

PICCOLA E GRANDE IMPRESA

Persona giusta al posto giusto

VARESE - (n.ant.) I manager della piccola e media impresa e della grande impresa hanno davvero competenze diverse? E, se esistono differenze, cosa occorre a un manager per passare dall'una all'altra dimensione di impresa? Queste le domande che hanno ispirato la ricerca "Manager oggi: opportunità di sviluppo professionale e occupazionale nel modello di relazione piccola - media impresa e grande impresa", commissionata da **Federmanager** Varese al Centro di ricerca sullo Strategic management e il family business della Liuc business school, con il sostegno di **4.Manager**, in collaborazione con l'Unione degli Industriali della Provincia di Varese, con l'obiettivo di sondare necessità e opportunità di sviluppo manageriale.

I risultati dello studio, come spiega Laura Aspesi, plant manager di Modacor italiana, hanno fatto emergere come «mentre in una grande azienda i settori sono molto specializzati e divisi fra loro, in una piccola si chiede al manager di occuparsi di più aree. Va da sé che anche le competenze relazionali e cognitive richieste cambiano: nelle pmi, un ambiente familiare necessita più empatia, umiltà e condivisione dei valori», perché il lavoro si intreccia maggiormente fra le figure protagoniste in azienda. «E così», conclude Aspesi. «se in una grande azienda esiste una job rotation decisamente più spiccata e bisogna evitare di invadere il campo di un collega, in una pmi è richiesto di prendere maggiori iniziative». Insomma, come sottolinea anche Valentina Lazzarotti, Core faculty Liuc business school, «le competenze tecniche restano la base del bagaglio di conoscenze, ma bisogna anche sapersi adattare al contesto in cui ci si trova a lavorare».

Non sempre è semplice, soprattutto se si pensa che nelle pmi «un quarto delle persone che guidano l'azienda», ha spiegato Carlo Robiglio, presidente di Piccola industria di Confindustria, in un dialogo con Federico Visconti, rettore della Liuc, «è l'imprenditore fondatore over 60 che è convinto di essere il più bravo al mondo, mentre gli altri, compresi i figli, non capiscono niente. Invece, come capitato a me, per crescere è ormai indispensabile cercare delle competenze esterne: anche manager con più di cinquant'anni possono trovare uno stimolo enorme in un nuovo progetto di una pmi. L'imprenditore deve avere una visione, un'idea di sviluppo e il manager giusto al posto giusto riuscirà a svilupparlo. L'importante è avere fiducia, trasparenza e accettare la dialettica. Il rischio? Soprattutto in un'economia di filiera come quella del Varesotto, è di chiudersi e trovarsi fuori dal mercato».

