

LA FORMAZIONE SCOLASTICA NON BASTA. PER SPERARE NELL'ASSUNZIONE PESANO DI PIÙ LE COSIDDETTE "SOFT SKILL". LO RIVELA LA BUSINESS SCHOOL ESCP EUROPE DI TORINO CHE HA SONDATO CENTO CAPI DELLE RISORSE UMANE

**Stefano Parola**

*Milano*

Uno si impegna tanto per diplomarsi o laurearsi bene e in tempo, poi al primo colloquio scopre che per convincere un'azienda serve altro: «Le competenze scolastiche vengono date come acquisite da chi seleziona il personale. Pesano di più le cosiddette "soft skill"», spiega Chiara Succi, docente della Business school Escp Europe di Torino. L'istituto che forma i manager di domani ha coinvolto cento responsabili delle risorse umane di tutta Italia per capire quali siano le caratteristiche più importanti in un candidato. E i capi del personale si sono rivelati piuttosto d'accordo: vogliono dipendenti capaci di imparare e che sappiano lavorare in squadra e adattarsi ai cambiamenti. E l'etica professionale? Non sembra così indispensabile.

Sono solo alcuni spunti tratti dalla ricerca, che è partita da una domanda più generale: l'univer-

# Pronti a imparare e a fare squadra ecco gli addetti graditi al manager

sità italiana prepara gli studenti a entrare nel mondo del lavoro? I dirigenti delle risorse umane hanno dato un "6" agli atenei: il 49 per cento ha risposto "sufficientemente", il 25,5 per cento "poco" e un altro 25,5 "bene". Ma, come detto, il curriculum scolastico non basta: «Se ho davanti a me un ingegnere do per scontato che l'università gli abbia dato tutte le competenze necessarie. Mi interessa di più capire quali siano le sue competenze trasversali, quelle su cui la scuola insiste meno», spiega Roberto Mattio, vicepresidente dell'Aidp, l'Associazione dei direttori del personale.

Alcune di queste "soft skill" sono dette personali, perché riguardano le caratteristiche del singolo individuo. Per i responsabili intervistati da Escp Europe, la più importante è la capacità di apprendimento (31,8 per cento di risposte), seguita da creatività e innovazione (20,4), dalla consapevolezza di sé (13,6) e dall'impegno e dalla capacità di

identificarsi con l'azienda (11,3). Oggi le imprese, spiega Chiara Succi, «vogliono persone in grado di ascoltare, di capire se stessi e il contesto in cui si muovono». Doti del genere sono anche più importanti per esempio dell'etica professionale (4,5 per cento): «Probabilmente è una caratteristica che viene data per scontata», commenta la docente di Escp.

Ci sono poi competenze che riguardano la capacità di relazionarsi con gli altri. In questo caso i direttori del personale vogliono soprattutto gente che sappia lavorare in squadra (39,5 per cento delle risposte) e che sia in grado di comunicare (34,9). Finiscono invece un po' in secondo piano la capacità di gestire i conflitti (9,3) e quella di negoziare (7), il possedere una rete di contatti (4,6) e persino la leadership (4,6). Però, aggiunge Roberto Mattio, «la voglia di prendersi delle responsabilità è comunque fondamentale, anche se non è necessaria per tutte le figure professionali».



L'etica professionale non sembra ritenuta così indispensabile

E ancora, ci sono le "soft skill" cosiddette "metodologiche", che riguardano il modo di lavorare. Qui le opinioni di chi si occupa di risorse umane sono divergenti, ma la risposta più gettonata riguarda la capacità di adattar-

si ai cambiamenti (25,2 per cento delle risposte). Un punto fondamentale, secondo il vicepresidente di Aidp: «Il futuro sarà fatto sempre più di periodi di lavoro che si alternano a momenti di formazione. Oggi, visto il conti-

nuo cambiamento dei contesti economici, è difficile pensare che un laureato possa entrare in azienda a 24 anni e arrivare alla pensione senza aggiornarsi».

I direttori del personale poi tengono conto anche dell'orientamento ai risultati (23,3 per cento delle risposte), della capacità di gestione (16,3), del volersi sempre migliorare (11,6), della bravura nell'analizzare i fenomeni (11,6) e nel prendere decisioni (11,6). Sono quasi tutte qualità che si acquisiscono soprattutto in un modo: lavorando e, sottolinea la docente Chiara Succi, «è paradossale che siano le meno sviluppate all'interno dei percorsi formativi, ma le più richieste da selezionatori e datori di lavoro». E anche questo che la sua Business school sta provando a cambiare paradigma: «Se da un lato — spiega Francesco Rattalino, direttore generale di Escp Europe di Torino — dalla ricerca è emerso che l'attuale preparazione universitaria presenta ampi spazi di miglioramento, dall'altro vi è la conferma che il nostro metodo didattico, improntato alla professionalizzazione tramite ampio uso della discussione dei casi e del lavoro di gruppo, è sicuramente il più adatto allo sviluppo delle competenze oggi più richieste».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Pronti a imparare e a fare squadra  
ecco gli addetti graditi al manager**

“La riforma può frenare la mobilità dei talenti i rimedi sono allo studio”

“Solidi cash e tempi brevi è la conciliazione la novità più rilevante”