



## “SOFT SKILLS”: UN TRANELLO CHE PUO’ COSTARTI CARO!

### Intelligenza Interpersonale

Si riferisce alla capacità di interagire efficacemente con gli altri, grazie all’abilità di percepirne e comprenderne le emozioni, le intenzioni e le motivazioni. Questo tipo di intelligenza è caratterizzata da un forte grado di empatia, abilità comunicative, leadership, gestione dei conflitti e facilità nel costruire relazioni.

### Intelligenza Intrapersonale

Questo tipo di intelligenza indica la capacità di comprendere sé stessi, di avere consapevolezza delle proprie emozioni, valori e obiettivi personali. Questo facilita la riflessione profonda su di sé, la presa di decisioni ponderate e la gestione efficace delle proprie risposte emotive. La caratteristica chiave è la consapevolezza di sé, fondamentale per perseguire una proficua auto-regolazione, auto-motivazione ed auto-efficacia.



L’ultimo trend aziendale in ambito di Risorse Umane arriva, come sempre, da oltre oceano. Le Soft Skills, o cosiddette competenze trasversali della persona, si esprimono in **INTELLIGENZA INTERPERSONALE** ed **INTELLIGENZA INTRAPERSONALE**.

Questi aspetti rientrano nel concetto più ampio di intelligenza multipla, definito dallo psicologo Howard Gardner e sono alla base di tutte le caratteristiche che vengono particolarmente apprezzate in ambito lavorativo. Per citarne alcune, da un sondaggio pubblicato da HR Executive: lavoro di squadra (57%); comunicazione efficace (55%); gestione del tempo (46%); problem solving (45%); creatività (44%). I dati forniti dai migliori college di riferimento (Harvard, Cambridge, Princeton) sottolineano, inoltre, caratteristiche come adattabilità, attitudine alla gestione dei conflitti in luogo di lavoro, capacità di rispettare le scadenze, reattività ai feedback.

Tutti i risultati documentano ampiamente come queste abilità stiano risultando anche più significative e performanti delle competenze tecniche specifiche di settore: secondo la Harvard University ed il Stanford Research Center, l’85% del successo è dato dal buon sviluppo delle soft skills e solo il 15% dalle conoscenze tecniche. L’attuale panorama suggerisce, quindi, che i **migliori investimenti per un’azienda di successo devono saggiamente orientarsi in questa direzione.**



## Capacità Immateriali

La definizione si riferisce alla caratteristica di queste abilità di non essere riferibili ad un settore o ambito specifico e di determinare il successo lavorativo grazie alla loro partecipazione nella globalità del processo lavorativo. Questa loro natura comporta una serie di considerazioni:

Vengono acquisite attraverso un'educazione non formale

Non sono conseguenti ad una certificazione

Non sono quantificabili e dimostrabili in modo diretto

Aiutano assolvere compiti anche non espressamente inclusi nelle *job responsibilities*

Il rapporto *Global Trend 2019 di LinkedIn* evidenzia che l'89% dei reclutatori utilizza le soft skills come principale dato di riferimento per valutare nuove assunzioni.

Deloitte Access Economics prevede che le occupazioni con richieste focalizzate sulle soft skills rappresenteranno due terzi di tutti i posti di lavoro entro il 2030. Un cambiamento nel trend lavorativo dall'incidenza

## Tassonomia

Il termine *taxon* (pl. *taxa*) è impiegato genericamente per designare un raggruppamento sistematico di qualsiasi rango (specie, genere, famiglia ecc.).

## Dove si nasconde l'insidia?

Gli stessi studi di settore le descrivono anche come **CAPACITÀ IMMATERIALI**. Questa definizione comporta che esse non siano riconoscibili e quantificabili attraverso una misurazione, da ciò derivano varie complessità di trattazione. Si stanno attualmente diffondendo realtà che si occupano dello sviluppo di una **TASSONOMIA** di queste competenze trasversali, nell'intento di facilitarne il riconoscimento ed ottimizzarne la gestione.

Inoltre è nostra opinione, dopo aver analizzato i vari programmi formativi in soft skills proposti in ambito aziendale, che si commetta un errore di fondo concentrandosi maggiormente su quelle competenze che vertono sulle abilità sociali. Ricordiamo che le soft skills si basano sull'intelligenza emotiva e che Daniel Goleman aveva individuato 5 dimensioni divise tra personali e sociali:

### Le dimensioni personali:

- 1) Consapevolezza di sé
- 2) Padronanza di sé
- 3) Motivazione

### Le dimensioni sociali:

- 4) Empatia
- 5) Abilità sociali

Goleman dà particolare importanza alle caratteristiche delle dimensioni di intelligenza emotiva.

Queste dimensioni risultano infatti:

**Indipendenti**, in quanto ognuna di esse dà un contributo esclusivo alla prestazione professionale;

**Inter-dipendenti**, in quanto ciascuna di tali competenze, in una certa misura, attinge da alcune altre, stabilendo numerose interazioni forti;

**Gerarchiche**, nel senso che le capacità dell'intelligenza emotiva si fondono le une sulle altre. La consapevolezza di sé, ad esempio, è fondamentale per la padronanza di sé e per l'empatia; la padronanza e la consapevolezza di sé, a loro volta, contribuiscono alla motivazione. Tutte queste quattro competenze sono poi messe a frutto nelle capacità sociali;

**Necessarie**, ma non sufficienti: il possesso delle abilità relative all'intelligenza emotiva non garantisce automaticamente lo sviluppo delle competenze associate, come la capacità di collaborazione e la leadership. Anche fattori quali il clima che si respira in un'organizzazione, o l'interesse che l'individuo ha per il suo lavoro, sono importanti al fine di determinare se la competenza si manifesterà o meno;

**Generiche**, questo elenco generale è in un certo modo applicabile a tutti i campi lavorativi e professionali; ciò nondimeno, occupazioni diverse richiedono competenze diverse.

DIMENSIONE	COMPETENZA
Consapevolezza di sé	Consapevolezza Emotiva
	Autovalutazione
	Fiducia in sé stessi
Padronanza di sé	Autocontrollo
	Fidatezza
	Coscienziosità
	Adattabilità
	Innovazione
Motivazione	Spinta alla realizzazione
	Impegno
	Iniziativa
	Ottimismo

## Cosa fare

Tutto ciò porta a dedurre che sviluppare programmi di potenziamento delle sole abilità sociali potrebbe vanificare l'investimento dell'azienda e determinare frustrazione nel personale protagonista della formazione.

Per non cadere in questo errore è indispensabile selezionare attentamente i programmi di potenziamento delle soft skills, che devono partire necessariamente dallo sviluppo delle **COMPETENZE PERSONALI** per poi passare alle **COMPETENZE SOCIALI**, rispettando così la gerarchia individuata da Goleman. Ignorare questa gerarchia è come voler imparare a guidare una vettura studiando la teoria senza sedersi mai al volante. Non viverne l'esperienza significa non poter divenire consapevoli delle sensazioni, emozioni, problematiche e soluzioni che, come per la guida, richiedono la presenza di un istruttore che possa puntualmente accompagnare nell'esplorazione delle dimensioni indicate.

Quindi rispetto a generici programmi di formazione teorica, lavorare concretamente sulle soft skills deve prevedere una pianificazione in step di approfondimento:

- 1) Formazione cognitiva/teorica dei principi che stanno alla base delle competenze personali e sociali
- 2) Lavoro sul singolo individuo per determinare livello e potenziabilità delle competenze intrapersonali
- 3) Lavoro sul singolo individuo per determinare livello e potenziabilità della competenze sociali.
- 4) Contestualizzazione dei principi appresi nella quotidianità della vita (aziendale/privata) tramite accompagnamento del personale nella normale attività lavorativa.

Un programma è ben strutturato e condotto quando queste fasi, distinte concettualmente, vengono armonizzate in una visione integrata e fornite in una modalità di lavoro piacevole, non faticosa e alla portata di tutti.

Empatia	Comprensione degli altri
	Assistenza
	Promozione dello sviluppo altrui
	Sfruttamento della diversità
	Consapevolezza politica
Abilità sociali	Influenza
	Comunicazione
	Leadership
	Catalisi del cambiamento
	Gestione del conflitto
	Costruzione di legami
	Collaborazione e cooperazione
	Lavoro in team



[www.fullylife.solutions](http://www.fullylife.solutions)



[info@fullylife.solutions](mailto:info@fullylife.solutions)



Linkedin