

Cambiamento strategico nelle Aziende e capacità della leadership di guidare la crescita: un gap significativo

Lo rivela lo Studio relativo allo sviluppo della leadership, “Real World Leadership”, condotto da Korn Ferry in 107 Paesi su oltre 7.500 executive

LOS ANGELES, 22 Ottobre 2015 - Uno Studio condotto a livello globale da Korn Ferry, primaria società di consulenza per la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo delle organizzazioni, dimostra che sono pochi coloro che ritengono la propria leadership pronta a guidare in modo efficace il cambiamento strategico e la spinta all'innovazione, caratteristiche fondamentali per il mercato executive di oggi.

Lo Studio “Real World Leadership”, realizzato su oltre 7.500 executive di 107 Paesi, ha rilevato che nonostante lo sviluppo di top manager con una visione strategica sia prioritario per tutte le aziende, solo il 17% degli intervistati ha dichiarato di avere piena fiducia nelle capacità dei leader in carica di mettere in atto i cambiamenti necessari per il business. Più della metà (il 56%), invece, ha risposto di essere ‘poco fiducioso’ e più di un quarto (il 27%) ha mostrato di non essere sicuro o di non credere affatto nelle capacità di leadership del proprio team.

Nel corso dell'indagine ai partecipanti è stato chiesto di classificare gli obiettivi di business più urgenti; una delle prime tre risposte è stata accelerare il passo verso l'innovazione per migliorare la redditività e aumentare la quota di mercato.

«Sviluppare una leadership forte ed efficiente è estremamente importante per il successo di ogni organizzazione – commenta Maurizia Villa, managing director di Korn Ferry Italia. - La capacità di innovare e la flessibilità al cambiamento sono i fattori chiave per la crescita delle aziende; per questo i migliori programmi di sviluppo della leadership sono focalizzati su come aiutare i manager a gestire le situazioni di incertezza, anticipandole».

Nello Studio “Real World Leadership” è stata riscontrata una significativa insoddisfazione tra gli executive per quanto riguarda i programmi di sviluppo della leadership. Il 55% degli intervistati giudica il ritorno di investimento per i programmi di sviluppo “equo”, “scarso” o “molto scarso”. Se gli executive potessero farlo, scarterebbero inoltre quasi la metà degli approcci allo sviluppo della leadership adottati attualmente.

«Molte iniziative falliscono perché non tengono conto della visione d'insieme di tutti i fattori che stanno alla base delle strategie di crescita del business – continua Maurizia Villa. - Il nostro approccio si concentra molto sulle persone, le loro competenze, i tratti caratteriali, le esperienze e i driver motivazionali. I programmi di sviluppo di Korn Ferry, inoltre, aumentano la loro rilevanza e l'impatto sulla leadership facendo leva sugli obiettivi strategici reali di ciascuna realtà e sulle sfide on-the-job».

Lo Studio ha anche messo in luce che sono gli executive stessi il più grande ostacolo al raggiungimento del successo nello sviluppo della leadership. Gli intervistati, molti dei quali C-level, hanno individuato

come fattore di impedimento alla corretta attuazione dei programmi di sviluppo, lo scarso sostegno da parte dei livelli dirigenziali.

Inoltre, nei livelli sotto i senior executive, si registra una significativa perdita motivazionale e di engagement nel guidare il cambiamento strategico. Quasi la metà (46%) dei leader di medio livello ed il 41% dei leader ad alto potenziale non sono parte attiva del processo di trasformazione delle aziende.

«Le iniziative di sviluppo strategico del business non possono raggiungere il successo se non coinvolgono le risorse umane nel loro insieme - conclude Maurizio Villa . - È a questo punto che entra in gioco lo sviluppo della leadership che deve essere effettivo, pertinente al business, costante nel tempo e deve coinvolgere l'intera organizzazione».

Informazioni sullo Studio

Korn Ferry ha realizzato, tra Giugno e Agosto 2015, un'indagine globale sui diversi punti di vista in merito allo sviluppo della leadership. Il sondaggio ha coinvolto più di 7.500 executive di 107 Paesi.

L'analisi dei partecipanti è la seguente:

- *C-level* - 26%
- *Executive vice president (EVP)/Senior Vice President (SVP)/Vice President (VP)* -31%
- *Director* - 27%
- *Altri livelli* - 16%

Informazioni su Korn Ferry

Da quasi mezzo secolo, i clienti ripongono la loro fiducia in Korn Ferry per reclutare i migliori leader al mondo. Oggi Korn Ferry è una primaria società di consulenza per la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo delle organizzazioni. Attraverso i suoi professionisti e la devozione all'innovazione e al progresso scientifico, Korn Ferry si dedica alla valorizzazione delle persone e delle organizzazioni e a produrre risultati positivi per i propri clienti e gli azionisti. Korn Ferry opera attualmente con 78 uffici in 37 Paesi e ha circa 3.900 collaboratori. Grazie al suo know-how e alla passione per le persone, Korn Ferry è leader mondiale nell'executive search ed accompagna i suoi clienti nello sviluppo della leadership.