

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

La carica dei "neuromanagers" nuove tecniche di gestione aziendale

NERVI SALDI PER PRENDERE DECISIONI RAPIDE IN UN CONTESTO DIFFICILE SOPRATTUTTO IN TEMPI DI CRISI COMUNICANDO PERÒ AI DIPENDENTI UN SENSO DI PACE E TRANQUILLITÀ. QUESTE ABILITÀ SONO SEMPRE PIÙ VALUTATE DAI "CACCIATORI DI TESTE"

Adriano Bonafede

Roma
Nervi saldi per prendere decisioni rapide in un contesto difficile soprattutto in tempi di crisi comunicando però ai dipendenti un senso di pace e tranquillità. A trovarli, manager con queste caratteristiche. Infatti sta diventando questa ricerca la nuova frontiera delle società di selezione - i cosiddetti "cacciatori di teste" - che, in un mondo in contuo cambiamento dove le culture aziendali devono rapidamente mutare per restare al passo dei tempi, devono individuare dirigenti in grado di vincere queste sfide difficili, motivando se stessi e gli altri. Neuromanagers, potremmo definirli, ovvero dirigenti che conoscono e sanno applicare alla vita propria e aziendale i principi basilari delle neuroscienze: «E cioè il fatto - spiega Giancarlo Cocco, docente di Neuromanagement ed Economia del capitale umano all'Università telematica E-Campus di Novedrate - che la nostra mente non è soltanto "cognitiva", ma anche "emozionale" e "istintiva". Se il manager pensa che valga solo la componente razionale e non sa utilizzare a proprio vantaggio e a vantaggio dei dipendenti anche le altre due componenti, certamente userà solo una parte ridotta delle proprie capacità».

Il neuromanagers è insomma una persona in grado di mantenere la calma in contesti stressanti agendo in tempi strettissimi e trasmettendo ai propri collaboratori un generale senso di sicurezza. «Oggi - dice Enrico Pedretti, direttore marketing di Manageritalia, l'associazione dei manager del terziario - per un'organizzazione aziendale essere sotto pressione è prassi visto che si vive in mercati instabili, veloci. Un esempio è l'arrivo di un ordine che non è nei parametri standard per caratteristiche della commessa e tempi di consegna. Ci possono essere tre tipi di reazione: non lo posso fare, provo a farlo ma metto nel panico l'organizzazione o lo gestisco come fosse prassi. Per quest'ultima opzione serve un'organizzazione capace di gestire anche quello che è fuori norma. Un nostro sondaggio mostra che le qualità più richieste oggi sono la capacità di ragionare fuori dagli schemi e di affrontare i rischi senza perdere la calma».

Il neuromanagers è abituato ad affrontare con freddezza ogni situazione, di ragionare fuori dagli schemi, di vedere in una novità un'opportunità e non una minaccia, di accettare l'errore e nel caso saperlo gestire e correggere prendendosi la tranquillità mentale di farlo.

Non tutti i manager nascono natural-



LA RICERCA
Tra le qualità più ricercate nei manager c'è la capacità di ragionare fuori dagli schemi e di affrontare i rischi

Fonte: Osservatorio Manageriale Manageritalia (1.854 dirigenti intervistati, marzo 2018)

MANAGER, QUALI COMPETENZE PER IL FUTURO?
Aree che ritieni di dover maggiormente sviluppare nei prossimi 3 anni

mente con queste attitudini. «Si tratta in generale di capacità che noi consideriamo soft skill - dice Francesca Contardi, fondatrice di Easyhunters, società di ricerca e selezione - ovvero abilità naturali, che alcuni hanno e altri no». Ma il bello è che esistono varie tecniche per implementarle. Si tratta di tecniche, sorte in campi diversi dal management, che possono ridurre l'incidenza e l'entità delle "trappole" mentali, ma possono anche incrementare l'efficacia delle risorse psichiche. In primo luogo l'allenamento delle facoltà più spiccatamente cognitive tramite il *brain fitness* (impiegato originariamente nel campo del recupero delle facoltà mentali e del contrasto all'invecchiamento cerebrale).

In secondo luogo, l'allenamento delle facoltà spiccatamente relazionali e introspettive tramite il ricorso alla *mindfulness* per favorire l'atteggiamento "resiliente" e il ricorso allo stato mentale "di grazia" o "di flusso" (che nello sport hanno avuto ampia diffusione) in grado di rendere fluidi ed efficaci i comportamenti professionali.

In terzo luogo l'*antifragilità* proposta da Nassim Taleb per superare il timore della casualità, l'enorme gamma di alternative che nel corso dell'esistenza spesso si presentano.

Insomma, le tecniche non mancano per aumentare questi soft skill sempre più richiesti dalle imprese che cercano manager, tanto che le società di selezione sono state costrette a inserire anche la ricerca di queste caratteristiche nella "job description", ovvero la descrizione del posto di lavoro.

Ma come vengono selezionati i neuromanagers? «Il colloquio - spiega Francesca Contardi - è già una fonte di stress per il manager che, al contrario degli altri dipendenti, non è abituato a questa prova. Gestire l'emozione per lui non è facile. Se il selezionatore è bravo, capisce subito se il manager non ha questa capacità. Tuttavia, va detto che non esiste il "candidato perfetto", per cui se il manager saprà svolgere o meno le sue funzioni si vedrà soltanto quando comincerà a lavorare, così come io non so se un vestito mi starà bene finché non lo provo».

E se le cose vanno male su questo fronte può il manager scartato venire a sapere quali sono le sue lacune per poterle colmare? «Noi - dice Contardi - non glielo possiamo dire, naturalmente, ma gli restituiamo il test di valutazione psico-attitudinale erogato dallo psicologo, che oggi contiene ben 140 valori. Questo sarà molto utile per il manager che voglia "correggere" alcuni skill».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



1



2



3

Francesca Contardi (1), fondatrice di Easyhunters; **Enrico Pedretti (2)**, direttore marketing di Manageritalia, l'associazione dei dirigenti del terziario; **Guido Carella (3)**, presidente di Manageritalia

**UNITI
AL FIANCO
DEI PROFESSIONISTI**



GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

giuffrefrancislefebvre.it