

PREPARARSI ALLE SFIDE FUTURE

di MARIA MORO

LA SOLIDITÀ DI UN'IMPRESA DIPENDE ANCHE DALLA CAPACITÀ DEI SUOI MANAGER DI CONOSCERE I TEMI CHIAVE DI OGGI PER ESSERE PRONTI AD AFFRONTARLI NEL LORO DIVENIRE. IN PARALLELO, È IMPORTANTE CHE LE RISORSE SIANO “SINTONIZZATE” SU OBIETTIVI E SU VALORI CONDIVISI

Far crescere i talenti presenti in azienda e valorizzarli nelle competenze con l'obiettivo parallelo della loro fidelizzazione. Sullo sfondo, la necessità di strutturare una squadra che condivida le modalità operative e la visione dei temi di business e dei valori di maggiore interesse per la compagnia. È questo in sintesi il disegno delle esigenze su cui si fonda il progetto realizzato da **Marsh Italia** e **Mib Trieste School of Management**, che hanno avviato una nuova collaborazione con il *Corporate Master in Finance & Risk Management*, un executive master della durata di 24 mesi in modalità blended. “L'idea ha avuto origine da un precedente percorso per la formazione degli alti potenziali, della durata di dieci giorni, che ha reso evidente la valenza di questo tipo di formazione inserita nella compagnia”, spiega il direttore del master, **Federica Seganti**, membro della Core Faculty della scuola nell'area Finanza e Risk Management. Il percorso formativo, che è certificato **Asfor**, si pone l'obiettivo di far crescere talenti junior con almeno quattro

anni di esperienza in azienda per prepararli a gestire i cambiamenti in atto. Il master è stato organizzato in stretta collaborazione con il comitato scientifico di Marsh con il quale, racconta Seganti, “abbiamo individuato due filoni: le competenze che sono richieste necessariamente dalla compagnia e i temi innovativi che saranno la base dell'attività aziendale futura. Di conseguenza, sono stati sviluppati i contenuti sulle tecniche specialistiche applicate a una visione manageriale, includendo anche gli aspetti delle soft skill e tematiche correlate ai nuovi trend”.

GLI STRUMENTI PER I NUOVI MANAGER

L'individuazione dei temi innovativi è partita invece da un'analisi svolta dal Mib Trieste su alcune survey svolte a livello mondiale e su contenuti emersi da *think tank* internazionali; con questa base il gruppo di lavoro congiunto “si è confrontato sugli argomenti che i dirigenti hanno individuato come prioritari e di frontiera, che sono stati poi declinati dalla business school all'interno dei moduli del percorso formativo con una modalità di approccio trasversale”. Ad esempio, big data e analytics sono temi inseriti nell'area di marketing e customer satisfaction; la social responsibility è stata trattata nello specifico ma sarà ripresa in più parti del percorso perché “si tratta di un tema che va interiorizzato dai nuovi manager come un valore proprio, e come tale più facilmente vissuto nell'attività quotidiana di business e all'interno dell'organizzazione”.

Una caratteristica della formazione executive avanzata dovrebbe essere, secondo Mib Trieste, puntare non tanto sull'apprendimento di competenze tecniche quanto sulla loro interpretazione in chiave manageriale o in prospettiva rispetto agli obiettivi aziendali. Lo scopo di simili percorsi di crescita professionale, afferma Seganti, “è dare lettura ai fenomeni e declinarli nelle sfide che attendono le imprese nei prossimi dieci anni, in particolare agli stimoli relativi alle tecnologie”.



Federica Seganti, direttore del *Corporate Master in Finance & Risk Management* del Mib e membro della Core Faculty della Scuola nell'area Finanza e Risk Management