



Incontri Ravvicinati

Percorso di interazione tra manager d'impresa e dottori di ricerca

SCENARIO DI RIFERIMENTO

Sempre più le imprese sono alla ricerca di figure innovative, capaci di arricchirle con una mentalità resiliente al cambiamento, adattabile e ricettiva al nuovo. Proprio questa mentalità figura tra gli obiettivi di un percorso apparentemente lontano dall'impresa stessa: il percorso dottorale che, nelle università, forma i giovani ricercatori.

Nato come il primo passo di una carriera accademica che ad oggi offre prospettive ad appena il 5-10% di quelli che forma, a partire dagli anni 2000 il dottorato di ricerca (o PhD) sta attraversando un cambio di paradigma, che lo vuole percorso d'elezione per la crescita di lavoratori della conoscenza destinati primariamente al mercato.

Un concetto ben sintetizzato dalla definizione dell'OCSE, che discostandosi dall'immagine stereotipata del "topo di laboratorio", recita: *"I ricercatori sono professionisti coinvolti nel concepire e creare nuova conoscenza, prodotti, processi, metodi e sistemi e nel management dei relativi progetti"*.

La capacità dei ricercatori e delle ricercatrici di portare valore al mercato sembra confermata dal dato ISTAT per cui, a quattro anni dal titolo, i PhD impiegati fuori dall'accademia svolgono quasi tutti professioni altamente qualificate e hanno tassi di occupazione più alti di ogni altra categoria. Ciononostante, l'esperienza delle aziende racconta molte difficoltà nell'inserimento iniziale di questi *"alieni venuti dall'accademia"* che per la prima volta approcciano un contesto di lavoro di cui hanno poca o nessuna esperienza.

Il progetto "Incontri Ravvicinati", finanziato da Fondirigenti in collaborazione con Assolombarda e Aldai-Federmanager, si inserisce proprio in questa fase, dove molto può essere fatto perché il valore dei dottori di ricerca sia più facilmente trasferito alle imprese che li accolgono.

TARGET

Il percorso è pensato per manager di medie e grandi imprese da tutti i settori merceologici, che si trovino a gestire dottori di ricerca nel proprio staff o che siano per altre ragioni interessati a conoscere meglio questa figura, e a dottorandi e neodottori di ricerca in tutte le aree disciplinari, provenienti da diversi atenei del nord e centro Italia e che abbiano già svolto almeno un anno di attività di ricerca.

OBIETTIVI

- Accrescere la consapevolezza di ricercatori e ricercatrici rispetto ai bisogni dei manager, alle dinamiche e aspettative di un contesto d'impresa.
- Stimolare la creatività dei manager attraverso il confronto con lo sguardo "alieno", ma competente di dottorandi e dottori di ricerca.
- Creare uno spazio di dialogo in cui far emergere le difficoltà dell'incontro-scontro tra cultura di ricerca e cultura d'impresa per trasformarle in apprendimenti.
- Consentire ai manager di capire, insieme ai giovani ricercatori, come le competenze di innovazione sviluppate in università si possano trasferire all'impresa, con il minor sforzo e il massimo valore.



ATTIVITÀ CORE

- **Webinar tematici** per i dottorandi e neo dottori, in modalità sincrona (online) e asincrona, su tematiche afferenti al mercato dell'innovazione, al trasferimento di competenza, alla comunicazione della propria figura professionale e dei risultati della ricerca, alla creazione d'impresa. I webinar hanno avuto una funzione preparatoria di contestualizzazione delle tematiche al centro dei successivi momenti di interazione con i manager.
- **Tavole rotonde tematiche** (online) a conclusione dei webinar previsti per i dottorandi e dottori di ricerca, come occasioni di confronto con i manager. Moderate da figure esperte, le tavole rotonde hanno permesso di partire dall'analisi dell'esperienza reale dei manager partecipanti per tradurre nella realtà i contenuti precedentemente trattati in chiave teorica e familiarizzare con il linguaggio e la forma mentis dell'impresa.
- **Laboratorio di consulenza all'impresa "Dalla meta alla rotta"**, nel quale i manager hanno sottoposto idee, problemi irrisolti o spunti d'innovazione lasciati nei cassetti come materia d'indagine per i ricercatori. Organizzati in team e attraverso un approccio di *role-playing*, i dottori e le dottoresse di ricerca si sono sperimentati nell'*assessment* dei bisogni dei manager, nella definizione di una *roadmap* di lavoro condivisa, nell'analisi, sintesi e presentazione dei risultati in maniera conforme alle aspettative di un'impresa. Sono stati previsti per ogni azienda tre momenti di incontro tra il o la manager di riferimento e i team di lavoro assegnati, in

modalità sincrona online ed in corrispondenza delle milestones del progetto. La parte di indagine operativa prevista dall'attività è stata invece portata avanti dai team di lavoro in autonomia e con la supervisione di consulenti esperti, che li hanno guidati in veste di mentori attraverso i momenti di maggiore criticità ed hanno favorito lo scambio con i manager. Più gruppi hanno lavorato sulla sfida posta da ciascuna azienda ed hanno presentato i propri risultati in una *pitch session* finale. Grazie alla restituzione dei feedback ai diversi team da parte dei manager e dei mentori, il percorso si è concluso con una meta-analisi delle criticità e dei punti di forza emersi, nella fase di presentazione dei risultati e nel complesso, in relazione al contenuto prodotto, ma anche e soprattutto alle modalità di lavoro e interazione osservate, così da rafforzare la costruzione di un linguaggio comune e aprire nuove strade di collaborazione. L'iniziale di confronto tra gli organizzatori e i manager ha consentito di definire delle sfide realmente sentite dalle imprese partecipanti e allo stesso tempo compatibili con un laboratorio.





RISULTATI

Il progetto ha lasciato nei partecipanti un'accresciuta consapevolezza dell'approccio dell'altro e del potenziale insito nella differenza. Sia i manager che i dottorandi e dottori hanno meglio compreso come possano agire, ciascuno dalla sua prospettiva, per facilitare la contaminazione tra cultura di ricerca e cultura d'impresa, superando problemi di *mismatching* professionale, inefficienze e tensioni dovute alla mancanza di un terreno esperienziale comune. L'attività laboratoriale in particolare ha dimostrato splendidamente il potenziale trasversale della *forma mentis* del ricercatore nella risoluzione di problemi anche fuori dall'expertise del singolo, mostrato al contempo ai dottorandi come riadattare le proprie modalità di lavoro a uno schema di priorità e vincoli diverso da quello cui sono abituati. Sono inoltre state avanzate proposte concrete rispetto alle sfide poste dai manager, che le aziende potranno eventualmente approfondire, instaurando così collaborazioni e collegamenti accademia-impresa in chiave più ampia. Da ultimo, il coinvolgimento di ricercatori in tutti gli ambiti disciplinari ha dato modo alle aziende di scoprire il potenziale di profili professionali insoliti, individuando nicchie di capitale umano a cui non avrebbero attinto prima.

[Scarica l'output finale](#)