

Eccellere oggi nel mercato del lavoro

Sarà per il momento di crisi che si sta affrontando, sarà per la difficoltà di applicare una cultura organizzativa realmente basata sulle capacità delle Risorse Umane, che spesso si tende ad utilizzare il concetto di eccellenza quasi come potesse essere la parolina magica che ci fa tirare un sospiro di sollievo ... come se intravedessimo nell'eccellente il "salvatore" del momento, come se, cercando bene, prima o poi uscirà il genio che ci detterà la soluzione ai nostri problemi

In realtà non è così, si fa spesso fatica a non associare al concetto di eccellenza un concetto di superiorità, tralasciando invece un aspetto di pragmatismo che la parola nasconde... l'eccellente non è colui che sa fare cose straordinarie, ma colui che sa fare cose ordinarie straordinariamente bene... Come disse Aristotele, "noi siamo quello che facciamo, sempre, l'eccellenza non è un atto, ma è un'abitudine"; l'eccellenza è usare tutto ciò che è disponibile dentro di noi e tutto ciò che è disponibile fuori di noi. Quando le persone sono a contatto con la propria eccellenza conoscono ed esprimono il loro giusto valore, non c'è né sopravvalutazione né sottovalutazione, ma solo la capacità di usare ciò che si ha nel modo più ottimale possibile ... Ma allora, tutti possiamo essere eccellenti? La risposta è sì. Tutti possiamo in-

dividuare le nostre capacità e cercare di gestirle nel modo più ottimale possibile e nel contesto in cui esse sono richieste. L'eccellenza non è un concetto filosofico astratto, bensì relativo e rappresenta la possibilità di esprimere il nostro potenziale.

In molte aziende e su molte posizioni lavorative, soprattutto per i neo-laureati, non è tanto richiesta l'eccellenza contenutistica/specialistica, non è tanto il concetto di scolarizzazione che fa la differenza, quanto piuttosto la capacità di sapersi muovere precocemente in un contesto organizzativo e di intuire gli spazi e i tempi di interazione con i numerosi "attori" aziendali. Possedere competenze professionali eccellenti ma sbagliare tempi, luoghi e interlocutori aziendali, sono motivi di disadattamento. Anche per chi già sta lavorando o vuoi-

le cambiare lavoro vengono privilegiate capacità comportamentali, desumibili dalle esperienze degli individui, più delle competenze specialistiche.

In genere, tranne che per posizioni ad alto valore aggiunto specialistico, le organizzazioni sembrano più attente alle attitudini comportamentali e culturali piuttosto che a quelle cognitive (potenzialità specialistiche) testimoniate e privilegiate dalle accademie universitarie.

Il concetto di scolarizzazione lascia quindi spazio a quello di sviluppo delle "soft skills", ovvero di tutte quelle competenze maggiormente richieste dalle aziende che non sono specialistiche: la capacità di risolvere i problemi, di guidare le risorse, di saper ottimizzare il tempo, di gestire situazioni difficili mantenendo un corretto governo delle complessità, di capacità di adattarsi ai cambiamenti,



gestione dei gruppi, creatività ... Saper riconoscere tali abilità e saperle esprimere contestualizzandole, significa eccellere.

Il livello di eccellenza di un individuo, così come di un'organizzazione, dipende dalla sua capacità di abbracciare complessità che creano una tensione positiva, tensione di cui si ha bisogno per avere energia generativa e risolutiva. Le organizzazioni veramente eccellenti si riconoscono per la loro capacità di conseguire e sostenere nel tempo risultati eccezionali in ciò che riescono a fare, nei modi in cui lo fanno e nei traguardi che probabilmente riusciranno a raggiungere. Conseguire risultati d'eccellenza è tutt'altro che facile; ma ancor meno facile è mantenerli in un mondo caratterizzato da crescente competizione a livello globale, rapida innovazione tecnologica, continua trasfor-

mazione dei processi di lavoro e grande dinamismo del quadro economico e sociale e della realtà dei clienti. Tra le qualità che un'azienda dovrebbe possedere per essere considerata eccellente emergono orientamento ai risultati, attenzione rivolta al cliente, leadership e coerenza negli obiettivi, gestione in termini di processi e fatti, apprendimento, innovazione e miglioramento continui, sviluppo della partnership e soprattutto coinvolgimento e sviluppo delle persone. Non si parla di settorialità e di specificità di settore o di conoscenza, bensì di abilità che un'organizzazione dovrebbe saper esprimere ed adeguare ad un contesto spesso in evoluzione e in cambiamento. La sfida che il mercato del lavoro dovrà affrontare è quella di integrare le eccellenze di ogni individuo alle eccellenze di ogni organizzazione e viceversa, muo-

vendosi quindi verso un modello integrato di eccellenza. Sidagroup, al fine di valorizzare questo processo di consapevolezza e crescita personale delle proprie abilità, ha organizzato un Executive Master in "Sviluppo delle abilità manageriali", un percorso formativo finanziabile - che inizierà a novembre - finalizzato a sperimentare le proprie abilità acquisendo strumenti e tecniche per riuscire ad esprimerle nel modo più ottimale sia in ambito lavorativo che fuori.

Giada Cappelletti
Area Risorse Umane Gruppo Sida
Tel. 071.28521
info@sidasrl.it