

Tomaso **Garella**

Soft o hard skills, quale conta di più?

Un giovane inizia dalle
“hard” ma cresce con le soft

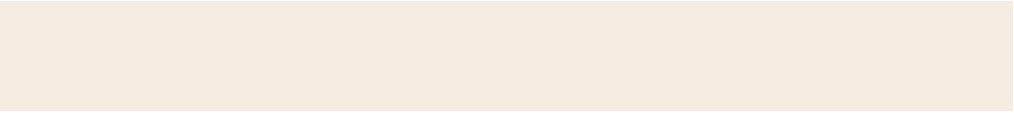
Un lavoratore junior che entra in azienda ha bisogno di trovare la sua identità professionale. Le hard skills sono necessarie per creare un profilo professionale, poi mano a mano che si cresce le soft skills assumono sempre più importanza: a dirlo è Angelo Amaglio, professore di Programmazione e Controllo della Cattolica



HARD SKILLS



SOFT SKILLS



Nel tessuto intricato del mondo aziendale contemporaneo, una domanda cruciale permea le discussioni di reclutamento, la pianificazione della carriera e lo sviluppo professionale: **qual è il peso relativo delle soft skills rispetto alle hard skills?** Una domanda che ha assunto una nuova rilevanza, poiché le dinamiche del mercato del lavoro si sono evolute e le esigenze delle aziende sono diventate sempre più sofisticate. Ne abbiamo parlato con **Angelo Amaglio**, professore di Programmazione e Controllo alla Facoltà di Economia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

SOFT SKILLS E HARD SKILLS: LA RICERCA DELL'EQUILIBRIO

In un'era in cui l'automazione e la tecnologia digitale stanno trasformando rapidamente i processi aziendali, la necessità di competenze tecniche specializzate è innegabile. Le **hard skills**, che comprendono competenze quantificabili e specifiche del settore, sono spesso considerate l'ossatura delle competenze lavorative. Tuttavia, con la crescente complessità delle relazioni interpersonali, la globalizzazione e la crescita delle organizzazioni, le **soft skills** - come ad esempio la comunicazione efficace, la leadership e la gestione del tempo - sono diventate altrettanto cruciali.

«Un lavoratore junior che entra in azienda ha bisogno di trovare la sua identità professionale – spiega Amaglio – Le hard skills sono necessarie per creare un profilo professionale, poi a mano a mano che si cresce le soft skills assumono sempre più importanza».

IL CONTESTO È FONDAMENTALE

Un aspetto da tenere in considerazione, però, è il contesto.

«È necessario fare un distinguo in base alla tipologia di impresa, alla complessità aziendale e al contesto in cui si opera – prosegue Amaglio – In alcuni casi le soft skills sono importanti sin dall'inizio, in altre la loro importanza è progressiva. Una volta assimilate le metodologie lavorative, è possibile che un lavoratore junior cresca di livello. Se diventa caposquadra dovrà saper dare indicazioni, stimolare i colleghi con una corretta comunicazione e creare relazioni basate sull'empatia».

L'IMPORTANZA DELL'INTERSCAMBIO DI COMPETENZE

Un altro aspetto fondamentale è l'**interscambio di competenze**, da gestire secondo il professor Amaglio, con percorsi formativi che coinvolgano anche esperti esterni all'azienda che possano favorire l'integrazione armoniosa di competenze differenti.

I senior, con il loro solido bagaglio di hard skills, spesso ricavato da anni di esperienza nel settore, possono fungere da mentori per i junior, trasmettendo conoscenze tecniche e specifiche del settore. Dall'altra parte, i junior possono portare un fresco vento di innovazione e creatività, insieme a un'energia contagiosa, che può rinvigorire pratiche aziendali consolidate.

SENIOR E JUNIOR COME NONNI E NIPOTI

Un aspetto da non sottovalutare è in questo caso l'impatto psicologico dell'integrazione. Come fare a mettere insieme figure con mentalità diverse e a volte distanti?

«Ci sono esempi di successo ottenuto attraverso l'affiancamento e il cosiddetto training on the job – conclude il professor Amaglio – **Il modello è quello dei nonni con i nipoti**, che si può trasferire tranquillamente anche in una realtà aziendale. È necessario stimolare le persone più mature riconoscendo loro esperienza e qualità, dando così l'opportunità ai più giovani di assimilare competenze. Dall'altra parte, gli junior possono avere l'occasione per generare una contaminazione fruttuosa per l'azienda».

PIÙ UNA QUESTIONE DI EQUILIBRIO CHE DI SCELTA

Insomma, la valorizzazione delle competenze risulta sempre fondamentale. E, in definitiva, la domanda su quale sia più importante tra le soft skills e le hard skills non ha una risposta precisa: **spesso è più una questione di equilibrio che di scelta**. Entrambe svolgono un ruolo fondamentale nel determinare il successo individuale e aziendale.

Senior e junior possono trarre vantaggio dall'investire nello sviluppo di entrambi i tipi di competenze, poiché questa combinazione offre la migliore opportunità di adattamento e crescita in un mondo aziendale in continua evoluzione.