



ULYSSE MANAGEMENT

STRATEGIA, ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE


STUDIO Caglini & Frasconi

"PROVOCAZIONI" E NOTIZIE

© ULYSSE MANAGEMENT

Anno 1 - Numero 2 - 19 ottobre 2010

DAL MONDO ECONOMICO, SCIENTIFICO, AZIENDALE, ABBIAMO SCELTO PER VOI

- √ In regalo per voi : *Test per misurare la motivazione al lavoro dei vostri collaboratori*. Il fattore che incide di più sul rendimento di una persona al lavoro è la motivazione. Con questo test potrete misurarla e soprattutto potrete misurare le differenze individuali all'interno di un gruppo e, ancora più importante, su quali fattori dovete intervenire se volete motivare una certa persona. Per ricevere il test è sufficiente inviarci una mail.
- √ Leadership 1 - Caso dei minatori cileni tornati alla luce. Chi è stato l'ultimo a mettersi in salvo salendo nell'ascensore di fortuna ? Il loro caposquadra, dimostrando così, con semplicità, come si comporta chi è capo sul serio e non solo sulla carta. La leadership può però essere dimostrata in azienda in tanti piccoli fatti quotidiani, non è necessario attendere il grande evento...
- √ Organizzazione 1 - L'arte dell'organizzazione non consiste nel pretendere di definire ogni più minuto dettaglio lasciando i collaboratori nel ruolo di passivi esecutori. Consiste invece nella capacità intellettuale di definire il telaio fondamentale (non negoziabile) all'interno del quale lasciare ai collaboratori la libertà di suggerire e di negoziare ciò che solo gli operativi possono conoscere, essendo a contatto diretto con le operazioni.
L'auto-organizzazione "guidata" dagli obiettivi è da considerare quindi la forma più alta di organizzazione e quella che più si adatta alla piccola-media impresa. 
- √ Conoscete il "metodo P & G" (Procter & Gamble) ? Se non lo praticate ancora, applicatelo subito: *in azienda qualsiasi programma, progetto, strategia, deve poter essere descritto e illustrato in una tavola sinottica di una sola pagina*. La filosofia del metodo è evidente: chi non riuscisse ad applicarlo dimostrerebbe di non padroneggiare la materia di cui è responsabile, non riuscendo a definirla in modo semplice ma completo nei suoi termini essenziali. In tal caso, come poi pretendere che i collaboratori abbiano una visione globale e che le cose avvengano?

segue



ULYSSE MANAGEMENT

STRATEGIA, ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE

STUDIO Caglini & Frasconi

- √ Riunioni 1 - Un imprenditore nostro amico di cui non faremo il nome neanche sotto tortura sostiene di aver trovato un sistema eccellente per ridurre il tempo, da lui giudicato eccessivo, delle riunioni: nella sala sono state abolite le sedie e le riunioni si svolgono in piedi. Pare che il tempo medio si sia ridotto del 70% e che l'efficacia dei briefing sia invece aumentata considerevolmente.
- √ Produttività 1- Un'azienda non è una democrazia né un sistema per creare posti di lavoro. E' un posto dove si organizzano certe attività alla ricerca di un rendimento. Essere assunti non significa aver trovato una sistemazione, significa invece collaborare per il fine aziendale, comprendendo per prima cosa ed eseguendo poi a regola d'arte le disposizioni che vengono date dai responsabili aziendali. Qualsiasi collaborazione sciatta o scadente è da considerare dalla Direzione alla stregua di un sabotaggio al rendimento (cioè alla sopravvivenza dell'azienda) e come tale andrebbe trattato, senza buonismi fuori luogo, visto che ciò che c'è in gioco interessa non solo la proprietà aziendale ma anche il collaboratore. Questa è la prima cosa che è necessario far comprendere a qualsiasi collaboratore: diritti sì, ma prima di tutto i doveri. ⚓
- √ Dall'ultima ricerca Piepoli sugli orientamenti dei giovani in Italia risulterebbe che l' 88% di loro vorrebbe un sistema più meritocratico. Le aziende sono avvertite: chi insiste a non premiare il merito in modo trasparente e sostanziale (e sono ancora tante) non solo si preclude notevoli margini di produttività potenziale ma si confina nella parte arretrata della società. Come si concilia questo con l'innovazione che si pretende di perseguire?
- √ Selezione 1- Radicale svolta strategica nella politica di selezione del personale presso l'M-1, il famoso servizio segreto inglese: per i futuri 007 vengono preferiti i candidati che possono vantare una eccellente formazione scolastica di tipo classico (latino, greco, storia, letteratura e filosofia per intenderci). Che c'entra con la futura attività ? Semplice. Una formazione classica predispone maggiormente ad una mente di orientamento strategico, assolutamente necessaria in chi deve prendere decisioni in situazioni di criticità. I responsabili delle risorse umane dovrebbero quindi riflettere su questo: se ciò che ci si aspetta sono risultati immediati, danno più garanzia le persone con una formazione tecnica. Se invece si punta a persone che dovranno supervisionare gradi di complessità crescenti e imprevedibili, meglio contare sulla formazione classica.
- √ *Il manager Romoletti e un suo collaboratore litigarono così violentemente che finirono in tribunale. Dopo aver ascoltato entrambe le parti il giudice disse: «Sono sicuro che potete conciliare in modo amichevole. Datevi la mano e auguratevi l'un l'altro qualcosa di buono». Il collaboratore, stringendo la mano del manager, disse: «Le auguro quanto lei sta augurando a me». « Lo vede, signor giudice» disse il manager «sta già ricominciando».*

Sedi : Perugia e Monte Vidon Corrado (FM) - P. IVA 02288180546

E mail: info@ulyssesmanagement.it - www.ulyssesmanagement.it