



Lezione di employability/8: quando Ph.D. significa imprenditorialità

di Martina Ori

Tag: #employability, #imprenditorialità, #giovani, #lavoro, #start-up, #Ph.D.

*Young people themselves don't realize how valuable they are with a Ph.D. It means an ability to think deeply, solve problems, analyze data, criticize and be criticized.
[They] often don't realize the breadth of what they are capable of doing.*
Neal Lane

Imprenditorialità e dottorato non sono due mondi lontani. Peter Fiske, Ph.D. e MBA, Presidente e CEO di PAX Mixer, Inc., impresa in ambito tecnologico, in un seminario tenuto ai dottorandi dell'università di Berkeley insegna a vedere le potenzialità di un dottorato di ricerca per l'imprenditorialità, arrivando a dire, avendo esperienza di entrambi i percorsi e con un'affermazione certamente "forte" nel contesto statunitense - che un dottorando è addirittura meglio attrezzato di una persona che ha conseguito un MBA, ovvero la formazione universitaria manageriale per eccellenza, per affrontare le sfide di una start-up e dell'imprenditorialità in senso lato. Qui una prima distinzione: imprenditorialità (con la "i" minuscola) non significa necessariamente fondare un'impresa. Il termine identifica una qualità personale, uno schema mentale e comportamentale, un approccio alla vita. Altra cosa è invece l'Imprenditorialità con la "I" maiuscola, ovvero la capacità di fondare imprese e portarle al successo. Ma anche in questo campo, i dottorandi sono, secondo Fiske, molto ben attrezzati. Innanzitutto il riferimento è specificatamente ai giovani ricercatori, non tanto ai ricercatori avanzati già inseriti nel mondo accademico. I senior non sono le persone più adatte per iniziare un'impresa: hanno già un lavoro, non hanno gli stimoli mentali né il tempo materiale da dedicare a una iniziativa imprenditoriale, anche quando hanno alle spalle una lunga carriera di sviluppo di innovazioni. La situazione è invece completamente diversa per i ricercatori ancora agli inizi, che peraltro, come dice Fiske, hanno un incentivo molto potente: hanno bisogno di un lavoro. Inoltre, a differenza dei senior che sono impegnati su tanti progetti differenti e nel coordinamento di tante persone, i giovani ricercatori possono dedicarsi a tempo pieno ad un solo progetto. I senior, che spesso sono i padri dell'idea iniziale - continuano a ricoprire un ruolo chiave sia come guida, sia perchè il loro nome può fungere da apripista.

Perché i dottorandi sono i meglio attrezzati per essere veri imprenditori di se stessi e perchè no, anche veri Imprenditori? Innanzitutto perchè la ricerca, così come l'impresa, è un processo sperimentale. Fondare una start-up significa "costruire", "misurare", "apprendere". E questo è esattamente quello che fanno i giovani ricercatori ogni giorno. Le caratteristiche che i dottorandi sviluppano nel tempo, a differenza degli studenti di management, secondo Fiske, sono la capacità di affrontare il fallimento e l'abitudine a gestire l'incertezza. I giovani ricercatori sono versatili e hanno molteplici talenti, sono pieni di risorse, efficienti, risparmiatori, capaci di vivere con basse retribuzioni e di lavorare molte ore al giorno.

Il mito diffuso della figura dell'imprenditore è quello di una persona che osa, un visionario, che assume rischi, fiducioso e appassionato. La realtà invece ci dice che l'imprenditore di successo è attento, analitico, avverso al rischio e paziente, in grado di farcela anche con risorse limitate, con poco tempo, ricoprendo una varietà di ruoli diversi. E queste sono le abilità che un dottorando sviluppa pienamente nell'attività quotidiana nel suo percorso.

Per essere un buon i/Imprenditore, il dottorando deve però imparare alcune cose: deve imparare a non credere di poter fare tutto da solo, deve imparare a chiedere aiuto, *embracing your inner dummy*, dice Fiske, ovvero adottare sempre l'approccio del principiante. Chiedere e ascoltare. Questo approccio, peraltro, contribuisce a migliorare le capacità comunicative individuali e libera la mente dal dogma di dover sempre apparire come l'esperto. Avere questa visione può incrementare l'*employability* di un giovane ricercatore spingendolo a guardare al di là dell'accademia. Ma a trarre grandi benefici da questo approccio non sarebbero solo i giovani, sarebbero soprattutto le economie nazionali. Se persone con una tale formazione entrassero realmente e su larga scala in ogni ambito professionale, non tanto come ripiego alla mancanza di posti di lavoro nel mondo accademico, ma per scelta, decidendo di mettere la propria formazione al servizio di problemi reali, i risultati sarebbero straordinari.

Secondo Fiske, se i dottorandi avessero maggiore consapevolezza di sé, una guida professionale adeguata e le esperienze giuste potrebbero davvero arrivare ovunque: *with the combination of the right professional coaching and the right experience, a PhD could turn out to be a ticket to everywhere*, dice Fiske.

Le qualità di un Ph.D. secondo Peter Fiske:

1. intelligence, ability to learn quickly
2. ability to make good decisions quickly
3. analytical, inquiring, logical-mindedness
4. ability to work well under pressure and willingness to work hard
5. competitiveness, enjoyment of challenge
6. ability to apply oneself to a variety of tasks simultaneously
7. thorough, organized and efficient
8. good time management skills
9. resourceful, determined and persistent
10. imaginative, creative
11. cooperative and helpful
12. objective and flexible
13. good listening skills
14. sensitive to different perspectives
15. ability to make other people "feel interesting".

Martina Ori

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Visiting Researcher at UC Berkeley, IRLE

 @martina_ori