

LE FRONTIERE DEL LAVORO

Neuroscienze in aiuto al capitale intangibile

L'algoritmo studiato dallo psicologo comportamentale Valter Di Cera per valorizzare le risorse umane in azienda

ANGELO PICARIELLO

Capitale umano e neuroscienze – la tradizionale risorsa di ogni strategia d'impresa, e la nuova frontiera della conoscenza – hanno qualcosa da dirsi? Tanto, a leggere *Neuroscienze Occupazionali. Valorizzazione del capitale umano nell'era della rivoluzione digitale*, appena uscito per **Franco Angeli**. L'autore del libro, Valter Di Cera, è uno psicologo del lavoro, psicoterapeuta cognitivo-comportamentale ed *executive coach* presso la Business partner. Il capitale umano, un tempo considerato un *asset* intangibile, nel concreto delle cose cede il passo sempre più all'espansionismo delle leggi della finanza, agli algoritmi delle nuove tecnologie e dell'intelligenza artificiale. Qui invece i due modelli si vengono incontro. E l'obiettivo di una valorizzazione su scala scientifico-attitudinale del capitale umano è alla

base anche della creazione di una complessa piattaforma digitale che consente di rendere tangibili e misurabili i fattori distintivi delle risorse umane in una prospettiva di valorizzazione del contributo umano ai risultati d'impresa.

La competenza distintiva di una qualsiasi azienda rappresenta l'insieme delle conoscenze e delle capacità che possiedono le persone che lavorano all'interno di essa. Per Di Cera, d'altronde «sono proprio questi i veri fattori che consentono di sopravvivere nei regimi economici e sociali a forte turbolenza e alto grado di conflittualità».

Il progresso delle neuroscienze apre, quindi, spazi innovativi per la comprensione sempre più accurata delle competenze umane, sia sotto il profilo delle *soft skill* (capacità) sia sotto quello delle *hard skill* (conoscenze) necessari a ricoprire ruoli organizzativi sempre più impegnativi. I responsabili delle risorse umane possono così ottenere dalle nuove frontiere della scienza un ottimo supporto per prevenire meccanismi disfunzionali, rischi psicosociali, o situazioni che possono influire sulla sicurezza del lavoro o addirittura portare a percorsi invalidanti.

Un potente algoritmo è alla base della piattaforma digitale di Gestione del Capitale umano, realizzata da Di Cera (in sinergia con la Software house del gruppo Banca popolare del Lazio - Blu banca) che consente di rendere veloci i sistemi di gestione di tutti i processi di valorizzazione delle persone impiegate nelle imprese e nella Pubblica amministrazione. Nel libro sono trattati temi molto importanti in questa prospettiva, come la Valutazione de Potenziale Profondo per predire i fattori di sviluppo delle capacità e orientare il sistema della formazione. Naturalmente sarebbe illusorio e in ogni caso sbagliato pensare che una macchina possa sostituire l'uomo nella valutazione del capitale umano, delle sue potenzialità e delle sue disattitudini. Ma certo in un mercato del lavoro in cui il merito fatica ad affermarsi e troppo spesso ci si imbatte nell'impiego delle persone palesemente assegnate a compiti per i quali non mostrano attitudine, l'ausilio di strumenti scientifici che aiutino una migliore allocazione aziendale delle risorse umane va salutato come un'opportunità, anche per prevenire gli incidenti sul lavoro, o anche i casi di stress e più in generale le malattie psicologiche maturate sul posto di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



003600