

LA RIVISTA DEI DIRETTORI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI

Anno 14 - n. 2  
Aprile 2017  
Contiene I.R.  
Trimestrale  
Copia omaggio

# INDAF

*magazine*



**IL CFO  
TRA NUMERI  
E INFORMATION  
TECHNOLOGY**

**EQUITY  
CROWDFUNDING  
UNO STRUMENTO  
PER LA CRESCITA  
DELLE PMI**

**GLOSSARIO PER  
LA VALUTAZIONE D'AZIENDA**

ISSN 2281-468X

a cura di Elena Caffarena

Partner e Coordinatore nazionale Sviluppo Risorse Umane e Formazione Praxi S.p.A.

### *Il futuro non è più quello di una volta*

Nel gennaio del 2014 abbiamo iniziato la nostra collaborazione con Andaf Magazine con l'obiettivo di riportare l'attenzione dei CFO e dei loro *team finance* sull'importanza di farsi carico del proprio sviluppo professionale continuo, non solamente sui temi tecnici che caratterizzano la professione ma anche sulle competenze manageriali che caratterizzano la *performance* efficace. La prospettiva della consapevolezza dell'effetto dei nostri comportamenti, della responsabilità individuale nella crescita costante delle nostre competenze manageriali e dell'auto-allenamento entrava in agenda sul canale ufficiale dei CFO italiani. Quindi dal mese di luglio 2014 abbiamo offerto una serie di stimoli, riflessioni, modelli ed esercizi per progettare e allenare le competenze chiave che via via ritenevamo utile suggerire.

Trovate tutto al link

<http://www.andaf.it/andaf/andaf-magazine/magazine/archivio/>

Da gennaio 2014 sono passati solamente tre anni, ma in realtà è passata un'era. In particolare, mi riferisco agli effetti della *digital disruption* che si stanno manifestando significativamente nel nostro modo di vivere, lavorare, essere fornitori, cittadini, genitori.

Se è vero che le aziende di maggior crescita e successo economico negli ultimi quattro anni sono prevalentemente quelle del mondo digitale, che hanno creato non soltanto un diverso uso dei mezzi di produzione ma nuovi contesti per sviluppare le relazioni in famiglia, fra amici e sul mercato, vuol dire che è cambiato qualcosa di importante che tocca in profondità la nostra vita quotidiana.

Uno degli effetti collaterali della digitalizzazione è la cancellazione dei posti di lavoro. *Forrester Research* calcola che negli USA ne spariranno 22 milioni nei prossimi 10 anni, a fronte di un incremento di 13 milioni di posti per lavori nuovi nello stesso periodo. Questo ci dice che molte delle competenze professionali oggi conosciute andranno rapidamente in soffitta e altre, necessarie, sono tutte da costruire.

Un'ulteriore riflessione si impone: la velocità del cambiamento richiederà solamente nuove competenze tecnico-specialistiche? Oppure anche un nuovo modo di "essere" competenti nel contesto professionale?

Non ci tranquillizza il fatto che molti autori ritengano che l'evoluzione digitale sarà rallentata dall'assenza delle competenze necessarie a sfruttarne tutte le potenzialità, perché le organizzazioni e le persone che saranno riuscite a svilupparle avranno un vantaggio competitivo incolmabile.

Allora la domanda è: siamo vecchi? O meglio, quanto in fretta invecchieremo dal punto di vista lavorativo? Quanto è minacciata la nostra *employability* nel breve termine? Persone consapevoli, quali sono quelle a cui si rivolge questa rubrica, devono a nostro avviso mettersi immediatamente all'opera.

Cominciamo con alcune domande: che cosa vuol dire sostituire gli scontrini delle missioni con la loro immagine digitale? Che cosa vuol dire elaborare un *business plan* se non sappiamo cosa succederà fra tre mesi? Che cosa vuol dire avere i propri collaboratori che lavorano da casa, dal parco, da qualunque luogo? Che cosa vuol dire avere una strategia di sviluppo a medio-lungo termine della propria funzione e al contempo raggiungere i risultati ogni giorno? Che cosa vuol dire ricevere richieste e quesiti 7/7 e h24?

Proviamo a fare uno degli esercizi a cui siete abituati, cari lettori. Procuratevi 2 fogli o aprite un nuovo file di foglio di calcolo (per restare in tema *digital*).

Prendete il primo foglio e dividetelo in 4 colonne. Nella prima scrivete le aree di responsabilità, nella seconda le principali attività collegate al presidio di quella responsabilità (il rapporto sarà quindi 1 responsabilità a fronte di 5-6 attività chiave), nella terza le competenze tecniche e comportamentali necessarie per presidiare quelle attività, nell'ultima colonna scriviamo se cambierà il perimetro della competenza (contenuti, comportamenti necessari e strumenti adottati) oppure se scomparirà del tutto, cancellata, oppure se serviranno competenze tecniche e comportamentali nuove per perseguire lo scopo del ruolo nel contesto in evoluzione.

Ora sul secondo foglio fate una bella "*to do list*", dividendola in tre colonne:

la prima è la colonna STOP: «*Mi devo dimenticare questa competenza/comportamento, andrà presto fuori corso*»; la seconda è quella START: «*Devo apprendere questa competenza/comportamento, perché sarà presto un must*»; la terza è quella CONTINUE: «*Mi devo assolutamente allenare su questa competenza/comportamento o perderò il controllo del risultato*».

Riportate ora in ogni colonna le competenze che emergono dalla prima analisi. Il vostro piano di sviluppo per il futuro è pronto. Ora dovete capire come fare ad allenarvi. I colleghi giovani, un buon *coach* esterno, la capacità di patrimonializzare le esperienze sul campo, un collega che vi faccia da mentore. Occasioni di *self-development* ne avete finché volete.

Se poi volete fare un regalo alle persone che lavorano per voi, fate la stessa analisi sul ruolo dei vostri collaboratori. È il momento di prendersi anche cura di loro.

Buona *employability* a tutti!