

## “Alla ricerca del Talento”

Ugo Stocco e Valeria Andreose, partners di Advantage Srl, società di consulenza organizzativa e formazione, hanno effettuato tra giugno 2008 e aprile 2009 una serie di interviste a personaggi indicati come dei talenti nel loro ambito lavorativo.

I soggetti intervistati sono stati individuati in base a segnalazioni da parte di colleghi, superiori e conoscenti. L'unico vincolo chiesto ai segnalatori è stato quello di non indicare persone in qualche modo già rese note dai media o con riconoscimenti istituzionali, ma persone del tutto normali, conosciute e stimate nel loro *entourage* per le capacità individuali, i risultati ottenuti e le modalità con cui avevano espresso il proprio talento.

Obiettivo della ricerca era quello di individuare i momenti e i fattori che avevano favorito l'esplorazione e la realizzazione del loro progetto lavorativo e se questo fosse legato ad un particolare talento che i soggetti ritenevano di possedere.

Agli intervistati è stato richiesto di narrare la propria storia, dalle esperienze famigliari e scolastiche alla posizione attuale, e di indicarci gli obiettivi futuri.

Sono state intervistate 16 persone, così suddivise:

Ruolo:	Imprenditore PMI:	8
	Manager PMI	1
	Manager grande aziende private:	5
	Managers PA:	2
Settori:	Servizi:	4
	Industria:	8
	Agricoltura:	4
Genere:	Uomini:	11
	Donne:	5

I dati della ricerca sono ancora in fase di revisione, ma a grandi linee sono emersi i seguenti risultati:

Molti degli intervistati erano sorpresi di essere stati segnalati come talenti e hanno considerato l'esperienza come un arricchimento della loro consapevolezza: il piacere della riscoperta della propria storia attraverso la narrazione, un momento di messa in ordine di scelte ed eventi apparentemente casuali, la valorizzazione del ruolo di personaggi a volte dimenticati, anche se pur determinanti per la loro crescita.

Il Talento è presente nelle persone sotto forma di potenziale: ovvero un insieme di capacità, attitudini e intelligenza. Perché questo potenziale emerga, si esprima e diventi un talento, è necessaria la presenza di alcuni fattori chiave che possiamo

definire catalizzatori; essi hanno la funzione di favorire o accelerare i processi decisionali relativi ad un'ipotesi o a un progetto, a volte ad un sogno.

Dalle storie sono emersi quattro catalizzatori che, seppure con modalità e pesi diversi, sono risultati comuni agli intervistati:

- *Tempo - momenti di svolta*
- *Luogo - contesti stimolanti*
- *Guida – mentori e modelli*
- *Passione – autostima e forza d'animo*

Tre di questi catalizzatori sono elementi esterni alla persona e hanno a che fare con il suo "stare nel mondo", il quarto è invece una risorsa interna, una sorta di combustibile indispensabile per alimentare il motore del talento.

**Tempo** – c'è stato un momento nella vita in cui i soggetti hanno compreso chiaramente cosa volessero fare e in che campo. La variabile è l'età: c'è chi lo ha saputo fin da bambino, chi ha dovuto cercarlo nella prima giovinezza al momento delle scelte difficili, e c'è chi lo ha scoperto in piena maturità, tra i 30 e i 40 anni. Per questi ultimi, seguire il proprio talento è stato un po' come cambiare identità e indurre un cambiamento importante anche in altri ambiti della propria vita oltre a quello professionale.

**Luogo** – inteso come contesti e ambienti dove la persona cresce, si sviluppa, si forma e fa esperienza. La famiglia risulta la prima culla del talento quando il bambino viene lasciato libero di esprimersi in modo spontaneo e di seguire le proprie inclinazioni. La scuola è menzionata molto poco specie quella dei primi anni, mentre risultano importanti i professori delle superiori e d'università che stimolano la riflessione e la creatività. Un fattore importante è il contatto con altre culture mediante lunghi soggiorni all'estero, come stage di studio e ancora meglio di lavoro, in quanto stimola il confronto con la realtà da dove si è partiti e si riequilibra il peso dei pregiudizi culturali rispetto a scelte di vita innovative.

**Guida** – la presenza di un mentore, una persona che si è presa cura della crescita del soggetto sia in senso professionale che umano, sembra essere un fattore chiave per molti degli intervistati. Il mentore è una persona che vede qualcosa di speciale nell'altro e che sa innamorarsi della fantasia (creatività, intelligenza immaginativa) dell'altro, ma occorre che questi si lasci vedere, ovvero abbia fiducia e permetta al mentore di occuparsi di lui. Spesso un genitore ha svolto la funzione di mentore, mediante l'esempio della propria vita.

**Passione** – una forte autostima e forza d'animo (*coping*) sono i due elementi che caratterizzano la passione che muove i soggetti a seguire le proprie imprese. Alcuni hanno narrato la propria storia come elenco di difficoltà superate, di vittorie dopo sconfitte, di successi che, uno dopo l'altro, hanno rinforzato la convinzione di agire bene, con buonsenso e intelligenza.

Emerge quindi che nei soggetti intervistati il talento non è solo brillante acquisizione di nozioni o ottimo livello di competenze tecniche di vario genere, ma è soprattutto

una posizione di apertura al mondo, alla realtà e alle risorse del proprio ambiente, secondo uno spirito di ricerca e di critica accompagnato da un continuo e notevole impegno.

Possiamo quindi concludere che il talento emerge se:

- 1. vi è un approccio al cambiamento positivo e propositivo*
- 2. le difficoltà e gli errori non bloccano*
- 3. si lavora continuamente sui propri limiti e capacità*

\* \* \*

6 ottobre 2009