

Non ci sono più i manager di una volta «Devono saper anticipare il futuro E gestire i processi di cambiamento»

IL PARERE
DEL
PRESIDENTE



«Bisogna giocare d'anticipo»

Per il presidente di Federmanager e 4.Manager, Stefano Cuzzilla, «ci vuole proattività, gioco di anticipo, per evitare la fuoriuscita dei manager dal mondo del lavoro e per creare le condizioni per favorire il loro reinserimento».

L'Osservatorio mercato del lavoro di Federmanager e 4.Manager ha analizzato il modo di affrontare la Quarta Rivoluzione Industriale.

ROMA

ANALIZZARE le esigenze del sistema produttivo in tema di mercato del lavoro e competenze manageriali è l'obiettivo dell'Osservatorio di 4.Manager, recentemente presentato a Roma. A un anno dalla sua costituzione l'Associazione 4.Manager ha voluto dotarsi dell'Osservatorio mercato del lavoro e competenze manageriali per la raccolta e lo scambio di informazioni per il sistema territoriale di Confindustria e Federmanager. «Abbiamo costruito nel corso degli anni una bilateralità molto forte - dice il presidente di Federmanager e 4.Manager, Stefano Cuzzilla -. Ora vogliamo consolidare questo patrimonio arricchendolo di dati oggettivi e comprensione analitica».

Quali sono le difficoltà che affrontano le imprese?

«Le imprese italiane hanno davanti una sfida che si chiama Quarta Rivoluzione Industriale. Per vincerla, devono innovare velocemente processi e soluzioni. Noi sosteniamo che l'apporto del management sia essenziale: è un vero fattore di accelerazione del cambiamento. Dobbiamo quindi aiutare le imprese a intercettare le competenze che sono sul mercato».

È difficile?

«L'ultima indagine Excelsior oggetto di approfondimento del nostro Osservatorio ci dice che le im-



prese segnalano difficoltà di reperimento di figure dirigenziali nel 30% dei casi, con un picco del 40% nelle regioni del Centro Italia. Ecco, noi siamo impegnati per ridurre al minimo queste percentuali».

Come pensate di riuscirci?

«Vogliamo ascoltare la voce dei territori, capire quali competenze servono alle imprese per la crescita competitiva e individuare strategie per realizzare azioni di politica attiva del lavoro per figure manageriali. Ci facciamo interpreti delle politiche attive secondo un approccio europeo che promuove il workfare, invece del welfare. Ci vuole proattività, gioco di anticipo, per evitare la fuoriuscita dei manager dal mondo del lavoro e per creare le condizioni per favorire il loro reinserimento».

Che cosa si può fare per essere vincenti sul mercato?

«Sono cambiate le regole del gio-

QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE

Secondo Federmanager siamo di fronte alla Quarta rivoluzione industriale

co, non solo sotto l'aspetto tecnologico, ma prima ancora culturale. Le parole chiave di questo cambiamento sono: apertura, semplificazione, contaminazione, agilità. La nuova sfida è quindi quella di accogliere e gestire il processo di cambiamento a tutto tondo, sia organizzativo che gestionale, avvalendosi di figure manageriali in grado di comprendere i trend di mercato, anticipare i nuovi fabbisogni e attuare modelli di governance innovativi».

Manager e imprese sono consapevoli della portata di questo cambiamento?

«Dalla ricerca condotta dal nostro Osservatorio su una base di imprenditori, manager ed esperti di gestione aziendale su tutto il territorio nazionale, emerge che per due intervistati su tre è molto importante l'innovazione dei modelli di business. E' un dato positivo, che non è affatto scontato. Dobbiamo partire da qui. Dobbiamo convincere i manager che il loro ruolo in azienda non è più lo stesso, che devono anticipare e orientare il futuro. Essere leader. Non basta guardare al fatturato. Le imprese per crescere devono aprirsi alla contaminazione, lavorare in filiera, mettere in rete le competenze, affidarsi a manager innovativi che creano connessioni».

biamo partire da qui. Dobbiamo convincere i manager che il loro ruolo in azienda non è più lo stesso, che devono anticipare e orientare il futuro. Essere leader. Non basta guardare al fatturato. Le imprese per crescere devono aprirsi alla contaminazione, lavorare in filiera, mettere in rete le competenze, affidarsi a manager innovativi che creano connessioni».

Quali sono le competenze manageriali su cui investire?

«Dati alla mano, per il 40% del campione non si può più prescindere dalla combinazione di hard e soft skills. Ma colpisce ancora di più che il 44% si sia espresso a favore delle soft skills. Parliamo delle abilità comportamentali, spesso sottovalutate: problem solving, relazione, visione strategica, empatia. Puntare su queste competenze trasversali serve sia agli imprenditori sia ai manager».

Alberto Pieri
© RIPRODUZIONE RISERVATA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

