

Psicologia del Lavoro e dell' Organizzazione

Intro

Antonio Cerasa, *PhD*

Neuroscientist

IBFM-CNR, Catanzaro, Italy

<https://antoniocerasa.com>

Psicologia del lavoro perché.....



Come riesce Google a fare soldi?

Per rispondere è dapprima utile realizzare un ragionamento non “economico”. Potrà apparire fuori luogo. In realtà, è fondamentale.

L'oggetto della considerazione è *l'home page del motore di ricerca Google*. Fateci caso: **la pagina è “intonsa”, bianca (come la maglia del barcellona)**; nessuna pubblicità o banner.

C'è, in linea di massima, solamente il marchio sociale e il campo per la ricerca. Si tratta di un approccio che induce l'utente a pensare, inconsciamente, di essere in una zona “neutrale”. Di avere messo piede nella grande Rete attraverso un passaggio “pubblico”.

Psicologia del lavoro perché.....



In questo modo l'internauta è tranquillizzato; **acquista fiducia.**

La realtà è, però, ben diversa: l'utente è sulla piattaforma tecnologica di una società privata quotata a Wall Street. Certo: Google è di gran lunga il "search engine" più utilizzato al mondo. Quindi è abbastanza normale sfruttarlo. E, tuttavia, questo non elimina gli effetti della strategia. **La quale, facendo cadere (o diminuire) le barriere difensive dell'utente,** crea una base di partenza "perfetta" **su cui fare leva per le diverse strategie aziendali.** Comprese quelle di fare ricavi attraverso la pubblicità.

Psicologia del lavoro perché.....



Per capire come funziona a livello Percettivo e Cognitivo il mondo dell'economia e del business

Psicologia del lavoro perché.....

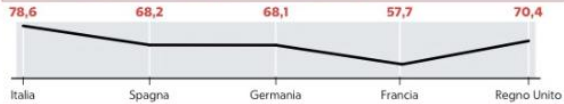
La Percezione del Costo



Psicologia del lavoro perché.....

I numeri

Nel caso tu a 45 anni fossi senza lavoro quanto lo considereresti un limite per la tua realizzazione personale? Percentuale di coloro che lo considererebbe un limite rilevante



Quanto pensi ragionevolmente avrai come stipendio mensile per il lavoro che svolgerai a 45 anni? Percentuale di chi indica 1500 euro o meno

	Totale	Uomini	Donne
Italia	56,1	42,8	70,2
Spagna	64,1	55,6	72,7
Germania	13,7	9,8	17,9
Francia	34,9	22,2	47,4
Regno Unito	39,1	29,1	49,1

Lo studio *Emerge la preoccupazione per il futuro*



Con che probabilità ti vedi a 45 anni a lavorare in un altro paese? Percentuale di chi ha risposto "buona" o "alta"



Rispetto al Paese in cui vivi, come consideri le possibilità di realizzare i propri obiettivi di vita nei seguenti Paesi? Percentuale di chi risponde "maggiori"

Paese di residenza	Paese con cui si confrontano le opportunità				
	Italia	Spagna	Germania	Francia	Regno Unito
Italia	-	49	78,4	61	74,6
Spagna	38,3	-	75,9	69,2	68,9
Germania	10,1	9,8	-	19,5	22,5
Francia	23,8	20,2	51,6	-	46,8
Regno Unito	26	23,7	45,6	33,4	--

Nota metodologica

Sondaggio realizzato da Ipsos per l'Istituto Giuseppe Toniolo presso campioni casuali rappresentativi dei giovani nati dal 1984 al 1997 residenti in 5 paesi europei (Italia, Spagna, Francia, UK e Germania). In Italia sono state realizzate 2.107 interviste, negli altri paesi sono state realizzate 1.000 interviste, mediante metodologia CAWI, dal 3 al 24 luglio 2018. Il documento informativo completo nel sito www.agcom.it.

Poco lavoro e tanti sogni così i giovani italiani si immaginano a 45 anni

Alessandro Rosina
 Qualsiasi paese per crescere e generare condizioni di benessere diffuso ha bisogno di trasformare le nuove generazioni da giovani passivi, a carico delle generazioni precedenti, ad adulti attivi, inseriti in modo solido e qualificato nei processi di sviluppo sociale ed economico. Mettere le nuove generazioni nelle condizioni di realizzare con successo la transizione alla vita adulta è quindi il compito principale per un Paese che si prende cura del proprio futuro. Questo è ancor più importante oggi per la maggiore complessità e incertezza che pesa sulle scelte formative, occupazionali e familiari. In carenza di sistemi efficienti di orientamento e supporto negli snodi del percorso di vita e professionale, troppi giovani rischiano di perdersi e di portare nella vita adulta delusioni e frustrazioni anziché energie e competenze per realizzarsi e far crescere il paese.

La ricerca effettuata dall'Istituto Toniolo anche in altri Paesi europei. Paura per l'occupazione e valigie pronte in cerca di fortuna all'estero. Ma c'è chi punta sul Belpaese

Questa prospettiva ha conseguenze particolarmente rilevanti in paesi come l'Italia, ma anche la Spagna e la Germania, che, per la bassa natalità passata, si trovano oggi con ventenni e trentenni che sono circa un terzo in meno rispetto agli attuali quarantenni e cinquantenni. Se tale riduzione quantitativa non verrà compensata da un potenziamento qualitativo, sostenibilità del sistema sociale e crescita economica rischiano di essere fortemente compromesse. È allora interessante cercare di capire quali adulti si aspettano di essere gli attuali under 35, che corrispondono sostanzialmente alla generazione dei Millennial. Un faro sul futuro delle nuove generazioni è stato puntato dall'Osservatorio giovani dell'Istituto Toniolo che ha chiesto ad un campione di oltre duemila italiani e circa mille coetanei spagnoli, tedeschi, francesi, britannici, di immaginare la propria condizione a 45 anni. I dati dell'indagine mostrano come un giovane italiano su

quattro consideri elevata la possibilità di trovarsi a quella età senza lavoro. È interessante notare come il valore sia relativamente basso tra chi è più vicino ai vent'anni ma cresce poi considerevolmente con l'età, salendo a oltre uno su tre dopo i trenta. Questo dato è coerente con quelli di altre ricerche che evidenziano un progressivo riadattamento al ribasso delle aspettative e degli obiettivi delle nuove generazioni via via che si confrontano con le condizioni reali del mondo del lavoro. Di rilievo è anche l'effetto del titolo di studio: il timore di diventare adulti inattivi sale a 4 persone su 10 tra chi ha un titolo basso. Eppure l'importanza assegnata al lavoro per una piena realizzazione è alta in tutte le categorie sociali e risulta maggiore in Italia rispetto agli altri grandi paesi europei. La Francia è il Paese nel quale la realizzazione personale è fatta meno coincidere con il lavoro e più con altre dimensioni della vita, compresa quella familiare. La Germania offre invece ai propri giovani le prospettive più alte di

essere attivi in età adulta. Francia e Regno Unito presentano una consistenza quanto a titolarità robusta di giovani e quindi non si troveranno nei prossimi decenni a veder inebolito il rapporto tra persone al centro dell'età attiva e popolazione anziana. La Germania si troverà invece a veder il peggiorare fortemente tale rapporto, compensandolo però con un potenziamento delle condizioni di partecipazione dei futuri adulti ai processi produttivi. Italia e Spagna, davanti alla stessa sfida, con più difficoltà consentiranno ai giovani di proiettarsi come soggetti attivi nella fase centrale della vita produttiva. Questo quadro è ulteriormente confermato dalle attese sui redditi da lavoro, che vedono i giovani tedeschi molto meno ancorati sui stipendi bassi al contrario dei coetanei spagnoli e italiani. Un elemento di grande rilevanza è l'ampia differenza, in tutti i paesi, tra uomini e donne. Questo dato evidenzia come la bassa valorizzazione delle nuove generazioni porti anche ad una

accentuazione dei vincoli di valorizzazione del capitale umano femminile. In un mondo in cui è sempre più facile spostarsi per esperienze di studio e di lavoro, le difficoltà che i giovani trovano nel proprio territorio di origine portano anche a incentivare la scelta di cercare il proprio futuro altrove. I dati dell'indagine mostrano come i giovani italiani vedano maggiori possibilità di realizzazione lavorativa in tutti gli altri grandi paesi europei rispetto al proprio. Solo con la Spagna la situazione è considerata comparabile. Viceversa gli spagnoli appaiono meno positivi rispetto all'Italia. La Germania è invece il Paese che vince tutti i confronti diretti. Sarà difficile recuperare se ciò che si offre ai giovani italiani è di partecipare con dignità al declino anziché diventare protagonisti di una espansione di opportunità. Consentire alle nuove generazioni italiane di dimostrare di meritarsi un futuro diverso è il progetto su cui tutto il Paese dovrebbe mettersi a lavorare.

Le frasi



a cura di **Giorgia Pacino**

CHI LEGGE REPUBBLICA VINCE
NEW YORK
 LA DOMANDA DI OGGI
 Chi è il regista di "Manhattan"?

Woody Allen J.J. Abrams Mel Brooks

Psicologia del lavoro perché.....



UCONNECT™ 7" HD LIVE
RADIO CON
LINK SYSTEM

INTEGRAZIONE
APPLE CARPLAY



RICHIEDI PREVENTIVO

Dipendenti e benessere: in azienda arriva il Direttore della felicità

Prende piede una nuova figura, studiata per non far scappare i migliori talenti: "Il suo compito è curare i lavoratori, interpretarne i bisogni, fare in modo che ognuno di loro sia soddisfatto del posto dove lavora"

di BARBARA ARDU'



Lo leggo dopo

01 febbraio 2018



ROMA - Gente brava a lavorare con programmi informatici, data base e quant'altro gira intorno alle nuove tecnologie, se ne trova poca. Trovarla è già un successo per le imprese, ma trattenerla è un passo ancora più difficile, fino a diventare complicato se si tratta di Millennials, che a differenza dei padri se sono qualificati, non si accontentano solo di una buona retribuzione e prendono la fuga verso lidi più attraenti, tanto

sanno che il posto garantito a vita non ce l'hanno più.

E' nata così una nuova figura professionale, che in Italia sta facendo i primi passi e negli Usa ha già un nome, Chief happiness officer, che tradotto letteralmente altro non è che manager della felicità. D'altra parte la felicità o almeno la libertà di raggiungerla è nella stessa Costituzione Usa. E chi non vorrebbe vedere un manager della felicità aggirarsi tra i corridoi, magari grigi e tristi, dell'azienda in cui lavora. La domanda però è: ma che cosa farà mai per rendere felici i dipendenti? E' nello staff della direzione del personale e il suo compito è ottenere il benessere dei dipendenti, interpretarne i bisogni, fare in



Offerte della settimana

IMPIEGATO UFFICIO RISORSE UMANE
Si ricerca impiegato per Ufficio Risorse Umane che ricopra le seguenti attività:...

TORNITORE ESPERTO
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCATORNITORE ESPERTO...

MANUTENTORE STAMPI
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCAMANUTENTORE...

PROGETTISTA FIRMWARE/SOFTWARE
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCAPROGETTISTA...

PROGETTISTA STAMPI AD INIEZIONE PER MATERIALI TERMOPLASTICI
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCAPROGETTISTA...

PROGETTISTA HARDWARE SENIOR
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCAPROGETTISTA...

CAPO TURNO REPARTO STAMPAGGIO
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCA CAPO TURNO...

SUPPLIER QUALITY ENGINEER
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCA SUPPLIER...

Tutte le offerte



GAMMA 500X DA 15.700€
oltre oneri finanziari con finanziamento MenoMille,
TAN 6,25% - TAEG 8,30%.
Anziché 16.700€.

RICHIEDI PREVENTIVO

Ultime interviste

Creativi per gli artigiani



Psicologia Lavoro

AIM:

Raffaele Gaito
**#GROWTH
HACKER**
Mindset e strumenti
per far crescere
il tuo business



● ● ● ● ● FrancoAngeli

- Psic. Del Lav.studia i diversi fattori dell' esperienza lavorativa, i sentimenti, gli atteggiamenti, i comportamenti, i processi sociali e psicologici che caratterizzano le prestazioni lavorative.
- La peculiarità di questa disciplina consiste nello oggetto di studio: **UOMO inserito nell' ambiente lavorativo in cui trascorre una parte enorme del suo tempo.**

Psicologia del lavoro perché.....



Per capire che se si vuole fare impresa il principio alla base del business non è il mio profitto ma il **benessere** dei miei lavoratori.

Psicologia del lavoro perché.....



Psicologia del lavoro perché.....

Davide Lamanna: *Giornalista*

Rocco Chizzoniti: *NeuroMarketing*

Nunzio Belcaro: *Libraio e uomo olistico.*

Psicologia del lavoro perché.....



Psicologia del lavoro perché.....

Alla base di un percorso così difficile e complesso, come quello di diventare Imprenditore, c'è solo una cosa:

LA PASSIONE

Expert Brain

“... Alla fine manca sempre qualcosa. La gente ti dirà che sei stato bravissimo, che è stato bellissimo, ma dentro di te qualcosa non ti convince. Una parte di te dice che in realtà non era così perfetto, che si poteva migliorare, qualcosa non è andato come l'idea che si aveva in mente.”

Il cervello umano è programmato per crescere; ma solo un obiettivo, uno scopo possono trasformare l'idea di un movimento, nel movimento perfetto....“

Antonio Cerasa

EXPERT BRAIN

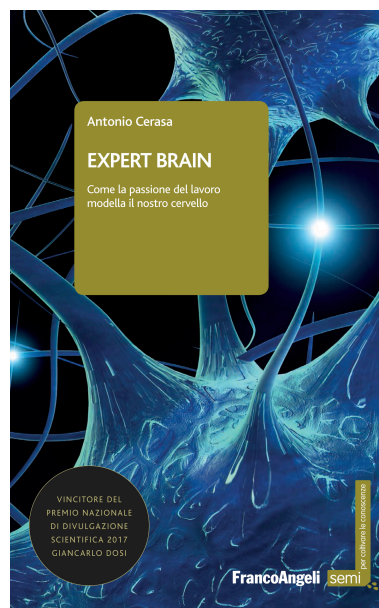
Come la passione del lavoro
modella il nostro cervello

VINCITORE DEL
PREMIO NAZIONALE
DI DIVULGAZIONE
SCIENTIFICA 2017
GIANCARLO DOSI

per coltivare le conoscenze

FrancoAngeli semi

Libri di Testo



Raffaele Gaito

#GROWTH HACKER

Mindset e strumenti
per far crescere
il tuo business

