



*Richard Farson – Ralph Keyes*

## VINCE CHI FA PIÙ ERRORI IL PARADOSSO DELL'INNOVAZIONE

Editore: **Franco Angeli**  
 ISBN: **978-8846448521**  
 Lingua: **Italiano**  
 Anno: **2011**  
 Pagine: **120**  
 Prezzo: **€ 14,50**

**S**uccesso e fallimento rappresentano le due facce della stessa medaglia. Questa è in estrema sintesi la tesi del libro, un interessante saggio che induce il lettore a pensare al successo e al fallimento non più in termini assoluti bensì in termini più flessibili e sfumati, accettando il paradosso che i due estremi in apparente contraddizione di fatto coesistono in maniera naturale in ogni iniziativa lavorativa e non (come lo ying e lo yang nella filosofia orientale, il dolce e l'amaro, la crisi e l'opportunità).

I fallimenti nel breve periodo formano e consolidano le basi per un successo nel lungo periodo. Facendo tesoro delle lezioni apprese in ogni fallimento, si può innescare un meccanismo virtuoso che porta al miglioramento continuo, all'innovazione e alla sperimentazione. Nel libro gli autori citano molti esempi di persone provenienti da vari settori (sportivi, scienziati, manager, imprenditori, ecc.), che sono diventate di successo proprio grazie alla loro attitudine ad accettare i propri errori come parte inevitabile del processo di crescita e miglioramento. Ciò che ha contato per queste persone nel loro percorso di carriera, infatti, è stato il pieno coinvolgimento nel progetto/attività e la piena esperienza di quanto stava effettivamente accadendo durante lo svolgimento. Per tutti, il risultato finale (successo o fallimento) è stato ritenuto meno importante dell'impegno profuso per portare al termine il progetto/attività nel miglior modo possibile.

Gli americani sono soliti dire, appunto, "Failing to succeed", per indicare il fatto che ogni sforzo fallito rappresenta un passo verso la meta, poiché consente a chi porta avanti un'iniziativa di eliminare ciò che non ha funzionato e sperimentare qualcosa di nuovo e creativo. In Silicon Valley (l'ecosistema industriale più innovativo al mondo) ad esempio, la sconfitta è vista come un titolo d'onore. Gli imprenditori/startupper che hanno fallito non nascondono i loro errori. Piuttosto, ne fanno un vanto, una prova tangibile e inequivocabile della loro propensione al rischio e della loro capacità di gestire il cambiamento.

Nel loro racconto gli autori sottolineano come la mentalità tollerante verso il fallimento che caratterizza la Sili-

con Valley debba diffondersi come un nuovo paradigma culturale nelle aziende fino a rappresentare la chiave per un approccio manageriale più orientato al rischio e all'innovazione.

Per quanto si dichiarino orientate all'innovazione, infatti, le aziende generalmente sono avverse al rischio. Per questo gli autori suggeriscono una serie di passi che le organizzazioni possono seguire non solo per assumere e trattenere i collaboratori migliori e innovativi (caratterizzati da un'indole orientata al rischio), ma anche per creare un ambiente ricettivo e favorevole che li sproni a sperimentare senza essere demonizzati, appunto in caso di fallimento.

Ai manager illuminati gli autori suggeriscono di non ignorare l'insuccesso ma piuttosto di considerarlo come un passo lungo la strada verso il successo. E, al tempo stesso, suggeriscono di festeggiare il successo non come una conquista definitiva, ma utilizzarlo come leva verso il raggiungimento di altri successi ancora più creativi e innovativi.

### Conclusione

Pur essendo la trattazione sul successo e sul fallimento un po' ripetitiva, la lettura risulta piacevole e veloce. Il libro non si presenta come un manuale bensì come un testo nel quale si racconta di un nuovo approccio all'innovazione basato su una visione più ampia e flessibile per affrontare progetti e/o iniziative complesse senza preoccuparsi del risultato finale ma piuttosto sperimentando e assaporando il piacere della scoperta.

La lettura del libro è consigliata a tutti ed in particolare a coloro che nella professione sono chiamati a gestire gruppi di persone (ad es. project manager, manager di dipartimenti, imprenditori, ecc.) poiché offre degli spunti per gestire sia i "velocisti" (i collaboratori più innovativi orientati alla sperimentazione) sia i "fondisti" (i collaboratori più orientati al consolidamento dei risultati) creando un clima basato su tolleranza, empatia e fiducia.

*Antonella Chirichiello*