

Case study no. 2

Titolo del Case study / Good practice	Flessibilità cognitiva e sviluppo della carriera
Keywords (meta tag)	Sviluppo della carriera, senior manager, intCareer development, interazione tra soft skills e hard skills, invecchiare.
Fornito da	SSE Riga
Lingua	Italiano
Case study	
<p>La flessibilità cognitiva diminuisce con l'età. Più le persone invecchiano e più è difficile passare da un compito all'altro. Al tempo stesso, il personale più esperto può condurre attività diverse e prendere decisioni più velocemente grazie alla lunga esperienza che permette di lavorare in modo più intelligente. Questo è un dilemma dal punto di vista manageriale. Da un lato i manager più anziani possono prendere decisioni più veloci, dall'altro potrebbero avere difficoltà a gestire diversi compiti contemporaneamente. Per un bel po' di tempo le aziende si sono concentrate sullo sviluppo delle hard skills. I corsi di formazione erano rivolti al personale che veniva motivato ad apprendere diverse abilità che sono direttamente collegate ai compiti che una persona deve svolgere, ad esempio gli addetti al marketing venivano formati per sviluppare campagne di marketing di successo e gli addetti alle risorse umane venivano formati su come reclutare i migliori dipendenti. Tuttavia non è stata prestata sufficiente attenzione allo sviluppo delle soft skills che potrebbero migliorare significativamente l'utilizzo delle hard skills. È un trade off che i manager stanno affrontando e per il quale devono trovare una soluzione. Naturalmente la soluzione può essere specifica a seconda del settore e del tipo di personale in questione, ma in generale la questione rimane la stessa: come facilitare lo sviluppo della carriera attraverso la combinazione di hard e soft skills e come adattare questa attività a seconda del tipo di azienda, del settore in cui opera e del personale in questione.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) In che misura la direzione dell'azienda dovrebbe prestare attenzione allo sviluppo della flessibilità cognitiva per il senior management e i dipendenti? Dovrebbe essere più al centro dell'attenzione dell'azienda o del dipendente? Fornite l'argomentazione per il vostro parere. 2) Come motivare i dipendenti a migliorare la flessibilità cognitiva e le abilità multitasking? In che modo queste abilità possono influenzare lo sviluppo della carriera? 3) 3) In quali casi (tipi di compiti o industrie) la flessibilità cognitiva è più importante e perché? Secondo voi, questi settori e compiti saranno richiesti tra 10 anni? 	
Link di riferimento	https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020
Tipo di materiale	CASE STUDY

(Risposte consigliate nella prossima pagina)



Risposte consigliate

1. La flessibilità cognitiva è un elemento molto richiesto agli impiegati, specialmente al livello di gestione senior. Quindi è molto importante che gli impiegati possiedano queste abilità e possano trarne beneficio. L'attenzione allo sviluppo e/o al mantenimento delle abilità cognitive dovrebbe essere messa in primo piano sia dall'azienda che dall'impiegato. È importante che l'azienda si assicuri che ci siano opportunità per sviluppare queste abilità e che ci sia una motivazione da parte dei singoli dipendenti a perseguire tale sviluppo.
2. Lo sviluppo della motivazione è un compito molto difficile e complicato. Molto spesso le persone considerano la motivazione come qualcosa di astratto che a volte appare e a volte scompare. Di solito non è così e ci sono alcuni fattori che influenzano la motivazione a cui non prestiamo attenzione. Di conseguenza è importante riflettere e capire quali sono i driver della motivazione. L'azienda qui può giocare un ruolo molto importante ma prevalentemente di sostegno. Si può suggerire di organizzare seminari di auto-consapevolezza e di auto-riflessione dove i dipendenti possano comprendere meglio come, con l'aiuto di questi strumenti, conoscere le cause della motivazione. Si possono anche organizzare altre attività, ad esempio eventi di team building, perché anche lo spirito di squadra può contribuire significativamente alla motivazione.
3. Ci sono diversi lavori e compiti che dovrebbero scomparire o per lo meno diminuire significativamente. Questo è particolarmente vero per i compiti semplici e monotoni che saranno sostituiti dalle macchine e dai robot. Al contrario, i lavori che includono compiti molto complicati con alta variabilità e dispersione sono in forte aumento e la flessibilità cognitiva sarà un presupposto importante per l'occupazione e la carriera. Le risposte alla terza domanda dovrebbero essere collegate con il rapporto Future Jobs del World Economic forum.