

## Essere preparati ad affrontare anche i momenti di discontinuità lavorativa

di **Stefano Cuzzilla, presidente Federmanager**

La formazione deve stare “dentro il lavoro” e camminare con l'uomo orientandone la maturazione, dobbiamo agire al passo con i tempi e costruire percorsi formativi che sappiano provocare una costante sollecitazione e reazione da parte dei manager e degli imprenditori. La formazione deve avvalersi del digitale, della multimedialità, dell'e-learning, strumenti che, utilizzati con padronanza e intelligenza, possono rendere più efficace il messaggio, più immediata, oltre che maggiormente capillare, la trasmissione dei contenuti, ma la formazione deve anche essere pensata e progettata su misura, personalizzata, per rispondere ai bisogni e alle domande di ciascun manager.

Prestare, quindi, ascolto alle esigenze del manager e dell'impresa e costruire una proposta formativa che nasca dalla domanda effettiva sono, secondo **Federmanager**, le priorità nel campo della formazione manageriale. E, dall'ascolto dei manager, emergono a volte anche criticità, come la scarsa disponibilità di tante aziende a investire in formazione, o la stessa pigrizia intellettuale dei manager, che applicano, in un certo senso, il teorema di Peters: fare la formazione solo se proprio si deve, farla all'ultimo minuto e nei ritagli di tempo, con un continuo rinvio.

I manager tendono a fare solo la formazione che le aziende finanziano attraverso i fondi interprofessionali: è necessario accrescere la sensibilità a investire una parte del proprio tempo nella formazione che serve per essere competitivi sul mercato e soprattutto preparati ad affrontare anche i momenti di discontinuità lavorativa.

Qualunque riflessione non deve però trascurare la

componente giovanile: **Federmanager** ha avviato l'utilizzazione di manager neo pensionati in attività di affiancamento e di orientamento dei talenti più promettenti; l'iniziativa è apprezzata soprattutto dalle PMI, che per competere all'estero hanno bisogno di rafforzare competenze e know-how.

Un dato sorprendente è emerso dall'esame dei numeri relativi alle assunzioni dei manager: nel 2015 la componente over 55 ha registrato un +17% rispetto ai dati del 2011; le competenze e il know how oggi sono necessari a sviluppare il business in un contesto in rapidissima trasformazione.

La “costruzione” di un management di qualità, si ottiene attraverso due passaggi essenziali: selezione meritocratica e formazione continua.

