



ARTICOLI PUBBLICATI SU TISCALI SOCIALNEWS

© ULYSSE MANAGEMENT

ECCO LA MITICA «CAPACITA' DI COMANDO» : COS'E' E COSA PRODUCE

Nessuna organizzazione può funzionare senza capacità di comando. Si tratta di una specie di catalizzatore naturale che, quando si manifesta in una persona che ha un compito direttivo, permette che tutte le altre si sentano coinvolte nel raggiungimento di uno scopo, che diventa così un obiettivo comune, qualcosa che unisce e che dà un senso all'azione.

La capacità di comando non va confusa con la tendenza a primeggiare, ad avere la supremazia sugli altri, ad imporsi caporaleggiando – per dirla con Totò – comportamenti questi che invece inibiscono il formarsi di quell'accettazione spontanea che caratterizza la situazione di “comando naturale” e che la differenzia dal comando burocratico, quando il capo viene semplicemente imposto da una qualsiasi istituzione senza nessun previo accertamento del possesso di questa qualità.

Le persone che hanno capacità di comando sono molto rare e sono il bene più prezioso per le organizzazioni per le quali lavorano, a patto naturalmente che queste vogliano e sappiano fare tesoro di questa risorsa. Infatti i benefici effetti legati alla capacità di comando, sono numerosi e inestimabili. Citerò solo i più importanti.

La chiarezza dello scopo. Nella confusione degli eventi che caratterizza i tempi che viviamo e nell'accavallarsi degli stimoli l'ultimo dei quali caccia via il precedente senza magari che ne sia stato verificato l'esito, abbiamo tutti bisogno di non perdere di vista lo scopo fondamentale della nostra azione. Stiamo realmente realizzando qualcosa o ci agitiamo in modo inconcludente? Quali sono le priorità? Dove dobbiamo concentrarci?

La chiarezza del compito. Si parla tanto di lavoro di squadra ma in mancanza di qualcuno che spieghi in quali termini la collaborazione individuale deve confluire nel flusso generale e che inoltre sorvegli la qualità di questa collaborazione intervenendo con i correttivi necessari là dove è necessario con fermezza ed equità, il lavoro di squadra rimarrà una chimera e a prevalere saranno gli egoismi, i particolarismi, i conflitti e il cinismo strisciante che corrode ogni senso di appartenenza.

Un modello per l'azione. Gli uomini (ma anche molti animali di tipo superiore come le grandi scimmie antropomorfe) tendono ad emulare i comportamenti dai quali vengono colpiti. Se il modello che fa da riferimento in un determinato contesto è di tipo negativo – qualsiasi sia l'accezione che si voglia dare al termine – la tendenza ad imitare porterà ad una diffusione di tale modello, con un deterioramento progressivo dell'ambiente. Tutto cambia quando il modello è positivo. Il deterioramento si arresta, prima pochi apripista poi altri sempre più numerosi troveranno

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

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



ULYSSE MANAGEMENT

STRATEGIA, ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE

STUDIO Caglini & Frasconi

l'esempio che hanno di fronte stimolante e degno di essere seguito anche se questo comporta impegno e sacrificio, anzi forse proprio per questo.

Il clima ambientale. Ogni mattina milioni di persone si recano al posto di lavoro. Cosa c'è nella loro mente ? Una sottile angoscia legata al pensiero delle piccole o grandi angherie che dovranno subire, del lento trascorrere delle ore in attesa della liberazione serale, della vita vera che sta scorrendo ahimè da qualche altra parte ? O invece c'è la *voglia di buttarsi sul lavoro come degli affamati farebbero sul cibo* arrivando addirittura un pò in anticipo per il piacere che si ricava dal mandare avanti qualcosa che aspetta la nostra cura, il nostro impegno, il nostro tocco personale ? E questa positività dell'ambiente che tanto influisce sulla nostra motivazione iniziativa e responsabilità, da dove trae origine ?

Il miglioramento continuo. Esistono ambienti di lavoro dove la routine la fa da padrona e le persone hanno scarsa possibilità di apprendere cose nuove . Gli stimoli, laddove ci fossero stati all'inizio, sono presto finiti. Dipende dal tipo di lavoro svolto, dal prodotto o dal tipo di servizio offerto? No, assolutamente. Dipende unicamente dalla mente di chi manda avanti la baracca. Una mente portata al miglioramento continuo né si annoia né fa annoiare quelli che ha intorno. Perché? Semplicemente perché si tratta di persone per le quali l'innovazione non è una necessità ma una filosofia : da questo atteggiamento derivano l'inesauribile ricerca, la continua sperimentazione e il conseguente apprendimento per tutte le persone coinvolte. Che questo combaci perfettamente con una delle più importanti esigenze dell'uomo al lavoro è, se vogliamo, una coincidenza non voluta. Ma funziona.

Molte altre sono, oltre a quelle citate, che reputo le più importanti, le positive ricadute della capacità di comando che non consiste, come già detto e come molti credono, nella patetica autorità di chi cerca di imporsi ma nell'influenza energizzante, chiarificatrice e ispiratrice della quale ha bisogno un qualsiasi team di lavoro, sia in ambito pubblico che privato. Tutti coloro che hanno a cuore il buon andamento delle organizzazioni – imprenditori privati e alti dirigenti dello Stato – dovrebbero riflettere sulle enormi conseguenze legate all'insediamento di una persona con un ruolo direttivo: tutto ciò che sta a valle di questa persona subisce automaticamente il contagio, nel bene ma anche nel male.

Se c'è capacità di comando, nel senso che ho cercato di descrivere, l'influenza sarà positiva e gli effetti benefici si riverseranno sull'intera società. Se non c'è capacità di comando, come avviene quasi sempre quando i criteri della selezione sono quelli, ahimè stranoti, della fedeltà, dell'amicizia, della parentela, della clientela politica, si corrompe il sistema dall'interno erodendo il suo bene più prezioso : il morale e la fiducia delle persone.

Pepe Caglini

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

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