Il Sole 24 ORE

Data: 01.07.2020 Pag.: 33
Size: 438 cm2 AVE: € 57378.00
Tiratura: 91744
Diffusione: 138603
Lettori: 713000

Profili e competenze. Una ricerca di Talents in Motion descrive soft skills e nuove posizioni che le aziende dovranno inserire per non farsi trovare impreparate davanti alla prossima crisi

Leader anche a distanza e flessibili I talenti più cercati dopo il Covid

Antonio Larizza

Flessibilità e lucidità mentale. Rapidità. Adattabilità al cambiamento. Resistenza allo stress. Capacità di gestione del tempo. E ancora. Manager allenati a «correre una corsa a scatti, non più una maratona» e in grado di esercitare la leadership anche in modo virtuale, via remoto.

A delineare le caratteristiche che faranno la differenza, nelle organizzazioni post-Covid, tra una risorsa umana abile a prendere il passo di un mondo che cambia e una destinata a rimanere indietro è una ricerca condotta da Talents in Motion, progetto di responsabilità sociale nato nel 2019 per aumentare l'attrattività dell'Italia nei confronti dei migliori talenti, sia "cervelli in fuga" che stranieri.

Il network, che mette in connessione tra loro istituzioni, università e grandi aziende - tra gli altri Intesa SanPaolo, Automobili Lamborghini, Enel, PwC, Leonardo, Heineken, Nexi, A2A, Snam, Vitec e Istituto Italiano di Tecnologia - ha intervistato i rappresentanti dei propri associati, con lo scopo di far emergere le scelte fatte dai manager durante la pandemia per creare valore aggiunto, sia nell'immediato che nel lungo periodo.

Il Sole 24 Ore ha potuto visionare in anteprima le risposte al sondaggio. Secondo chi guida le società partner o associate di Talents in Motion le aree aziendali più interessate dal cambiamento saranno supply chain, R&D, vendite e marketing. «La sfida per il futuro – ha spiegato Mario Perego, hr director Heineken - sarà quella di trovare un bilanciamento tra il lavoro di ufficio e il lavoro da casa. Il lavoro da casa aumenta la produttività mentre il lavoro in ufficio aumenta la decisionalità. Inoltre - continua Perego - dove la cultura aziendale è improntata sull'interazione fisica delle persone si dovrà lavorare per permettere ai dipendenti di creare uno spirito di team e un engagement forte anche se lavorano distanti».

Il riferimento a una rinnovata e più forte cultura aziendale torna anche nella visione di Marco Monga, hr director dell'Istituto italiano di tecnologia: «Sempre più per lavorare e ottenere successo nel mondo ipercompetitivo della ricerca sarà necessario sviluppare capacità di leadership adeguate al nuovo contesto, dove i rapporti di collaborazione devono basarsi su un concetto di fiducia piuttosto che sul controllo».

Alberto Alfieri, amministratore delegato Balconi, ha stilato un elenco di quelle che saranno le soft-skill più ricercate. «Quelle – spiega – che permetteranno al lavoratore di aumentare la propria partecipazione e il proprio committment utile a raggiungere, insieme, le sfide che il cambiamento del mondo del lavoro impone: capacità di leadership, gestione dello stress, capacità di eseguire il proprio lavoro per obiettivi, in modo più veloce e mutevole rispetto al passato». Concetti che ritornano, con qualche sfumatura, in quasi tutte le interviste.

Non manca, tra gli intervistati, chi sottolinea l'importanza di accelerare sulla trasformazione digitale. Tra questi Stefano Bottaro, hr director Avio. «Riprenderemo il percorso di digital transformation che, per il 2020, sarà essenzialmente centrato sui temi dell'Industria 4.0. Perché questo processo sia sostenibile – continua – l'azienda dovrà dotarsi di nuove professionalità: data analyst, data scientists, cyber security manager che siano in grado di estrarre valore dalla enorme mole di dati che deriveranno dal processo di digitalizzazione».

«Non sarà facile introdurre nelle organizzazioni questi profili – spiega Patrizia Fontana, senior partner Transearch International e presidente e founder di Talents in Motion –. Non si tratta sempre di nativi digitali, perché per molti di essi serve esperienza in ambiti specifici: sarà un mix tra competenze digitali e esperienza verticale. Certo, per chi esce dalle università o ha finito un master in discipline legate a questi ambiti oggi ci sono forti opportunità».

Una sfida complessa per le aziende, che dovranno fare un notevole lavoro di integrazione, ma positiva per i giovani. E per l'Italia un'occasione da non sprecare. «Le statistiche – ricorda Fontana – ci dicono che ogni anno sono 80mila gli studenti che lasciano l'Italia e che vanno a creare valore in altri Paesi. Di questi, il 75% sono laureati in materie Stem». Quelli che le nostre aziende faticano a trovare.

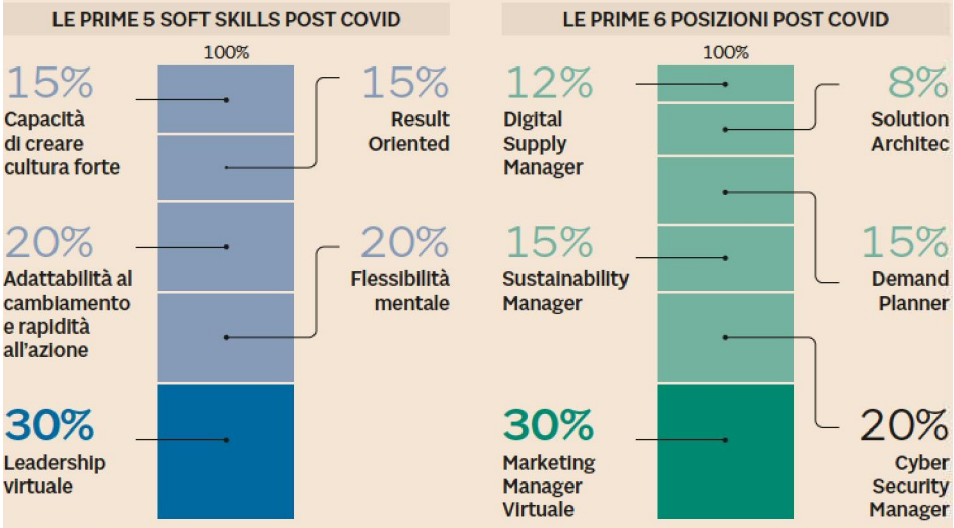
Ritaglio Stampa ad uso esclusivo del destinatario, Non riproducibile

Il Sole 24 ORE

Data: 01.07.2020 Pag.: 33
Size: 438 cm2 AVE: € 57378.00
Tiratura: 91744
Diffusione: 138603
Lettori: 713000

Le organizzazioni del futuro

Soft skills e posizioni più richieste dalle aziende dopo il Covid



Fonte: Talents in Motion

Fondatrice. Patrizia Fontana, senior partner Transearch International e presidente e founder di Talents in Motion

Ritaglio Stampa ad uso esclusivo del destinatario, Non riproducibile