

consulenza a professionisti e manager Sviluppo e cambiamento di carriera

I percorsi di carriera seguono linee di sviluppo e di evoluzione che a volte sembrano armoniose, progressive, a volte caratterizzate da brusche accelerazioni, o non meno brusche frenate, o ancora da repentine deviazioni, spesso attribuite al caso.

Il caso, come ben presto diventa evidente nelle ricostruzioni dei passaggi, ha ben poco a che fare con ciò che accade a professionisti e manager, per quanto riguarda la carriera professionale; ed è certamente vero che non sempre comprendiamo con facilità che cosa ostacola e che cosa aiuta.

diventare e conservare

Le storie e le situazioni sono tante quante sono gli individui, e questa unicità e irripetibilità deve essere rispettata; due osservazioni di senso generale: i nomi dati agli sviluppi ed ai cambiamenti di percorso professionale sono noti, e possiamo raggrupparli sotto due grandi categorie.

La prima contiene le forme del **DIVENTARE**:

- capo
- dirigente
- specialista
- imprenditore
- professionista

L'elenco non è certo completo, ma basta qui per dare l'idea centrale: sviluppo e cambiamento indicano le fasi che portano il soggetto a diventare chi ancora non è.

Si tratta perciò di affrontare un percorso che presenta aspetti di novità, sorprese, incognite, scoperte circa la natura dei fenomeni sociali con cui dobbiamo avere a che fare, e anche scoperte su di sé, a volte sorprendenti.

La seconda contiene le forme del **CONSERVARE**.

Sviluppo e cambiamento si esprimono più in termini di mantenimento del ruolo che però viene esercitato in un territorio/ambiente diverso: alcune o molte delle variabili che costituiscono il proprio ruolo attuale restano le stesse, muta il contesto entro cui esercitare l'arte e la conoscenza che si possiede

Opportunità e ostacoli sono qui maggiormente connessi alle variabili dei "giochi sociali" che vengono giocati nel territorio in cui ci si accinge ad entrare.

Partendo dal presupposto che intendiamo riuscire ed essere soddisfatti (occorre specificarlo, perchè non necessariamente è questa la finalità perseguita... e non è sempre facile trovare quale è veramente...), indichiamo alcune aree di attenzione, a titolo esemplificativo.

Lo stato dell'arte delle competenze specialistiche e distintive

Del tutto ovvio: in qualunque contesto ci troviamo, è bene disporre di competenze specialistiche (quelle proprie dell'arte e del mestiere) di caratura sufficiente; è abbastanza probabile che una delle porte del successo sia quella di poter garantire come o meglio di altri il raggiungimento di un risultato, in modo affidabile.

Le competenze distintive, seguendo la nomenclatura di Spencer, sono un altro paio di maniche: consistono, sostanzialmente, nei nostri tratti più stabili, distintivi appunto della nostra personalità. Rispetto al ruolo che desideriamo assumere occorre che sia in sintonia con i nostri tratti, per non dover impegnare energie nel tenere a bada le nostre più spontanee reazioni: l'energia è di quantità limitata, e ovviamente meno ne abbiamo meno possiamo impiegarne.

Tra le competenze distintive e quelle specialistiche troviamo i nostri talenti: sapere quali sono ci permette di prevedere se disporremo di "fonti di rifornimento" che ci sostengono durante il lavoro quotidiano. Ancora, rispetto al ruolo, tanto più possiamo utilizzare i nostri talenti, tanto proporzionalmente minore sarà l'affaticamento, e migliore la qualità del tempo di lavoro (e di riflesso probabilmente anche l'altro...)

Il bilancio del capitale relazionale

Sono rarissimi, a nostra conoscenza, i casi in cui un sia pure positivo bilancio delle competenze si rivela il fattore primario del successo; abbastanza numerosi i casi in cui il successo viene conseguito con un bilancio di competenze del tutto "normale". E non ci stupisce più che, almeno apparentemente, il successo venga conseguito con un bilancio di competenze assai striminzito.

L'altra area da monitorare è quella che viene chiamata: **capitale relazionale**. Da che cosa è costituito? In qualche modo corrisponde agli effetti indotti nel campo di interazione in cui ci si trova da chi ci conosce; troppo complesso da sviluppare qui, anche solo nella parte che ad oggi è stata formalizzata dagli studiosi, e che non è certo sufficiente a coprire l'intero fenomeno.

Due caratteristiche:

- il capitale relazionale risente enormemente della "accumulazione" (o NON-accumulazione) che si può sviluppare solamente attraverso generazioni
- il capitale relazionale oscilla fortemente in relazione alla qualità della gestione che se ne fa: ossia, dipende dalla qualità della gestione della relazione che abbiamo (o non abbiamo) con chi ci conosce e la cui azione ha effetti (spesso indiretti, di seconda o terza sponda...) sul campo delle interazioni in cui ci troviamo

il "destino di default"

Infine, fermo restando che non esauriamo certo la ricognizione delle aree di attenzione, una parte rilevante del disegno della nostra evoluzione professionale è condizionata di default dall'andamento delle vicende e dalle caratteristiche delle persone che hanno costituito i cardini della nostra vita affettiva, a partire dai nonni (tre generazioni, insomma) sino ai nostri giorni.

Si tratta di "destini" di default, di piste che seguiamo spesso inconsapevolmente quando non ne abbiamo identificate di migliori, o di più "nostre"; e non di rado abbiamo trovato che lentezze e arresti erano collegati ad aspettative antiche, specie di cambiali affettive che una generazione ha lasciato alla successiva o alle successive.

Restano destini di default finchè non li riconosciamo con sufficiente chiarezza: una volta riconosciuti possono essere scelti o cambiati

approfondimento per l'azione

Occuparsi dello sviluppo e dei cambiamenti di carriera significa occuparsi del progetto professionale, con grande riguardo per le dimensioni di personalità che inevitabilmente entrano in gioco.

Per approfondimenti è possibile rivolgersi a

Claudio Allievi

Antonella Alzani

Ugo Bonora

anche chiamando il numero verde 800 466 445