

<https://www.msn.com/it-it/money/storie-principali/un-master-per-gestire-il-lavoro-dopo-il-covid/ar-BB185xOH>



msn money
da Microsoft News

cerca nel Web

Accedi

Un master per gestire il lavoro dopo il Covid

Redazione Romana Un'ora fa

L'emergenza legata al Covid-19 ha obbligato tutti a rivedere le proprie modalità di lavoro: abbiamo, quasi da un giorno all'altro, lasciato le nostre scrivanie negli uffici e ci siamo trovati a lavorare ed interagire dalle nostre case. E in questo contesto è cambiato radicalmente anche il modo di gestire i team, di comunicare e di collaborare per il raggiungimento degli obiettivi. *Master Cineas in Management & Leadership skills*, un

Un master per gestire il lavoro dopo il Covid

L'emergenza legata al Covid-19 ha obbligato tutti a rivedere le proprie modalità di lavoro: abbiamo, quasi da un giorno all'altro, lasciato le nostre scrivanie negli uffici e ci siamo trovati a lavorare ed interagire dalle nostre case. E in questo contesto è cambiato radicalmente anche il modo di gestire i team, di comunicare e di collaborare per il raggiungimento degli obiettivi. *Master Cineas in Management & Leadership skills*, un laboratorio per la condivisione di esperienze per gestire il nuovo modo di lavorare post Covid-19.

Inizierà il prossimo **11 settembre**, in modalità e-learning, il percorso formativo che si rivolge alle professioni tecniche e in particolare a coloro che intendano assumere ruoli di gestione di persone e progetti acquisendo competenze manageriali, indispensabili per un'evoluzione di carriera in un mercato del lavoro sfidante come quello attuale. Il master Cineas è rinnovato nelle modalità di erogazione e negli argomenti – modelli di business innovativi, project management, change management, intelligenza emotiva, comunicazione efficace, team working e problem solving in ambienti di lavoro ibridi – e prevede una didattica esperienziale per fornire strumenti pratici che possono essere applicati nella propria realtà lavorativa. Si tratta di un vero e proprio laboratorio per condividere le esperienze che, in futuro, potranno diventare i modelli di smart management nelle aziende che vogliono essere resilienti e produttive in condizioni particolarmente avverse come quelle create da un lockdown globale e duraturo.

«Negli ultimi tre mesi – spiega **Massimo Michaud**, presidente di Cineas, Consorzio universitario fondato dal Politecnico di Milano e scuola di specializzazione sulla gestione dei rischi e dei sinistri – ci siamo ritrovati a lavorare in smart working ad alta intensità, ovvero per un tempo prolungato e per la totalità delle risorse, condizioni a cui le aziende non erano preparate. Il lavoro a distanza rappresenta uno degli aspetti di change management che ha avuto maggiori impatti in questo periodo e che, credo, ne avrà anche in futuro, portandoci in una dimensione del tutto nuova che abbiamo chiamato Smart Management. In questo periodo, chiunque gestisca risorse si ha dovuto rivedere le modalità di comunicazione, di engagement e di condivisione di informazioni ed obiettivi. Una richiesta di nuove competenze, a cui abbiamo cercato di rispondere con il master Cineas in Management e Leadership Skills che inizierà, in una modalità completamente rinnovata, a settembre 2020».

Il lavoro agile, per sua natura, rappresenta una modalità di lavoro flessibile, si misura in risultati, non in ore lavorate o passate davanti al pc e richiede un livello di responsabilizzazione orizzontale – ovvero di tutti i dipendenti e collaboratori, non solo dei manager o dei vertici – estremamente elevato. Diventa indispensabile, quindi, avere una metrica condivisa per valutare e definire gli obiettivi, i tempi per raggiungere determinati risultati e per sapere chi fa una certa attività ed entro quando.

«La comunicazione chiara e precisa, unita alla condivisione e la valutazione degli obiettivi – aggiunge Michaud – gioca un ruolo cruciale per garantire, da un lato, la continuità del business e, dall'altra, per mantenere alto il livello di engagement dei propri collaboratori, elemento chiave per non compromettere le performance del team. Un buon manager non deve semplicemente motivare le proprie risorse, ma deve creare le condizioni favorevoli affinché ciascuno possa esprimere al meglio le proprie potenzialità. Come? Creando una corrispondenza tra attività sfidanti e le competenze di ogni risorsa, affinché tutti siano motivati a superare i propri limiti. Nelle relazioni di persona ci è familiare cogliere quelle sfumature che consentono di capire se una persona è coinvolta e allineata, da remoto per raggiungere questo stesso obiettivo dobbiamo attivare la leadership emotiva che generalmente viene attribuita al management al femminile, che può diventare patrimonio di tutti purché si affinino la capacità di ascoltare».

«Nei prossimi mesi – spiega **Francesca Contardi**, managing director di EasyHunters prima società di ricerca e selezione con un Digital Operating Process – sarà necessario adottare nuovi modelli di leadership a cui nessuno, prima di questa emergenza sanitaria, aveva pensato. Le aziende cercheranno sempre di più manager capaci di prevedere e non solo di agire e chiederanno una resilienza manageriale ancora più spiccata per far fronte ad uno tsunami che ha spiazzato tutti. Sarà indispensabile, inoltre, essere capaci di far sentire tutti i componenti del team parte di una squadra, anche se si opera a distanza, e comprendere culture e valori differenti se ci si muove in contesti internazionali. Si tratta di competenze che chiunque si trovi a gestire risorse deve acquisire e che faranno davvero la differenza in un mercato in costante evoluzione e sempre più competitivo».