

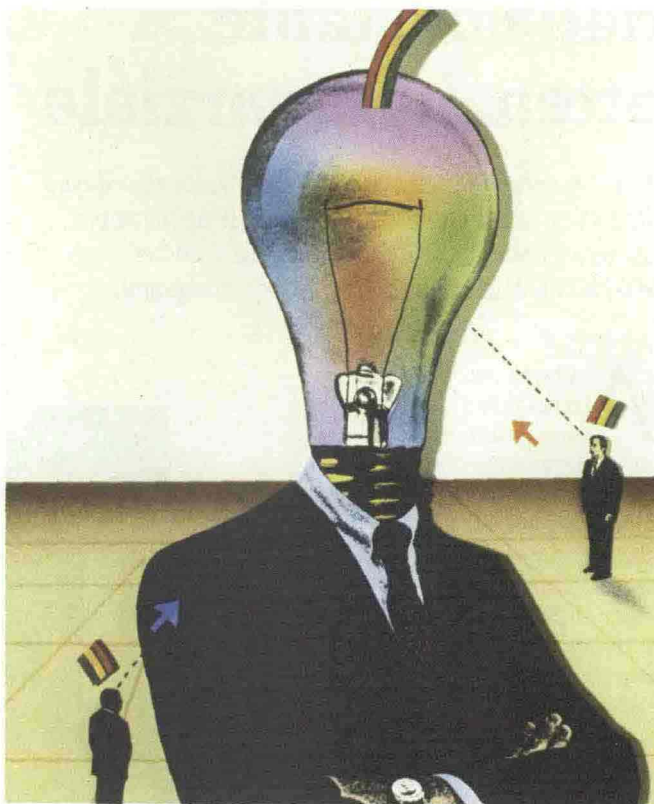
E tu che intelligenza hai?

PSICOLOGIA Le doti mentali dei dirigenti e degli imprenditori di successo sono sei. Stanno alla base di comportamenti vincenti e aiutano a evitare disastri finanziari e fallimenti delle imprese.

di Andrea Nicoletti

Se l'uomo è un animale intelligente, il manager appartiene a una categoria superiore: di intelligenze ne ha addirittura sei. Lo sostiene il professor **Gian Carlo Cocco** che ha verificato sul campo quali doti extra possiedono i dirigenti e gli imprenditori di successo. Risultato: i comportamenti vincenti si basano su più intelligenze. Sei, appunto. C'è l'intelligenza logico razionale, difficile da trovare nell'amministrazione pubblica e il cui contrario è l'improvvisazione. Poi l'intelligenza sociale, fondamentale per affrontare i conflitti o le negoziazioni, quella matematica, l'introspeettiva e la creativa. Infine l'intelligenza etica: manca nei manager che hanno paura o si sentono inadeguati. «Non a caso i furbi sono tendenzialmente vigliacchi» sintetizza Cocco, che nel libro *Le intelligenze manageriali* (**Franco Angeli**) ha intervistato 50 fra i più accreditati executive e imprenditori, giungendo a questa conclusione: possedere tutte le sei doti garantisce il successo della persona e del business.

Inoltre il possesso elevato di queste intelligenze metterebbe al sicuro anche da un altro pericolo: quello di cadere nelle trappole mentali che sono state all'origine dei disastri finanziari e del fallimento di molte imprese. «Sono le intelligenze manageriali» spiega Cocco «che ci faranno



IN LIBRERIA
Razionale, sociale,
matematica,
introspeettiva, creativa
ed etica: le sei
intelligenze
manageriali,
analizzate nel libro
di Gian Carlo Cocco.

uscire dalla crisi provocata dalla miopia e dalla grettezza mentale di dirigenti e imprenditori mediocri».

Ma superintelligenti si nasce o si diventa? Una buona parte delle doti, dicono gli studiosi, è iscritta nel dna. Il resto va imparato. «Si possono acquisire, migliorare e accrescere» dice **Giuseppe Truglia**, presidente del Centro di formazione management del terziario (Cfmi). «E si possono selezionare i manager che le possiedono già in fase di recruiting, grazie ad assessment individuali, la raccolta delle esperienze, le interviste strutturate». Da tenere d'occhio l'intelligenza sociale: «Assente all'interno delle aziende» conclude Truglia «dove spesso prevale il conflitto sulla cooperazione fra colleghi». ●