Innovare il lavoro nel 2023: Filippo Poletti spiega come nel nuovo libro

20230104164910polettibook-c77bca3d

Sono le **dieci aree di competenza richieste** ai professionisti che vogliano innovare il lavoro nel 2023: nell'era della collaborazione tra uomo e macchina ai professionisti serve una nuova cassetta degli attrezzi che veda protagoniste le abilità "dure" (o "hard skill") e le competenze soffici, altrimenti dette "di vita". Ne parla il giornalista e influencer di LinkedIn Filippo Poletti nel libro **"MBA Power: innovare alla ricerca del proprio purpose":** all'interno 101 storie di professionisti che tra il 2020 e il 2022, in piena pandemia, si sono rigenerati a Milano, tornando sui banchi di scuola.

COMPETENZE "DURE" PER AFFRONTARE LA TRASFORMAZIONE DIGITALE

«Gli innovatori sono chiamati a individuare la direzione da intraprendere – spiega Poletti, executive MBA. *Devono sapere come creare valore per la sua azienda, il mercato e il resto della società. Per questo è necessario che acquisiscano una mentalità aperta alla progettazione e alla realizzazione di nuovi servizi e prodotti che mettano al centro l'esperienza degli utenti». In quest'ottica, dunque, è necessario che apprendano come fare innovazione, focalizzandosi sulle tecnologie esponenziali come l'intelligenza artificiale e la realtà aumentata, le piattaforme digitali e il marketing basato sull'utilizzo di tutti i canali di comunicazione. La capacità di innovare deve affondare le sue radici sulla conoscenza approfondita del mercato monetario e delle merci, delle economie di scala oltre che di gamma, così come sulla gestione delle attività aziendali e gli strumenti finanziari finalizzati allo sviluppo del business».*

COMPETENZE SULLA VITA E LEADERSHIP CONDIVISA PER IL CAPO PERFETTO

Accanto alle competenze "dure" gli innovatori devono possedere le "abilità della vita": «Il leader innovatore sa motivare le persone, sviluppando l'"intelligenza emotiva" e utilizzando costantemente i rinforzi positivi per apprezzare i risultati ottenuti dai collaboratori. Prima ancora di stimolare la **competizione virtuosa all'interno dell'impresa**, l'innovatore deve saper **promuovere la**

collaborazione, adottando un approccio inclusivo e sostituendo alla cultura del “dito puntato” quella dell’errore come occasione di crescita», nota Poletti. Per realizzare tutto ciò, la leadership tradizionale basata sul rapporto tra “leader” e “follower” deve essere superata da quella condivisa, dove tutte le risorse presenti in azienda sono messe nelle condizioni di unirsi ed esprimere il meglio.

LA GENERAZIONE R DI RINASCITA: IMPARARE E RIMPARARE

Le competenze “dure” e di “vita” non si apprendono una volta per tutte. Nell’età dell’incertezza o VUCA – acronimo traducibile in italiano con le quattro parole “volatilità”, “incertezza,” complessità” e “ambiguità” – occorre rinascere quotidianamente come professionisti. *«Per stare al passo con il sapere fluido dobbiamo imparare, disimparare e imparare di nuovo, acquisendo e aggiornando le nostre capacità* – dice Poletti tirando le fila dei 101 racconti del libro “MBA Power: innovare alla ricerca del proprio purpose”, raccolti all’interno della business school del Politecnico di Milano. *Per questa ragione, ai tempi del coronavirus, della guerra in Ucraina e dello spettro della crisi economica, tanti professionisti come me si sono messi a* ***studiare e ristudiare in Italia come si fa innovazione radicale e incrementale****, come si sviluppa il pensiero progettuale o come si mette in piedi una startup. Siamo diventati, appunto, nuovi professionisti».*

Grazie a questa esperienza, portata avanti da donne e uomini di età compresa tra 30 e 60 anni, è nata la Generazione R di Rinascita: *«La generazione R di Rinascita è a numero aperto: chi vuole può farne parte a patto di voler apprendere per tutta la durata della nostra lunga vita professionale»*, conclude l’autore di “MBA Power: innovare alla ricerca del proprio purpose”. **Leader non si nasce una sola volta, ma si diventa tutti i giorni della carriera lavorativa.**