

# **Le NOTE dello SVILUPPO: ARTE o SCIENZA?**

**Francesca Chialà**

*Consigliere di Amministrazione Teatro dell'Opera di Roma*

*Convivio Este*

Roma, 18 novembre 2016

---

- Cosa significa costruire oggi dei progetti di sviluppo delle persone?
- Come pianificarli tenendo conto del cambiamento di competenze sempre più rapido richiesto dal mercato?
- In che modo integrare lo sviluppo con gli altri processi aziendali e gli obiettivi strategici dell'impresa?
- Come realizzare percorsi di sviluppo innovativi?
- Con quali strumenti? Come personalizzarli nel modo più efficace?
- Quale contributo possono dare le NEUROSCIENZE?

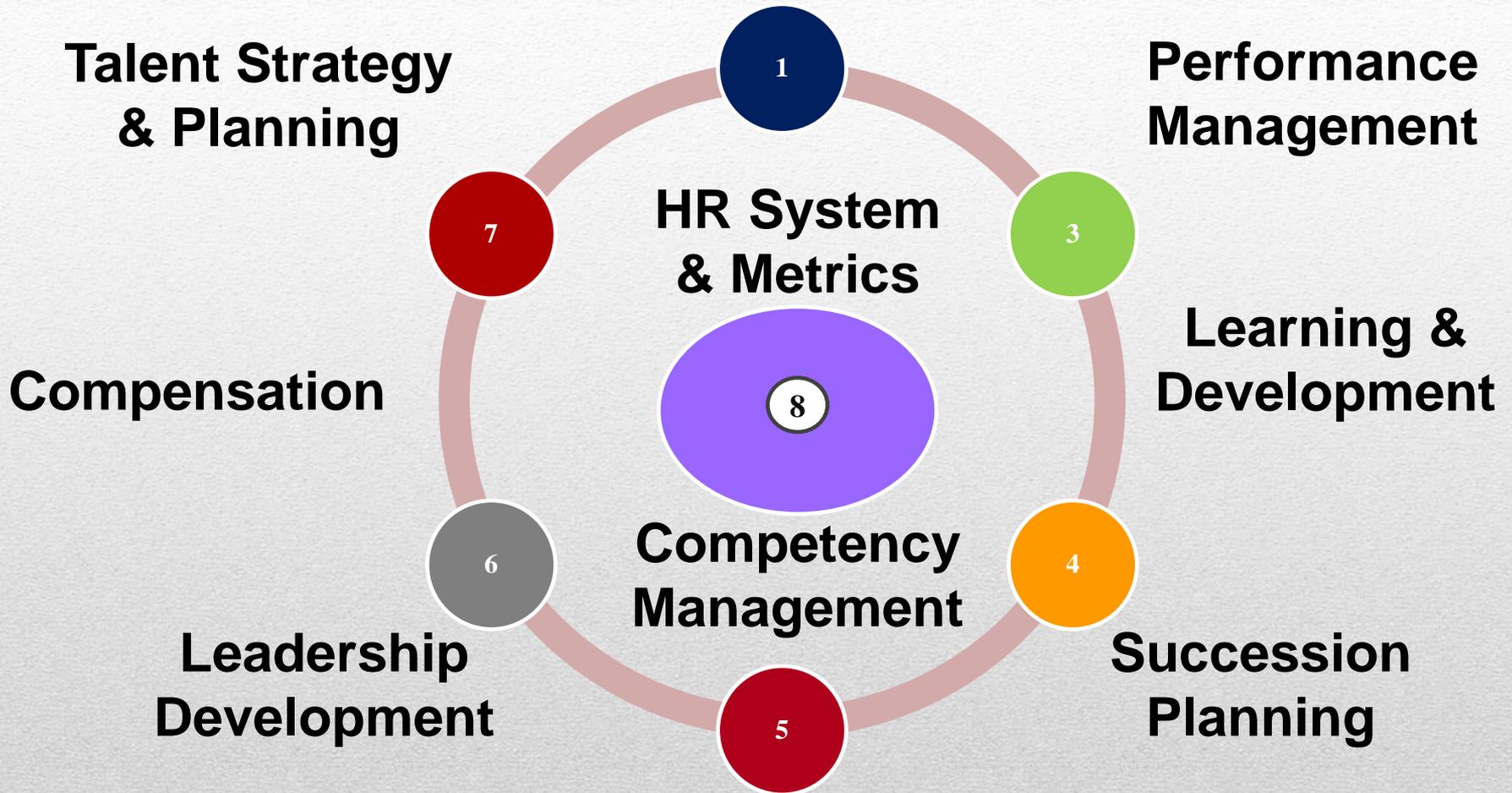
**LE NOTE DELLO SVILUPPO: ARTE o SCIENZA?**

---

## DEFINIZIONE

Lo **sviluppo** delle persone è quel **processo** di gestione delle risorse umane che deve garantire all'organizzazione la **continua** valorizzazione del suo capitale umano, far crescere la **motivazione**, la **competenza** e il **coinvolgimento** delle persone, a tutti i livelli organizzativi, per soddisfare in modo **dinamico** le **strategie dell'impresa** e i progetti di **realizzazione degli individui**

# Sourcing & Recruiting



**INTEGRAZIONE COMPLETA DEI PROCESSI DI HR PLANNING e DEVELOPMENT**



# GLOBAL HUMAN CAPITAL TRENDS

1. Organizational design
  2. Leadership
  3. Culture
  4. Engagement
  5. Learning
  6. Design Thinking
  7. Changing skills of the HR Organization
  8. People analytics
  9. Digital HR
  10. Workforce management
-

- Le neuroscienze si occupano dell'anatomia chimica del cervello, del sistema nervoso e della loro correlazione con il **comportamento e con l'apprendimento**
- Sono una combinazione di medicina, scienza applicata e ricerca. Forniscono riferimenti *evidence based* importanti per chi lavora per lo **sviluppo** e per l'apprendimento
- Le neuroscienze tentano di spiegare i «fatti biologici» (quali parti del cervello si attivano quando... perché... come...cosa accade) e di interpretare il comportamento umano in base a questo

- Le neuroscienze ci hanno dimostrato che **il mutamento del cervello**, ritenuto impossibile dopo l'adolescenza fino agli anni '70, **è un dato di fatto**
- La Plasticità Cerebrale è innata e si mantiene finché siamo in vita
- Il problema oggi non è più capire se il cambiamento sia possibile o meno, ma quanto e come il cervello possa arrivare a modificarsi
- Gli scienziati hanno dimostrato che ogni pensiero ed esperienza inducono i nostri neuroni a connettersi e disconnettersi in schemi e sequenze sempre diversi
- L'essere umano è dotato di una capacità chiamata **neuroplasticità** che gli permette di sviluppare nuovi circuiti e cambiare il mondo in cui pensa grazie alle **nuove conoscenze** ed **esperienze** che fa

- Quello che dimostrano le ricerche è che il modo in cui il nostro cervello si organizza è una **conseguenza delle nostre esperienze di vita e di relazione** e ciò determina la nostra unicità
- Un **evento che crea un'emozione genera un significato**. Questo viene trasmesso alla corteccia e forma gli inizi di una conoscenza riferita al dato evento
- Ed è **per questo che il cambiamento in un individuo è così difficile da generare e da mantenere**. Può essere semplice condividere l'idea di cambiare, così come definire lo scopo e la direzione di un cambiamento. Ma in realtà il cambiamento richiede un ricablaggio, in parte, del modo in cui il cervello è già attualmente cablato dal suo sistema emozionale

## **IL CONTRIBUTO DELLE NEUROSCIENZE**

---

Le persone hanno sempre un “buon motivo” per comportarsi in un certo modo, ancora di più quando “continuano a comportarsi in quel modo” nonostante tutto...

Quando incontriamo un comportamento apparentemente “disfunzionale” su cui si decide di porre attenzione per sostituirlo con uno maggiormente funzionale è necessario:

1. **COMPRENDERE IL BISOGNO** DELLA PERSONA CHE IL COMPORTAMENTO SODDISFA COMUNQUE PER QUANTO DISFUNZIONALE SIA
2. INDIVIDUARE UN'**ALTERNATIVA DI COMPORTAMENTO** CHE CONSENTA IL **SODDISFACIMENTO** DI QUEL **BISOGNO**

Dietro ogni comportamento c'è un'emozione ed un pensiero/convinzione determinati da bisogni, valori e motivazioni che vanno compresi, accolti, esplicitati e mai negati

Il **Coaching** aiuta a

**LAVORARE CON PENSIERI ED EMOZIONI**

Che possono essere “trasformati” per abilitare dei comportamenti differenti

**TRASFORMARE GLI OSTACOLI IN RISORSE**

---

**STRUMENTI PER LO SVILUPPO: IL COACHING**

Il BUSINESS COACHING è differente dalle altre modalità di supporto allo sviluppo:

**Abilita CONSAPEVOLEZZA  
e RESPONSABILIZZAZIONE**

**Supporta il processo di DIAGNOSI  
e la condivisione del PIANO DI AZIONE**

Il Business Coaching lavora sul **miglioramento delle performance** e si misura sulla CONCRETEZZA

Bisogna identificare i **risultati** da raggiungere e gli **indicatori** di successo

Gli **obiettivi di performance** devono essere **Misurabili, Raggiungibili, Specifici, Rilevanti, Sfidanti, Temporalmente definiti** e totalmente sotto il controllo del Coachee

---

- Un'indagine 2016 di SHRM (*Society for Human Resource Management*) riporta che il **30% dei lavoratori sono demotivati** e di questi addirittura il **6% sono ostili**, mentre un ulteriore **20%** della popolazione è **“insoddisfatta”**
- Come può un'azienda raggiungere il suoi obiettivi se il 50% dei lavoratori sono demotivati o insoddisfatti?

**50% di demotivati o insoddisfatti nelle proprie attività lavorative!**

- La **Gamification** è una metodologia che sfrutta elementi tipici del “gioco” (competizione, livelli, rewards, team spirits ecc.) in situazioni non ludiche di contesto professionale
- La Gamification utilizza il gioco per **creare cambiamenti nei comportamenti e nelle performance individuali** con l’obiettivo di contribuire alla crescita dell’attività aziendale
- I **benefici** della Gamification sono:
  - Aumenta la motivazione e la produttività delle persone
  - Allinea le aspettative delle persone con gli obiettivi aziendali
  - Informa le persone sulle nuove iniziative dell'azienda
  - Trasforma le persone in sostenitori dell'azienda

*Fonte **Gartner:***

Dal 2016 la Gamification è un elemento fondamentale per la promozione del brand, delle vendite e per sviluppare loyalty program

*Fonte **Mind Commerce:***

80% delle 2.000 top organizzazioni mondiali utilizzeranno a fine 2017 piattaforme di Gamification per gestire processi aziendali e progetti di sviluppo ed engagement delle persone



lauraafrim



Datorita tie, pentru o zi, \_\_\_ copii nu au mai suferit de foame.



RANKING POSITION  
25

RAN KM  
2/42

CALORIES  
5000  
KCAL

MONEY  
4000  
EQM



CHALLENGES		
Someone Else's Shoes AND YOU RECEIVE 2km (200kcal)	Someone Else's Shoes AND YOU RECEIVE 2km (200kcal)	Someone Else's Shoes AND YOU RECEIVE 2km (200kcal)
Someone Else's Shoes AND YOU RECEIVE 2km (200kcal)	Someone Else's Shoes AND YOU RECEIVE 2km (200kcal)	Someone Else's Shoes AND YOU RECEIVE 2km (200kcal)
Someone Else's Shoes AND YOU RECEIVE 2km (200kcal)	Someone Else's Shoes AND YOU RECEIVE 2km (200kcal)	Someone Else's Shoes AND YOU RECEIVE 2km (200kcal)

- Challenge Someone Else's Shoes is available for review FOR 5 EQM
- Challenge Someone Else's Shoes is available for review FOR 5 EQM
- Challenge Someone Else's Shoes is available for review FOR 5 EQM
- Challenge Someone Else's Shoes is available for review FOR 5 EQM
- Challenge Someone Else's Shoes is available for review FOR 5 EQM
- Challenge Someone Else's Shoes is available for review FOR 5 EQM

# EQUATORIAL MARATHON

## **COMPORAMENTI E MOTIVAZIONE DELLE PERSONE**

- Sviluppa il team building e la collaboration per vincere insieme
- Introduce processi di innovazione e coinvolgimento dei dipendenti
- Facilita l'implementazione dei progetti di cambiamento
- Gestisce l'Employees Experience Journey
- Supporta l'implementazione di progetti comunicazione interna e branding
- Consolida l'auto-determinazione dei vostri collaboratori

## **SVILUPPO DEL BUSINESS E PERFORMANCE COLLABORATORI**

- Migliora le performance e l'efficacia dei vostri team e del business
- Sviluppa un approccio 'Customer Centric' per migliorare il processo di vendita

*L'esperienza è di una ricchezza enorme.  
Noi pensiamo più di quanto possiamo dire.  
Sentiamo più di quanto possiamo pensare.  
Viviamo più di quanto possiamo sentire.  
E c'è ancora molto di più.*

*E.T. Gendlin*

Importanza delle **esperienze all'esterno dell'azienda**, capaci di stimolare quello che Freud chiama il *processo primario* (dimensione inconscia della psiche)

L'**Arte**, nelle sue molteplici espressioni, è una fonte preziosa per attivare quei meccanismi della mente responsabili dei nostri processi di cambiamento

Sociologa del Lavoro, Consulente di Direzione, Business Coach & Trainer con oltre 15 anni di esperienza nel settore delle Risorse Umane, operando in Italia e a livello internazionale per le principali aziende italiane e multinazionali. Ha progettato, diretto e facilitato programmi di formazione e sviluppo manageriale, assessment, comunicazione interna e accompagnato molti progetti di consulenza HR.

E' Consigliere di Amministrazione del Teatro dell'Opera di Roma. Dal 2012 collabora con la società americana di Consulenza HR e Formazione Manageriale, Achieve Global, leader nella realizzazione di Academy aziendali, nella Formazione Manageriale su Sales, People management, Leadership Development, Change Management.

E' autrice di diversi Articoli per la rivista di Confindustria - L'Imprenditore, l'Impresa-Sole24Ore, NEXT. Strumenti per l'Innovazione e Newsletter sui temi della Formazione manageriale, dello Sviluppo organizzativo, della Leadership, della Diversity.

Ha iniziato con la società di Formazione, Consulenza e Ricerca, S3.Studium, fondata dal Professor Domenico De Masi. Dal 2005 ha proseguito in Business International, società collegata al Gruppo The Economist, leader nella formazione interaziendale.

E' stata responsabile comunicazione e marketing del Ravello Festival e accompagnato il progetto di realizzazione dell'Auditorium «Oscar Niemeyer». Ha lavorato in Brasile per il SEBRAE (*Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas*) in progetti di formazione manageriale per supportare le PMI brasiliane nel processo di internazionalizzazione.

E' stata Diversity Leader per l'AIDP, Associazione dei Direttori del Personale, avviando un progetto nazionale per promuovere la Diversity nelle aziende. È stata docente del Master in "Comunicazione ed Organizzazione" per l'Università "La Sapienza" di Roma.

Premio Fondazione Bellisario nel 2014 e selezionata tra i 1000 curricula eccellenti.

---

**Francesca Chialà – [fc4776@gmail.com](mailto:fc4776@gmail.com)**