

Adattarsi al cambiamento, la vera sfida per le professioni attuali e future

Di Isabella Corradini

Abstract

L'innovazione tecnologica, ultima in arrivo quella dirompente dell'intelligenza artificiale, pone sempre più al centro il tema delle competenze. Che si tratti di persone con professioni già avviate, o di giovani generazioni che andranno a ricoprire nuovi profili professionali, la riflessione si concentra sempre più su quali competenze siano necessarie. Da più parti si invocano quelle digitali, ovviamente in linea con l'evolversi delle esigenze della società. E proprio in relazione a questa evoluzione la stessa definizione di competenze digitali è andata ampliandosi, passando da un concetto più basilico, legato all'alfabetizzazione digitale e al "saper utilizzare con dimestichezza e spirito critico le tecnologie della società dell'informazione per il lavoro, il tempo libero e la comunicazione" (Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, 2006) fino ad includere tanti altri aspetti, quali ad esempio la capacità di produrre contenuti digitali, saper ricavare informazioni dai dati, prestare attenzione agli aspetti di privacy e di sicurezza. Con l'avanzare dell'intelligenza artificiale e le sue applicazioni negli ambiti lavorativi e non solo, va da sé che saranno richieste competenze sempre più specifiche anche per far fronte ai cambiamenti che ne deriveranno.

Indice

- Hard e soft skills nella cybersecurity
- Il cambiamento e l'adattamento
- Tecnologie e rafforzamento del fattore umano
- Bibliografia

Hard e soft skills nella cybersecurity

Le sole competenze digitali, per quanto ormai indispensabili per qualunque professione, **non sono di per sé sufficienti** ad operare in modo efficace o ad inserirsi in un mondo professionale dove le connessioni sociali, anche se via rete, sono sempre più estese. La necessità di **integrare le competenze digitali e quelle più legate alle qualità personali dell'individuo** rappresenta ormai un elemento imprescindibile per affrontare le sfide poste dai cambiamenti tecnologici.

Certo, robuste competenze tecniche (le cosiddette *hard skills*) sono il fulcro per molte professioni specialistiche, ma senza il corredo di altre competenze più *soft*, come ad esempio **la capacità di fare squadra, saper comunicare e soprattutto ascoltare**, si rischia di non avere pieno successo nel proprio lavoro e di non raggiungere gli obiettivi auspicati.

Questo tipo di competenze, infatti, definite come *soft skills* e tradotte in capacità relazionali e comportamentali, definiscono il proprio modo di vivere il contesto di

lavoro, e rappresentano una risorsa utile alle persone per gestire le difficoltà che si incontrano, lo stress, le dinamiche relazionali. Tutti aspetti che fanno parte dell'ambiente di lavoro (e non solo) e che riguardano anche le professioni specialistiche.

Per i professionisti della *cybersecurity*, ad esempio, è evidente che la conoscenza delle infrastrutture di rete e dei sistemi operativi, della crittografia e degli algoritmi, dei linguaggi di programmazione, così come la capacità di rilevare le minacce, sono essenziali per lo svolgimento del proprio lavoro. Tuttavia, chi lavora in questo campo non lavora “da solo”, il che di per sé implica il saper interagire nell'ambito del proprio gruppo, così come saper comunicare cosa accade sotto il profilo della sicurezza IT all'interno della propria organizzazione e di relazionarsi anche con manager o dipendenti non esperti del campo.

Nella mia esperienza in progetti aziendali di *cybersecurity awareness*, ho spesso **colto la debolezza comunicativa**, soprattutto con riferimento alle attività di informazione o formazione sui rischi cyber. Aule formative con docenti interni **preparatissimi dal punto di vista tecnico, ma non in grado di trasmettere in modo chiaro e comprensibile i messaggi necessari** a far riflettere le persone sulle reali minacce cyber, alle quali quotidianamente individui e organizzazioni sono esposti. Se l'obiettivo è far crescere la consapevolezza in azienda sui rischi e sulle minacce informatiche, **la semplicità di linguaggio e l'empatia sono strumenti imprescindibili**.

Il cambiamento e l'adattamento

In un mondo in continuo cambiamento e dominato dall'incertezza, una *soft skill* assolutamente necessaria è la **capacità di adattamento**. Se da un lato il cambiamento spaventa perché pone l'individuo al di fuori della sua zona di *comfort*, dall'altro è espressione di crescita ed è un fenomeno al quale nessuno può sottrarsi. Diverse sono le definizioni di “adattamento” nei vari approcci della psicologia, dall'adattamento **in termini emotivi** della psicologia generale ad un adeguamento **agli standard comportamentali** richiesti dalla cultura di appartenenza in psicologia sociale (Galimberti, 2006) fino a considerarlo, in termini più generali, **il processo mediante il quale l'individuo si adegua** all'ambiente fisico e sociale modificando i suoi schemi di comportamento o trasformando l'ambiente stesso secondo le sue necessità (Enciclopedia sapere.it).

Un'abilità essenziale, se si pensa ad esempio al **dibattito attuale che ruota intorno al tema dell'intelligenza artificiale**: c'è chi afferma in modo allarmistico che spariranno migliaia di posti di lavoro, chi invece vede delle preziose opportunità nel cambiamento.

Dal mio punto di vista, ritengo che come ogni altra tecnologia, anche l'intelligenza artificiale presenti benefici e rischi, ma sta all'intelligenza umana saperli governare. Il punto di partenza non può essere quello di una contrapposizione tra esseri umani e intelligenza artificiale, semmai quello di concepire l'intelligenza artificiale come strumento e usarlo come tale, superando così i timori che essa possa essere sostitutiva dell'uomo (Corradini, 2023).

Adattarsi ai cambiamenti significa anche **migliorarsi** e, usando un termine spesso abusato, **diventare resilienti**. D'altro canto, parlando di adattamento, si pensi al **concetto di stress**, la cui gestione implica necessariamente un'attivazione dell'individuo rispetto ai **diversi stimoli fisici, mentali e ambientali**: la sindrome generale di adattamento descritta dal medico fisiologo Selye rappresenta, infatti, il modello di risposta allo stress per ristabilire l'equilibrio interno rispetto ai fattori stressanti.

Ed è lo stesso Selye a considerare **lo stress come un fenomeno da gestire e non da evitare**, perché in fin dei conti “lo stress è una risposta essenziale per la vita”. In ambito lavorativo, poi, seguendo un approccio più di tipo psicosociale, lo stress (definito stress lavoro-correlato) appare sempre come **una condizione di interdipendenza tra ambiente lavorativo e individuo**. Ne

conseguire l'importanza di saper gestire il cambiamento, sia da un punto di visto organizzativo che individuale, considerato che spesso **i cambiamenti possono essere percepiti come un ostacolo o come opportunità di crescita**. Tutto dipende, quindi, da come si accompagna il cambiamento.

Esempio vissuto da tutti è il **lavoro da remoto**, introdotto in modo esteso per effetto della pandemia, che ha costretto le persone a adattarsi a un nuovo modo di lavorare e di relazionarsi. Ora questa modalità di lavoro rappresenta perfino **un'opportunità** – ovviamente se ben organizzata – che può essere di supporto in molte situazioni, come il conciliare le esigenze di vita privata e lavorativa.

Di certo il cambiamento è l'unica costante della vita, e non solo professionale. Va da sé quindi che chi sviluppa la capacità di gestire il cambiamento in modo propositivo, che sia di natura professionale o che riguardi la propria vita in generale, ha maggiori possibilità di vincere le sfide e le difficoltà che gli si pongono davanti. E magari anche di sfruttare altre abilità per farlo, come la curiosità e la creatività.

Se la curiosità, infatti, implica **l'aggiornamento e l'approfondimento** su situazioni e temi anche diversi dal proprio lavoro, favorendo così una maggiore conoscenza generale, la creatività permette di trovare soluzioni innovative ai problemi attraverso l'uso dell'immaginazione.

Tecnologie e rafforzamento del fattore umano

Il tema delle competenze richieste nel lavoro nei prossimi anni è sempre più oggetto di interesse e di pubblicazioni. Leggendo, ad esempio, il rapporto del WEF sul futuro del lavoro (*The Future of Jobs Report*, 2023), viene evidenziato come a fronte delle tendenze tecnologiche e del loro impatto sui posti di lavoro, alcune competenze restino essenziali per il periodo 2023-2027. Tra queste, ad esempio, quelle cognitive, come il **pensiero creativo** ed il **pensiero analitico**, vale a dire la capacità di scomporre e comprendere le varie parti di un problema o di una situazione. Ma non solo. Nel rapporto vengono citate anche **skills che attengono all'autoefficacia, ovvero la resilienza, flessibilità e agilità; motivazione e consapevolezza del sé; la curiosità e l'apprendimento continuo**. Si tratta di abilità fondamentali per i lavoratori che dovranno adattarsi ad ambienti di lavoro sempre più innovativi, anche tenendo conto delle applicazioni di sistemi di intelligenza artificiale.

D'altro canto, un'intervista sul Sole24ore del 2020 ad Andreas Schleicher, direttore del dipartimento *Education and Skills* dell'OCSE, aveva sottolineato come **di fronte alle sfide poste dall'intelligenza artificiale fosse necessario "coltivare di più il lato umano"**, dal momento che l'impiego di tecnologie porta comunque alla cancellazione di alcune professioni e alla creazione di nuove. Ed è proprio in questo processo di inevitabile cambiamento che a fare la differenza sarà proprio la "combinazione di capacità cognitive, sociali ed emotive".

Il 2023 è stato indicato dalla Commissione europea come **l'anno delle competenze**, al fine di promuovere la competitività delle imprese, in particolare piccole e medie aziende. Ma la vera sfida sarà quella di adattarsi ai cambiamenti del mondo digitale e sociale, e trovare il giusto modo di viverli a proprio vantaggio.

Bibliografia

- Corradini I., "[Intelligenza artificiale: aspetti psicologici, sociali e di consapevolezza](#)", in *Rivista Elettronica di Diritto, Economia, Management*, numero 4-2023,
- Galimberti U., *Dizionario di Psicologia*, UTET 2006.

- Intervista di Marta Casadei a Andreas Schleicher, [La digitalizzazione non basta: le skill del futuro sono umane](#), Sole24ore, 7 febbraio 2020
- [Recommendation of the European Parliament and of the Council](#), 18 December 2006
- Selye H. (1956), *The stress of life*, New York, McGraw-Hill.
- Wef, [The Future of Jobs Report 2023](#)
- Sapere.it, [definizione di adattamento](#)