figura del Chief Philosophy Officer (Cpo). A dare il via a questo trend è stata Google che nel 2018 ha creato una nuova posizione: da allora sono stati numerosi i laureati in filosofia che hanno assunto posizioni di leadership all'interno delle imprese tecnologiche della Silicon Valley. Anche in Italia le realtà più illuminate stanno inserendo queste figure nell'organizzazione. Del resto non è una novità: è noto che uno dei più apprezzati Top manager italiani, Sergio Marchionne, possedeva anche una laurea in Filosofia, oltre a quella in Giurisprudenza e al master in Business Administration. Lettere, Storia, Filosofia e Scienze Umane, anche in azienda, possono aiutare a cambiare la prospettiva da cui guardare le cose, individuando nuovi modelli di pensiero e nuove prospettive di business.

Ovviamente le imprese di oggi non possono prescindere dalle competenze digitali, però alcune sfide hanno bisogno di essere affrontate con prospettive e strumenti differenti; è necessario far convivere diverse abilità. "La parola chiave è quindi 'integrazione', a maggior ragione in quelle aziende che vogliono fare innovazione, un campo in cui prima che al 'come' – domanda che può essere fatta a un tecnico – è fondamentale rispondere a quelle che riguardano le motivazioni. In questo una formazione umanistica può aiutare a raggiungere consapevolezza, dando diverse chiavi di lettura ai fenomeni", conclude il docente.

Antonio Messeni Petruzzelli, Professore Ordinario di Gestione dell'Innovazione presso il Politecnico di Bari e Presidente di Boosting Innovation del Politecnico di Bari

Nuovi modelli di leadership danno valore alle relazioni

Competenze soft quali caratteristiche personali, tratti caratteriali e capacità di comunicazione sono fondamentali per distinguersi nel proprio ambito di riferimento e per aver successo sul lavoro. E questo vale, a maggior ragione, nel modello di leadership esercitato dalle figure apicali delle organizzazioni.

Si tratta di persone che, soprattutto in questa fase storica, rappresentano un punto di riferimento in termini di responsabilità e sono chiamate a 'dare l'esempio', rendendo concreti nuovi modelli relazionali. I Top executive sono esposti (e si espongono), infatti, a una costante richiesta di far fronte a tematiche sociali, ambientali e ideologiche, sulle quali sono interrogati e, anche per questo, il possesso delle sole abilità tecniche non è sufficiente a garantire una visione olistica dei fenomeni.

Tutti i diritti riservati

SISTEMI&IMPRESA

PAESE : Italia
PAGINE :56;57;58
SUPERFICIE :290 %

DIFFUSIONE :(8800)
AUTORE : Di Cecilia Cantadore

► **1 aprile 2023**

Lo spiega **Fabio Musumeci, Responsabile dell'Area People Development di Odm Consulting**, società di consulenza HR di Gi Group Holding e distributore per l'Italia degli strumenti di people assessment di Thomas. "Serve avere una nuova consapevolezza: nel mondo del lavoro di oggi lo stile relazionale deve cambiare rispetto al passato. Chiunque collabori e comunichi con i suoi team e clienti deve adeguarsi, oppure il rischio è quello di sembrare inadeguati e creare gap di comunicazione. L'empatia e l'intelligenza emotiva risultano essere delle doti preziose: prevedono il saper cogliere i segnali deboli, che arrivano dal contesto, e la capacità di leggere le emozioni, proprie e altrui", spiega il manager. Del resto, per citare Carlo Rovelli, fisico e saggista specializzato in Fisica Teorica, "la realtà è fatta di relazioni prima che di oggetti". E l'approccio empatico, insieme con la capacità di percepire gli stati emotivi, consente di cogliere pensieri e motivazioni delle persone, adattando il proprio stile relazionale e comunicativo di conseguenza.

Fenomeni come quello dell'aumento delle dimissioni volontarie – sono state 1,66 milioni nei primi nove mesi del 2022, in aumento del 22% rispetto allo stesso periodo del 2021 – mettono in luce la necessità di immaginare e realizzare nuovi modelli di ascolto, comprensione e analisi, non semplificando secondo vecchie categorie, ma costruendo uno 'spazio sicuro' in cui i lavoratori, a tutti i livelli, possano responsabilizzarsi. Le persone hanno assunto oggi un maggior livello di autoconsapevolezza rispetto al passato e questo si traduce nella necessità di allinearsi – o di negoziare – con l'azienda, che deve a sua volta ridefinire la propria capacità di distinguersi sul mercato generando valore di lungo termine per tutti coloro che ne fanno parte.

Fabio Musumeci, Responsabile dell'Area People Development di Odm Consulting

L'ascolto passa anche per i feedback delle persone: "Serve aprire uno spazio di dialogo che consenta alle organizzazioni di costruire piani di azione sulla base di ciò che i lavoratori esprimono. Inoltre, è tempo di rompere i tabù legati alla salute mentale e agli aspetti psicologici, che sono temi ormai centrali nelle strategie di gestione del personale. Le aziende hanno la possibilità e la responsabilità di essere apripista di una nuova era di sostenibilità organizzativa che garantisca la salute e il benessere dei collaboratori. Ansia, stress e disagi lavorativi sono, infatti, la causa del 50% delle giornate lavorative perse, bisogna imparare ad autogestirli, adottando un approccio positivo nel superare degli ostacoli".

L'autogestione – intesa proprio come l'abilità di gestire lo stress, le emozioni e coltivare l'ottimismo – è proprio una delle cinque competenze che, secondo gli esperti di Odm Consulting, favoriscono una leadership inclusiva, insieme con calore (empatia e controllo della percezione emotiva, oltre che saper creare connessioni, coinvolgere e diffondere fiducia), sostenibilità (assumendo il rischio in modo responsabile, promuovendo l'inclusione e valorizzando le diversità), apertura mentale (cioè curiosità e desiderio di superare i pregiudizi) e innovazione (riuscire a generare nuove idee e incoraggiare le persone a fare lo stesso, oltre che essere coraggiosi nell'intraprendere percorsi nuovi lasciando alle spalle quelli già noti).

A questo proposito, è importante lavorare sui modelli che integrino un approccio concreto con la visione complessiva del contesto, perché la persona, in quanto unica e orientata alle relazioni, troverà motivazione e propensione a dare il meglio se si riconoscerà nei valori aziendali.

Solo così si potrà avviare un'evoluzione in ottica sostenibile dell'organizzazione, nel contesto sociale ed economico. E, in prospettiva, sviluppare nuovi modelli di lavoro e di relazione che possano favorire l'evoluzione delle imprese, umana e tecnologica.

Tutti i diritti riservati