



"PROVOCAZIONI" E NOTIZIE

© ULYSSE MANAGEMENT

Anno 3 - Numero 27- 20 maggio 2012

DAL MONDO ECONOMICO, SCIENTIFICO, AZIENDALE E DAL NOSTRO "PENSATOIO", ABBIAMO SCELTO PER VOI :

- √ **In regalo per voi** : *Riflessioni sui comportamenti organizzativi*. Quando un capo in azienda vuole occuparsi in prima persona della formazione dei propri collaboratori (cosa opportuna e metodologicamente corretta) deve dedicare un po' di tempo alla riflessione da fare in gruppo circa i miglioramenti nella "disciplina" interna, cioè il comportamento organizzativo. Questo strumento può servirvi allo scopo. Chiedere in segreteria.
- √ **Obbiettivi, 1** - Una delle "comprensioni" più importanti nella gestione dell'impresa è il passaggio mentale dagli *adempimenti* (le cose da fare) agli *obbiettivi* (le cose da ottenere). Un manager dovrebbe essere focalizzato prima di tutto sugli obbiettivi e solo successivamente sugli adempimenti. Ciò che vediamo è il contrario: i collaboratori vengono tenuti sotto pressione con continue richieste di cose da fare e non si dedica molto tempo a spiegare invece cosa queste persone dovrebbero ottenere con il loro lavoro, così che possano vedere il senso di quello che fanno, riflettere sulle vie migliori per procedere e organizzarsi come meglio credono per raggiungere lo scopo.
- √ **Gerarchie del lavoro** - Per secoli nel mondo del lavoro è esistita una precisa gerarchia che partiva dalla competenza e che si traduceva in una effettiva e rispettata differenziazione di potere e di autorità. La scala era costituita dal garzone (l'ultimo arrivato che non sa nulla e deve imparare tutto aiutando chi è più qualificato di lui), dall'operaio qualificato (che, avendo imparato un'arte o un mestiere, era in grado di lavorare a regola d'arte in modo autonomo) e infine dal Maestro che era sopra a tutti a dirigere la baracca. Requisito fondamentale per entrare nel ristretto e rispettato rango dei Maestri era l'aver compiuto un capolavoro, un'opera magistrale per genio e per eccellenza tecnica, che essendo sotto gli occhi di tutti, testimoniava in modo indubitabile che il titolo, l'autorità e la fama non erano usurpati. Ciò che oggi dovremmo chiederci e chiedere a chi ci sta di fronte è : nel tuo lavoro sei un garzone, un operaio qualificato o un Maestro? E perché non concepire i curricula in questi termini invece di burocratici elenchi di date ed eventi che non dicono granchè sulle effettive competenze? 
- √ **Esercizio di management, 5** - Viviamo tempi in cui la caccia ai costi si fa spietata e , secondo noi, in qualche caso, ottusa. Non ha molto senso infatti tagliare ciò che è potenzialmente produttivo, come la ricerca, lo sviluppo prodotto, la formazione, la pubblicità .

segue



L'esercizio che proponiamo si svolge in questi tre step.

- 1- Partire considerando e facendo considerare al team il significato di "spreco": ciò che costa e non aggiunge valore per il cliente.
- 2- Fate identificare tutte le fonti di spreco nel settore da voi governato e dividetele in tre categorie:
 - A- attività che non sono eliminabili e il cui costo è incomprimibile (per esempio normative, burocrazia, adempimenti "obbligatori", ecc.)
 - B- attività che non sono eliminabili ma delle quali è possibile razionalizzare il costo
 - C- attività che sono eliminabili (non aggiungono valore e la loro eliminazione non comporta conseguenze negative; tra queste vanno considerate azioni ed elementi che forniscono un valore né desiderato né percepito dal cliente).
- 3- Ora passate all'azione sulle categorie B (rivedere i processi implicati mettendo al lavoro il vostro team) e C (piano di azione per il loro abbattimento, sempre tramite il team).

√ **Condizione, 3** - Dare disposizioni poco comprensibili o ambigue è tipico degli ambienti burocratizzati dove la forma è più importante della sostanza; dare disposizioni «chiare e forti» è tipico degli ambienti orientati al risultato, dove ciò che conta è il raggiungimento dello scopo. Focalizzazione del problema, semplicità, trasparenza sono ingredienti fondamentali di un ordine «chiaro e forte».

Rispondete alle nostre
provocazioni!

La citazione memorabile, 14

*«La leadership di un capo è direttamente
proporzionale all'assenza di
atteggiamenti da capo»*

Rosa Luxemburg