

## L'attitudine e il carattere si mangiano la competenza per colazione

**Pubblicato:** Domenica 27 Giugno 2021



Quali competenze e attitudini trasversali sono importanti per proteggere e promuovere l'occupazione, il reddito da lavoro e la soddisfazione nel futuro mercato del lavoro? **L'automazione, l'intelligenza artificiale e la robotica stanno prendendo piede e accelerando la trasformazione del lavoro in ogni settore.** È evidente che, in generale, questo implica che le abilità manuali e fisiche, e anche quelle cognitive di base, saranno meno richieste.

Allo stesso tempo, crescerà la richiesta per capacità tecnologiche, cognitive, di interazione sociale ed emotiva di livello avanzato. Questo livello di definizione è troppo generico, tuttavia, per guidare le persone e le istituzioni pubbliche nell'adeguamento dei programmi di educazione e formazione per gli studenti e, soprattutto per l'apprendimento continuo degli adulti, che hanno lasciato i banchi scolastici in un'altra era. [In un precedente articolo](#) abbiamo visto quali professionalità specialistiche saranno maggiormente richieste nel mercato del lavoro europeo.

Ma in un mercato del lavoro più automatizzato, digitale e dinamico, tutti i cittadini trarranno vantaggio dall'avere una serie di competenze fondamentali che li aiutano ad aggiungere valore al di là di ciò che può essere fatto da sistemi automatizzati e macchine intelligenti; ad essere in grado di operare in ambienti digitali avanzati; e soprattutto ad adattarsi continuamente a nuovi modi di lavorare e nuove occupazioni.

**McKinsey, società di consulenza, ha fatto uno studio approfondito in merito con 18.000 partecipanti in 15 paesi, tra cui l'Italia**, da cui sono emersi interessanti scoperte che possono aiutarci a rispondere a questa sfida. I super analisti hanno identificato un modello di competenze e attitudini con 4 macro-categorie (cognitive, interpersonali, gestione personale e digitali), divise in 13 gruppi, per un totale di 56 elementi dettagliati.

**Ad esempio per lo sviluppo delle relazioni ci sono empatia, ispirare fiducia, umiltà, socievolezza.** Per uso e sviluppo di software ci sono programmazione, analisi dati e statistica, pensiero algoritmico. Hanno poi misurato **il livello di questi elementi con un questionario strutturato** per evitare bias, eliminare risposte frettolose, e vari altri accorgimenti per garantirne affidabilità e rappresentatività statistica a livello mondiale.

**Hanno scoperto che in generale il livello di competenza è correlato con il livello di educazione delle persone**, ma non per molte dimensioni attitudinali quali fiducia in se stessi, gestione dell'incertezza, coraggio, empatia. Anzi, **ci sono due dimensioni, umiltà e ispirare fiducia che hanno una correlazione negativa con il livello di istruzione.** Più sai e più sei arrogante e le persone si fidano meno di te. I ricercatori hanno poi misurato l'impatto del livello di competenza sulla capacità occupazionale, reddituale e di soddisfazione con il proprio lavoro.

La conclusione è che due qualità sono i più forti predittori di avere un alto reddito in un lavoro che ci piace:

1. **Fiducia in sé stessi**, cioè nelle proprie abilità, caratteristiche personali e capacità di giudizio nella maggior parte delle situazioni;
2. **Gestione dell'incertezza**, cioè l'abilità di agire efficacemente in situazioni con alto grado di incertezza o semplicemente quando le cose non vanno come pianificato.

È confortante notare come queste qualità siano tra loro correlate e quintessenzialmente umane, non replicabili dalle macchine, per ora almeno. Sarebbe bene riorientare i curricula educativi pubblici e privati verso la crescita dell'attitudine allo sviluppo (growth mindset) e all'attitudine alla creatività e innovazione (new smart mindset). Non siamo dati fissi alla nascita, possiamo cambiare, il cervello è plastico a tutte le età, e possiamo imparare dagli errori, anzi impariamo meglio e più rapidamente sbagliando. Impariamo quando mettiamo da parte il nostro ego, perché lo ri- conosciamo bene, e ascoltiamo attivamente tutti, con la consapevolezza che le idee migliori crescono dal lavoro con gli altri, non da menti solitarie.

Peter Drucker diceva che “la cultura si mangia la strategia per colazione” riferendosi alla necessità di allineare la cultura organizzativa alla strategia per assicurarne la corretta implementazione da parte di tutti. Nel campo dei talenti utili nel mercato del lavoro e della vita, **possiamo confermare che cambiano i mercati e le tecnologie, ma rimane vero che l'attitudine e il carattere “si mangiano la competenza per colazione”.**

di Giuseppe Geneletti [g.geneletti@methodos.com](mailto:g.geneletti@methodos.com)