

<https://www.manageritalia.it/it/management/come-fare-carriera-durante-la-pandemia>

The screenshot shows the ManagerItalia website interface. At the top, there is a navigation menu with categories like ECONOMIA, LAVORO, MANAGEMENT, PREVIDENZA, ATTUALITÀ, SERVIZI, and MANAGERITALIA. Below the menu, the article title "In lockdown la carriera non è down" is displayed in a large font. Underneath the title, a subtitle asks "Quali aspetti dovremmo valutare per fare carriera in un periodo così complesso?". The article is dated "05 Feb 2021" and has "0 Commenti" and "3 min di lettura". Below the article text, there are social media sharing icons for Facebook, Twitter, LinkedIn, and Email, along with "Stampa" and "Aggiungi ai Preferiti" options. A photo of Francesca Contardi, Managing Director, is shown next to her name. The main image of the article depicts a woman sitting at a desk, looking at a laptop screen. Below the image, a short paragraph states: "In questo periodo di lockdown, di zone colorate a fasi alterne e di stop and go continui, uno degli ambiti più colpiti è la crescita manageriale."

In lockdown la carriera non è down

Quali aspetti dovremmo valutare per fare carriera in un periodo così complesso?

In questo periodo di lockdown, di zone colorate a fasi alterne e di stop and go continui, uno degli ambiti più colpiti è la crescita manageriale.

Aver iniziato a lavorare in smart working, infatti, ha ridotto drasticamente le interazioni fisiche e la gestione delle persone "a vista". In un certo senso si è allentato il controllo manageriale concepito alla vecchia maniera per orientarsi verso aspetti più legati alla tecnologia e al raggiungimento degli obiettivi, indipendentemente dalla classica giornata di lavoro 9-18. In una situazione di così grosso cambiamento le aziende si sono trovate a dover valutare i propri manager alla luce di nuovi parametri lavorativi.

Prima del Covid-19 la valutazione del manager veniva fatta sia su competenze tecniche, ma soprattutto su competenze soft. Molte di queste erano collegate alla capacità di gestione e motivazione di team. Chi era più capace di fare squadra, anche attraverso attività di gruppo, con spunti di collaborazione anche fuori dall'ordinario, veniva premiato. Mi vengono in mente le tante attività di team building fatte in outdoor o le cene/aperitivi aziendali. Attività non sempre gradite

da tutti ma molto in voga per chi voleva sentirsi à la page, moderno e vicino alla Generazione X. Con la pandemia tutto questo è venuto meno e molto probabilmente, anche quando potremo tornare alla normalità, questo aspetto sarà notevolmente ridimensionato.

Nelle valutazioni di fine anno sono apparsi nuovi parametri che possono essere presi in considerazione per far fare avanzamenti di carriera anche in un periodo così difficile come quello che stiamo vivendo in questi mesi.

Mi vengono in mente alcuni aspetti oggi fondamentali:

La capacità di reazione agli imprevisti. Prendiamo, ad esempio, i colori che vengono attribuiti alle regioni: una settimana arancione, una settimana giallo e una settimana rosso. Questo comporta un cambio repentino nella pianificazione delle attività e delle persone. Con questi cambi immediati molti manager sono andati in panico, altri invece hanno capito che reagire in tempi stretti ed essere flessibili poteva rappresentare un'arma in più per sopravvivere al periodo di chiusura totale o parziale.

La capacità di anticipazione. I manager che a marzo dell'anno scorso non si sono fatti trovare impreparati hanno avuto davanti a sé un'autostrada di crescita professionale. Ricordiamoci che a marzo 2020 sembrava che il mondo si fosse fermato, invece ha continuato ad andare avanti, anche se più piano. Ma di questo movimento, anche se leggero, ne hanno approfittato in pochi. E quei pochi si sono ritrovati da soli alla ripresa, un passo avanti rispetto agli altri.

Anche gli strumenti tecnologici a disposizione delle persone hanno avuto un impatto non indifferente: pensiamo, ad esempio, a coloro che hanno sempre usato notebook rispetto a chi, invece, ha sempre preferito postazioni fisse. Questi ultimi, con il primo e improvviso lockdown, hanno dovuto fare i conti con acquisti imprevisti (i pc portatili, appunto), con colleghi che non disponevano delle attrezzature necessarie per collegarsi da casa e, di conseguenza, con l'operatività ferma (o a rilento) per parecchi giorni. Questo ritardo si è poi concretizzato in maggiori perdite e maggiore spazio lasciato ai concorrenti.

In questo frangente i manager più illuminati, che hanno anticipato i tempi e mantenuto le proprie persone operative anche in pieno lockdown, hanno dimostrato in modo evidente le proprie capacità di gestione della crisi e di anticipazione dei problemi.

Sono anni che leggiamo che non è più ammissibile che un manager non abbia conoscenze legate agli ambiti tecnologici e digitali. Eppure, nonostante tutto, ci sono ancora manager che litigano con Zoom, che usano strumenti obsoleti e che restano saldamente ancorati alle vecchie abitudini. Ci sono poi, per fortuna, professionisti che si sono evoluti e che sono riusciti a raggiungere i propri clienti con tutte le soluzioni possibili o che hanno innovato il loro modo di fare business (magari aprendo un e-commerce o migliorando la propria presenza online). Questi manager si sono ritrovati, nella seconda fase della pandemia, molto più preparati per affrontare una fine d'anno che si è rivelata molto complessa.

Non deve mancare, infine, **la creatività, intesa come la capacità di fare connessioni tra idee già esistenti e trovare una nuova soluzione ai problemi.** Sappiamo che nulla veramente nasce da zero, ma spesso le soluzioni più efficaci sono adattamenti di cose già esistenti a cui vengono dati un nuovo scopo o un differente utilizzo. A livello manageriale potremmo pensare alla messa in luce di capacità o competenze dei propri collaboratori che fino a quel momento non erano state correttamente evidenziate, oppure alla trasformazione di prodotti già esistenti in oggetti con funzionalità nuove/diverse (come ad esempio il plexiglass usato come barriera anti-

Covid). Nelle valutazioni di crescita aziendale, anche in un momento di elevata attenzione ai costi e di stagnazione di mercato, le aziende stanno premiando chi ha portato e mostrato queste capacità.

I prossimi due anni saranno molto complicati e dovremo uscire da una crisi economica che si presenta tra le più difficili degli ultimi 60 anni, con un tasso di volatilità ancora molto alto.