

SCHEDA RICHIESTA POSTO RTD A PON DI CUI AL DM 1062 DEL 10.8.2021

Da allegare:

- A) alla richiesta del singolo Docente “Responsabile Scientifico” che presenti proposta al Dipartimento;
- B) alla delibera del Dipartimento di approvazione della richiesta di posto da presentare agli Organi Collegiali di Ateneo.

Dipartimento di Afferenza	DiSPuTER
Sede di servizio	Chieti
Settore Concorsuale	11/E3
Settore Scientifico Disciplinare	M-PSI-06
Responsabile scientifico	Prof.ssa Michela CORTINI
RTD A tempo pieno/tempo definito	Tempo PIENO
Tematica (barrare la tematica ai sensi dell’art. 2, comma 2 del DM 1062 del 10.8.2021)	<ul style="list-style-type: none">○ X Innovazione, azione IV.4○ <i>Green</i>, azione IV.6
Titolo del progetto in italiano (max 250 caratteri, compresi spazi e punteggiatura)	GAMETE. GAME 4 Talent Empowerment. Lo sviluppo della gamification nella selezione e nello sviluppo dei talenti
Titolo del progetto in inglese (max 250 caratteri, compresi spazi e punteggiatura)	GAMETE. GAME 4 Talent Empowerment. The development of gamification in the selection and development of talents
Descrizione dell’attività di ricerca in italiano (max 4000 caratteri, compresi spazi e punteggiatura)	<p>Il titolo GAMETE, GAME 4 Talent Empowerment, è una metafora di quanto si intende sviluppare, sottolineando quanto la precoce identificazione di un talento, ancora nella forma di una potenzialità (appunto un gamete), sia il primo passo per una possibile generatività che ovviamente fiorirà all’interno di un contesto organizzativo dato. L’attività di ricerca è finalizzata, in primis, ad una rassegna della letteratura sulla gamification nei contesti organizzativi e sull’identificazione e sviluppo dei talenti.</p> <p>Secondo una ricerca condotta da TalentLMS nel 2019, l’83% dei lavoratori che ricevono una forma di training gamificata si sentono motivati e, più in generale, il 78% dei</p>

rispondenti sono fermamente convinti che la gamification rederebbe la propria azienda più attrattiva come employer. Le evidenze empiriche a supporto della gamification sono innumerevoli e resocontate da tante rassegne a livello internazionale (si veda Krath et al., 2021) che ne giustificano la verticale diffusione (Murawski, 2021). I giochi sono noti per la loro capacità di emozionare e supportare bisogni di natura psicologica, quali, ad esempio, il senso di padronanza ed il coinvolgimento, caratteristici del comportamento umano intrinsecamente motivato, riconosciuti come elementi chiave per il benessere lavorativo e per adeguati livelli prestazionali (es. Csíkszentmihályi, 1990).

Il progetto risponde all'urgenza di sviluppare adeguate strategie di gamification per supportare recruitment e selezione, da un lato, e sviluppo, dall'altro, delle risorse umane, con un'attenzione particolare all'identificazione e gestione dei talenti. L'aver esplicitato a numero, nel titolo, il FOR (4), intende essere un riferimento all'industria 4.0, consapevoli che nella pratica la gamification è realizzata con processi di digitalizzazione ed un fine sviluppo dell'information technology.

Dai benchmark internazionali, si procederà alla messa a punto di strumenti di gamification, capaci di dialogare con quella che la letteratura chiama la *Gamers Generation* (che costituirà, secondo le statistiche più recenti, il 75% della forza lavoro internazionale entro il 2025), i nati e cresciuti di pari passo all'evoluzione del mondo videoludico dal quale sono fortemente influenzati. In altre parole, i

	<p>processi di crescente gamification nel modo di reclutare e sviluppare le risorse umane sarebbero un'esigenza endogena del mercato stesso del lavoro; semplicemente, un modo per parlare la stessa lingua dei lavoratori e dei talenti di domani.</p> <p>Nel dettaglio, si mira al design ed allo sviluppo finale di 2 "serious games", che verranno identificati attraverso evidenze raccolte su potenziali applicants e job seekers, da un lato, e su un campione di talenti precedentemente identificati presso l'Impresa partner, a seguito di un progetto di ricerca-azione in fase di chiusura al momento della scrittura del presente progetto. I job seekers ai quali sottoporre i serious games selettivi saranno identificati attingendo dal corpus dei laureati presso l'ateneo. Per lo sviluppo della gamification, con il supporto della divisione IT dell'Impresa partner, ci poggieremo su un serie di focus group con esperti di talent management e su una preliminare conjoint analysis dei prototipi per identificare i serious games dalla valutazione migliore in termini di psicologia del lavoro; in dettaglio, valuteremo non solo la capacità di identificare e sviluppare le skills richieste ma anche il grado di coinvolgimento e flow (fondamentale driver motivazionale per la psicologia positiva che identifica la piena sintonia tra il lavoratore ed il compito nel quale si trova coinvolto). La valutazione della gamification prevederà l'analisi della capacità predittiva della performance, del benessere in azienda e dei tassi di drop-out; analisi da realizzare in un sottocampione degli applicant di successo in azienda, seguiti con un disegno di ricerca longitudinale che valuterà nel tempo i risultati attesi.</p>
--	--

<p>Descrizione dell'attività di ricerca in inglese (max 4000 caratteri, compresi spazi e punteggiatura)</p>	<p>The title GAMETE, GAME 4 Talent Empowerment, is a metaphor for what we intend to develop, emphasizing how the early identification of a talent, still in the form of a potential (precisely a gamete), is the first step towards a possible generativity that obviously will flourish within a given organizational context. The research activity is aimed, first of all, at a review of the literature on gamification in organizational contexts and on the identification and development of talent.</p> <p>According to research conducted by TalentLMS in 2019, 83% of workers who receive a form of gamified training feel motivated and, more generally, 78% of respondents strongly believe that gamification would make their company more attractive as an employer. The empirical evidence supporting gamification is innumerable and accounted for by many international reviews (see Krath et al., 2021) that justify its vertical diffusion (Murawski, 2021). Games are known for their ability to excite and support psychological needs, such as, for example, the sense of mastery and involvement, characteristic of intrinsically motivated human behavior, recognized as key elements for occupational well-being and adequate performance levels (e.g., Csíkszentmihályi, 1990).</p> <p>The project responds to the urgent need to develop appropriate gamification strategies to support recruitment and selection, on the one hand, and human resource development, on the other, with particular attention to the identification and management of talent. Having made explicit in number, in the title, the FOR (4), is intended to be a reference to</p>
---	---

Industry 4.0, aware that in practice gamification is achieved with digitization processes and a fine development of information technology.

From the international benchmarks, we will proceed to the development of gamification tools, able to dialogue with what the literature calls the Gamers Generation (which will constitute, according to the latest statistics, 75% of the international workforce by 2025), those born and raised in step with the evolution of the video game world from which they are strongly influenced. In other words, the processes of increasing gamification in the way of recruiting and developing human resources would be an endogenous need of the labor market itself; simply, a way to speak the same language as the workers and talents of tomorrow. In detail, we aim at the design and final development of 2 "serious games", which will be identified through evidence collected on potential applicants and job seekers, on the one hand, and on a sample of talents previously identified at the partner company, as a result of an action-research project in the closing phase at the time of writing this project. The job seekers to whom to submit the selective serious games will be identified by drawing from the body of graduates at the university. For the development of gamification, with the support of the IT division of the partner company, we will rely on a series of focus groups with experts in talent management and on a preliminary conjoint analysis of the prototypes to identify the serious games with the best evaluation in terms of psychology of work; in detail, we will evaluate not only the ability to identify and develop the required skills

	<p>but also the degree of involvement and flow (fundamental motivational driver for positive psychology that identifies the full harmony between the worker and the task in which he/she is involved). The evaluation of gamification will include the analysis of the predictive ability of performance, well-being in the company and drop-out rates; analysis to be carried out in a subsample of successful applicants in the company, followed by a longitudinal research design that will evaluate over time the expected results.</p>
<p>Descrizione della qualificazione delle strutture operative e scientifiche disponibili presso l'Ateneo per le attività di studio e ricerca del ricercatore</p>	<p>L'ateneo dispone di diversi laboratori dove poter realizzare la sperimentazione in oggetto. In particolare, il Laboratorio di Business Psychology ed il Laboratorio di Neuroscienze, dell'Ateneo, dispongono, rispettivamente, di software di raccolta ed analisi dei dati, e di un dispositivo di eye-tracking con cui valutare nel dettaglio e con dati di natura neuroscientifica, la fruizione dei diversi prototipi di serious games.</p>
<p>Esplorazione (per <i>innovazione</i>, azione IV.4) della Pertinenza delle attività di ricerca in relazione alla capacità di creare un alto valore aggiunto, attraverso la valorizzazione del capitale umano, in termini di ricadute scientifiche, sociali ed economiche sul territorio nazionale, favorendo opportuni modelli di ricerca e la formazione di profili professionali in risposta alle esigenze di innovazione e competitività espresse dal sistema imprenditoriale, attraverso la promozione della ricerca sui temi dell'innovazione, del digitale e delle tecnologie abilitanti, sostenendo la valorizzazione del capitale umano, quale fattore determinante per lo sviluppo della ricerca e dell'innovazione in Italia - come indicato nel quadro a.a) dell'art. 3, comma 5</p>	<p>Il progetto di sviluppo affronta l'identificazione e la gestione dei talenti nelle industrie 4.0, definite dal Piano Nazionale Impresa 4.0 (Ministero dello Sviluppo Economico, 2017), al fine di favorire lo sviluppo innovativo e competitivo delle Regioni.</p> <p>Nell'ambito dell'industria 4.0 ci sembra non vadano trascurati anche i rischi legati alla trasformazione tecnologica (automazione, robotizzazione, digitalizzazione); per esempio l'impatto psicosociale dell'implementazione, l'accettazione o meno della gamification, che potrebbe, per esempio, inibire le relazioni sociali nei team di lavoro. Questo aspetto ci sembra particolarmente importante per il workpackage del progetto</p>

<p>del DM 1062/2021 - oppure Esplicitazione (per <i>green</i>, azione IV.6) della Pertinenza delle attività di ricerca in relazione alla capacità di creare un alto valore aggiunto, attraverso la valorizzazione del capitale umano, in termini di ricadute scientifiche, sociali ed economiche sul territorio nazionale, con riferimento ai temi della transizione verde, della conservazione dell'ecosistema, della biodiversità e della riduzione degli impatti del cambiamento e capacità del progetto di promuovere la ripresa verde e il superamento degli effetti della crisi nel contesto della pandemia di COVID-19 - come indicato nel quadro b.a) dell'art. 3, comma 5 del DM 1062/2021 -.</p>	<p>relativo alla gestione ed allo sviluppo dei talenti, mentre immaginiamo possa aver una minore rilevanza negli iter selettivi, considerando, solitamente la giovane età dei job seekers.</p> <p>Un punto di forza del presente progetto è rappresentato dalla collaborazione con la Kemmy Business School, in particolare con il Prof. Donald Truxillo, esperto di assessment, talent ed aging management nei contesti organizzativi.</p> <p>Inoltre la strategia S3Abruzzo riporta più volte l'attenzione sull'alta qualificazione del capitale umano e sulla necessaria sinergia tra impresa ed accademia, ma la relativa analisi SWOT ha evidenziato nel contempo un debole legame tra le due realtà. Pertanto riteniamo proficua anche la collaborazione già in essere con diverse aziende del territorio, in modo particolare con illustri esponenti dell'automotive, tra cui spicca l'azienda partner che rientra nella definizione di industria 4.0 del Piano Nazionale. L'azienda ha dimostrato, collaborando a diverse attività di ricerca-azione nell'arco degli ultimi 2 anni, l'interesse per una co-progettazione, affinché la ricerca possa mettersi al servizio dello sviluppo economico.</p> <p>È nostro proposito cogliere l'obiettivo delle Strategie di Specializzazione Intelligente sia Nazionale che Regionale: uno sviluppo territoriale legato all'innovazione e alla formazione di nuove competenze professionali. Come già detto, la figura che potremmo formare come output, dovrebbe esprimere diversi ancoraggi in termini di employability: come e-recruiter, come gamer come talent scouter e, da ultimo, come esperto di technostress.</p>
--	--

<p>Esplicitazione (per <i>innovazione</i>, azione IV.4) della conformità del progetto al PNR e alla SNSI, la coerenza con la L.240/2010, con la finalità di favorire l'innovazione e l'interscambio tra mondo della ricerca e mondo produttivo e qualificazione dell'apporto delle attività di ricerca nei settori dell'innovazione (L. 240/2010, art. 24, co. 3 e ss.mm.ii.) - come indicato nel quadro a.b) dell'art. 3, comma 5 del DM 1062/2021 –</p>	<p>La coerenza, in modo particolare con l'area Fabbrica Intelligente, è espressa sia da un punto di vista teorico, con la ricerca accademica, che da un punto di vista applicativo, rappresentato dalle ricadute sul territorio. HONDA ITALIA INDUSTRIALE sarà uno dei beneficiari degli esiti del progetto pianificato in sinergia con il Dipartimento. L'identificazione e la migliore gestione dei talenti apporteranno un miglioramento ai processi produttivi, oltre che aumentare la valorizzazione dei lavoratori.</p> <p>Riteniamo che gli esiti del progetto offrano una concreta potenzialità per la Regione, riscontrabile e misurabile in una diminuzione dei tempi per il match tra domanda ed offerta di lavoro, oltre che nella maggiore accettazione delle innovazioni tecnologiche, ben rappresentate dalla gamification. Indicatore di quest'ultimo aspetto sarà dato da misure empiriche di fiducia nella tecnologia ed accettazione della stessa (TTQ – Lippert, 2005; TAM – Davis, 2000)</p> <p>Infine la messa in rete della ricerca accademica con le aziende del territorio coglie l'opportunità di sviluppo rilevata dall'analisi SWOT nella S3Abruzzo relativa al settore automotive. Pertanto riteniamo che la collaborazione tra industria ed accademia apporti vantaggi relativi al benessere reale e percepito dei lavoratori, miglioramenti nella gestione dei talenti e, di conseguenza un potenziamento della performance e della competitività.</p>

<p>Esplicitazione della misurabilità dei risultati attesi e impatto potenziale dell'intervento con riferimento alle finalità del REACTEU: presenza di target quantificabili e misurabili coerenti con gli indicatori previsti dall'azione di riferimento del PON - come indicato nei quadri a.c) o b.c) dell'art. 3, comma 2 del DM 1062/2021</p>	<p>In particolare, il progetto risponde al capitolo del REACT EU destinato a sostenere misure per la creazione di posti di lavoro a favore dell'occupazione giovanile.</p> <p>Nel dettaglio, lo sviluppo della gamification per l'individuazione e gestione dei talenti si pone come misura di supporto all'employability giovanile d'eccellenza.</p> <p>In tal senso, il progetto è complementare alle tante misure che si stanno implementando per favorire l'inclusione lavorativa di soggetti svantaggiati, avendo come target, viceversa, i talenti, soggetti indubbiamente employable ma troppo spesso costretti alla cosiddetta "fuga dei cervelli", a nostra avviso comprimibile con progetti di gamification tesi ad una migliore identificazione tra domanda ed offerta di lavoro.</p> <p>La realizzazione di gamification in chiave IT, inoltre, permette, almeno a livello di recruitment e selection, di gestire i processi selettivi a distanza, con dispositivi digitalizzati, recependo un ulteriore dettame del REACT EU, relativo al contenimento del contagio da COVID-19 ed alla gestione in sicurezza degli iter valutativi.</p> <p>In termini di misurabilità dell'impatto, un workpackage del progetto sarà dedicato all'analisi comparativa dell'employability in un gruppo di neo laureati aderenti al progetto di scouting attraverso la gamification rispetto ad un gruppo di controllo.</p>
<p>Finanziamento del III anno di contratto (a decorrere dal 1° gennaio 2024)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Esterno (in questo caso è necessario specificare la fonte del finanziamento e l'entità dello stesso. Si segnala che per quanto riguarda l'entità dell'impegno economico a copertura

	<p>del terzo anno di contratto è necessario considerare il costo annuo lordo a carico dell'ente pari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per il tempo pieno € 57.441,79 ○ A carico del bilancio di Ateneo - Dipartimento DiSPuTER, comprensivo dei fondi ex 60% delle seguenti risorse umane: Prof.ssa Michela Cortini, Dott.ssa Gloria Guidetti, Dott. Rocco Palumbo, Prof. Alberto Di Domenico, residuo fondi attività di conto terzi Prof. ssa Michela Cortini, fondo Assegni e RTDA di dipartimento
Declinare periodo di ricerca presso un'impresa (min. 6 - max 12 mesi), come da "Disciplinare di attuazione" – requisito obbligatorio	6 MESI
Indicare Impresa (ragione sociale, sede legale, p.iva, c.f., dati legale rappresentante e contatti) con cui stipulare l'apposita convenzione sottoscritta dall'impresa e approvata dal Dipartimento entro 20.09.2021	<p>HONDA ITALIA INDUSTRIALE S.p.A. sede legale in Atessa, Via Genova n. 9/11, codice fiscale e partita IVA 00090710690</p> <p>Managing Director: Dott. Marcello Vinciguerra</p> <p>marcello.vinciguerra@honda-eu.com</p>
Indicare il numero di mesi di soggiorno all'estero (min. 6 - max 12 mesi) – requisito facoltativo	6 MESI
Indicare, se già disponibile, la sede del soggiorno all'estero	Kemmy Business School, Ireland
ATTIVITA' DIDATTICA, DIDATTICA INTEGRATIVA E SERVIZIO AGLI STUDENTI: 350 ore annue (regime a tempo pieno) prevalentemente nell'ambito del SSD di cui ore per attività di didattica ufficiale* nel numero massimo di 60 ore annue	
Lingua straniera richiesta	INGLESE
Numero massimo di pubblicazioni (non inferiore a 12):	12
<p>REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA PROCEDURA SELETTIVA:</p> <p>1) Possesso del titolo di Dottore di Ricerca in percorso di dottorato nel SSD M-PSI-06</p>	

Termine per la presentazione delle domande (non inferiore a 20 gg)	20 gg
---	-------