



Hal Gregersen

AUTORE

La maggior parte dei team dirigenziali dispone di numerose risposte. Ciò che manca loro è un approccio disciplinato per individuare le domande in grado di ridefinire completamente il problema. Quando il panorama strategico evolve più rapidamente delle strategie prestabilite, il fattore limitante non è l'analisi o l'attuazione, bensì la qualità delle domande che vengono poste durante le riunioni.

Hal Gregersen aiuta i dirigenti di alto livello a riformulare i loro problemi più rilevanti attraverso un processo di analisi strutturato, attingendo a vent'anni di ricerche condotte al MIT sul modo di pensare degli innovatori dirompenti.

Hal Gregersen di 2026 Biografia

Perché le organizzazioni collaborano con Hal Gregersen

- Un metodo specifico e insegnabile per riformulare i problemi strategici: il "Question Burst" di quattro minuti, pubblicato su Harvard Business Review e utilizzato all'interno di organizzazioni che vanno da Disney/Pixar a Patagonia.
- Coautore di "The Innovator's DNA" insieme a Clayton Christensen e Jeff Dyer, la ricerca fondamentale che identifica i cinque comportamenti, tra cui la capacità di porre domande, che distinguono gli innovatori dirompenti dai dirigenti ordinari.
- Una prospettiva plasmata da oltre 200 interviste strutturate con intervistatori catalitici, tra cui fondatori e amministratori delegati, oltre a un database comportamentale di oltre 25.000 leader.
- Le credenziali del MIT Sloan e dell'ex direttore del MIT Leadership Center conferiscono peso ai suoi modelli non solo nei laboratori di innovazione, ma anche nei contesti dei vertici aziendali e dei consigli di amministrazione.
- Classificato nella lista Thinkers50 per cinque cicli, raggiungendo il picco al 16° posto, e vincitore del Distinguished Achievement Award for Leadership 2017.

Punti salienti della biografia

- Docente senior di Studi sul lavoro e l'organizzazione, MIT Sloan School of Management.
- Ex direttore esecutivo del MIT Leadership Center.
- Coautore di "The Innovator's DNA" (Harvard Business Review Press) e autore di "Questions Are the Answer" (Harper Business, 2018).
- Vincitore del Thinkers50 Distinguished Achievement Award for Leadership 2017; classificato al 16° posto nella classifica Thinkers50 del

DISPONIBILE PER

- Coinvolgimento dopo cena
- Relatori

TEMI DI CONVERSAZIONE DI HAL

- Creatività
- Futuro della tecnologia
- Gestione del cambiamento
- Innovazione e rivoluzione
- Sviluppo dirigenziale

LINGUA: Inglese

2019.

- Senior Fellow presso Innosight; co-fondatore del gruppo di consulenza Innovator's DNA.
- In precedenza ha ricoperto incarichi di docenza presso l'INSEAD, la London Business School, la Tuck School of Business di Dartmouth e l'Università di Aalto.

Biografia

Gli errori strategici più gravi raramente derivano dalla mancanza di dati. Derivano dall'accettazione di un'impostazione errata del problema. I leader che rompono questo schema condividono un'abitudine comportamentale, quella di porre domande catalitiche, che può essere studiata, isolata e insegnata.

Questa tesi è il filo conduttore di vent'anni di lavoro al MIT Sloan, dove Hal Gregersen è docente senior di Studi sul lavoro e sull'organizzazione e in precedenza ha guidato il MIT Leadership Center. Insieme a Clayton Christensen e Jeff Dyer, è coautore di "The Innovator's DNA", il progetto di ricerca che ha identificato le cinque competenze di scoperta, tra cui porre domande, osservare e sperimentare, che distinguono gli innovatori dirompenti dagli operatori competenti.

Il suo libro successivo, "Questions Are the Answer", ha attinto a più di 200 interviste per formalizzare la pratica. Da quel lavoro è nato il "Question Burst", un metodo strutturato di quattro minuti pubblicato su "Better Brainstorming" dell'Harvard Business Review e ora utilizzato all'interno di organizzazioni da Disney/Pixar a Patagonia per riformulare i problemi in stallo prima che si discuta delle soluzioni.

La classifica Thinkers50, che ha raggiunto il 16° posto a livello globale nel 2019, e il Distinguished Achievement Award for Leadership del 2017 riflettono ciò che i team dirigenziali traggono effettivamente dalle sue sessioni: una disciplina trasferibile per cambiare le domande nella stanza prima di cambiare la strategia.

Argomenti chiave delle conferenze

- Leadership basata sull'indagine
- Il DNA dell'innovatore e le cinque competenze di scoperta
- La metodologia Question Burst
- Costruire culture di interrogazione costruttiva
- L'innovazione dirompente come comportamento di leadership
- L'intelligenza artificiale e il futuro dell'indagine catalitica
- Guidare attraverso le transizioni

Ideale per

- amministratori delegati e team dirigenziali che definiscono la strategia in un contesto di profonda incertezza.
- Responsabili dell'innovazione, responsabili della strategia e responsabili della trasformazione che sviluppano capacità di innovazione al di là dei programmi pilota.
- Consigli di amministrazione e programmi di sviluppo della leadership alla ricerca di un quadro comportamentale basato sulla ricerca piuttosto che di una semplice dichiarazione di valori.

Risultati per il pubblico

- Una padronanza operativa del metodo Question Burst, applicato in tempo reale a un problema organizzativo concreto.
- I cinque comportamenti del DNA dell'innovatore mappati sui ruoli dei partecipanti, con una visione chiara di dove tendono a rispondere piuttosto che a porre domande.
- Una diagnosi per individuare le domande che il team dirigenziale sta attualmente evitando e il costo strategico di tale evitamento.
- Un linguaggio concreto per integrare le domande catalitiche nei ritmi operativi, nelle revisioni del consiglio di amministrazione e nei portafogli di innovazione.

Hal Gregersen 2026 discorsi & argomenti

Leadership basata sull'indagine

Un esempio pratico che dimostra come porre domande sia lo strumento principale a disposizione dei dirigenti di alto livello quando non è possibile avere risposte già pronte.

Punti chiave:

- Perché il costo di una domanda sbagliata aumenta più rapidamente di quello di una risposta sbagliata.
- La "raffica di domande" come metodo ripetibile per riformulare i problemi strategici.
- Come integrare l'indagine nel ritmo delle riunioni del team dirigenziale.

Inserire il DNA dell'innovatore nell'intelligenza artificiale

Come cambiano le cinque competenze di scoperta quando l'IA generativa si fa carico della parte analitica del lavoro.

Punti chiave:

- Quali comportamenti del DNA dell'innovatore diventano più preziosi, anziché meno, in un ambiente saturo di IA.
- Il passaggio dal prompt engineering al question engineering.
- In quali ambiti i dirigenti senior dovrebbero continuare a porre le domande in prima persona, anziché delegarle ai sistemi.

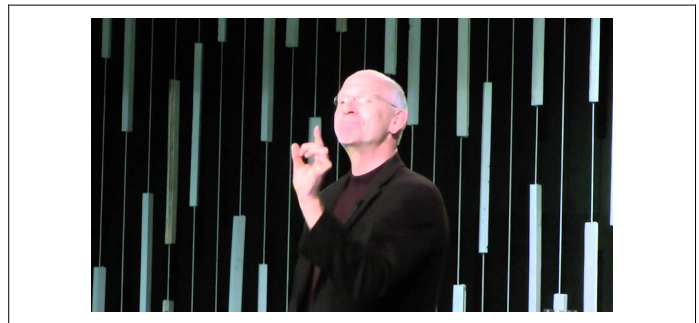
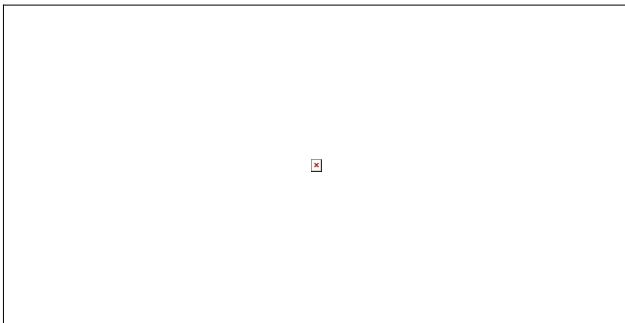
Guardare in profondità come leader

Cinque abitudini, tratte dalla ricerca e dalla pratica fotografica di Gregersen, per cogliere ciò che agli altri sfugge nella stanza.

Punti chiave:

- Il legame tra disciplina dell'attenzione e chiarezza strategica.
- Esercizi pratici per superare le scorciatoie nel riconoscimento dei modelli.
- Come i team dirigenziali sviluppano abitudini collettive di osservazione più approfondita.

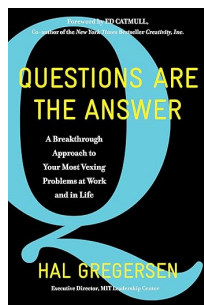
Hal Gregersen's Videos



HAL GLI ULTIMI LIBRI DI



Il DNA dell'innovatore, edizione aggiornata con una nuova prefazione: Padroneggiare le cinque competenze degli innovatori dirompenti



Le domande sono la risposta: un approccio innovativo ai tuoi problemi più complessi sul lavoro e nella vita