

## Good Boss VS Bad Boss

Una ricerca della LIUC Business School<sup>1</sup> sui comportamenti del capo efficace<sup>2</sup>

**Consigliaresti ad altri il tuo capo come una persona con cui lavorare? L'80% delle oltre 600 persone intervistate** nella ricerca **“Good Boss vs Bad boss”** della LIUC Business School risponde di no. La ricerca, avviata nel 2017 e presentata nel corso di un convegno lo scorso 23 novembre, è frutto di un'indagine realizzata dal **Centro sul Cambiamento, la Leadership e il People Management della LIUC Business School**.

Un dato, quello dell'80%, a cui si è arrivati sommando i cosiddetti **“detrattori”** (particolarmente critici rispetto al proprio capo) e i **“neutrali”**. Sono definiti **“promotori”**, invece, solo il 26,09%, per un **Net Management Promoter Score** (un indice basato su studi dell'Università di Harvard, poi elaborati da Julian Birkinshaw della London Business School) pari a -13,22.

Il campione degli oltre 600 intervistati comprende persone impiegate in svariati settori, ma il più rappresentato è l'industria. Le informazioni sono state raccolte attraverso un questionario online che – in forma anonima – prende in considerazione inquadramento, età, esperienza lavorativa e settore di appartenenza. Da qui, la domanda che rappresenta il cuore della ricerca (**“Quanto è probabile che lei raccomandi il suo capo a dei colleghi/amici come qualcuno con cui lavorare?”**) con una votazione da 1 a 10 e un focus sui **comportamenti che portano a consigliare il proprio capo e su quelli che portano a non consigliarlo**.

**“Tra i primi – spiega il prof. Vittorio D'Amato, Direttore del Centro sul Cambiamento, la Leadership e il People Management della LIUC Business School – il più votato è la capacità di lasciare ai collaboratori un ampio grado di libertà nel modo in cui si conseguono i risultati** (lo ha segnalato il 54,76% degli intervistati). Subito dopo, la disponibilità ad ascoltarli per un confronto e ad accogliere le loro opinioni. Emerge dunque un trend che è tipico dei cosiddetti **millennials, più orientati rispetto alle generazioni precedenti a una gestione autonoma del**

<sup>1</sup> La LIUC Business School è la scuola di management della LIUC – Università Cattaneo. Obiettivo primario della Scuola è quello di generare conoscenze innovative tramite progetti di ricerca applicata e di divulgarle tramite un'articolata proposta formativa al fine di creare opportunità di sviluppo per gli individui, le organizzazioni e la società nel suo complesso.

<sup>2</sup> Fonte : <http://www.liucbs.it/notizie-ed-eventi/goodbossbadboss/>

**lavoro**, in cui a contare sono i risultati e non le modalità operative. Dati che ci parlano dunque di **smartworking**, di flessibilità nei tempi e nei luoghi di lavoro e anche di conciliazione tra vita e professione. Senza perdere, però, in produttività ma al contrario agevolando il raggiungimento di nuovi successi, anche grazie all'aiuto della tecnologia”.

Guardando invece ai comportamenti che portano a non consigliare il proprio capo, in testa c'è la **mancata definizione di ruoli e responsabilità** (indicata dal 33,38% degli intervistati): “Si tratta di un comportamento indicato come il meno rilevante in assoluto tra quelli che portano a consigliare il capo. Un paradosso solo apparente, dato che si tratta di un bisogno primario, dato per scontato. Non stupisce quindi di trovare in fondo a questa “classifica” dei fattori che non demotivano, il non lasciare ampia libertà ai collaboratori. **La conferma che i fattori motivanti possono essere – come in questo caso – anche fattori che non demotivano”.**

I risultati sono stati discussi nel corso del convegno in una tavola rotonda moderata dalla giornalista Francesca Barbieri de Il Sole 24 Ore, in cui si sono confrontati Giorgio Ferrandino (AD **SEW Eurodrive**), Alessandro Bossi (Direttore **Hays**), Paolo Cederle (Italian Executive Chairman and Country Manager e Country Manager **Everis**) e Simona Erba (Talent Acquisition Manager **Robert Bosch Italy**).

La ricerca sarà comunque solo un punto di partenza: **“I risultati – spiega D’Amato – ci confermano una tendenza a livello internazionale: nel 2017, infatti, l’87% dei collaboratori si dichiarava disengaged (ricerca Gallup).** Dati sui quali vogliamo invitare i manager a riflettere. In estrema sintesi, il monito può essere: il modo col quale tratterete i vostri collaboratori sarà lo stesso con cui loro tratteranno i vostri clienti”.