
CORSO DI ECONOMIA ED ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Gianni Maria Strada

Che cosa mettere nello “*zainetto*”

Anno Accademico 2013-2014

Sistemi organizzativi

Quali competenze?

Gestione del personale

Relazioni
sindacali

Leggi, norme
e contratti

Come attrezzarsi per

- la motivazione del personale
- la delega delle responsabilità
- le relazioni interpersonali
- lo sviluppo del personale
- il lavoro di team

...avendo le seguenti qualità

- La pazienza
- L'imparzialità
- Dare coraggio
- Ascoltare
- L'intuizione
- L'attenzione
- Ricordare
- La credibilità

GROW = Crescita

- **G**oal = fissare l'obiettivo
- **R**eality = verificare la realtà, i dati
- **O**ptions = verificare le opzioni e le strategie alternative
- **W**hat = verificare che cosa (what) si deve fare quando (when) farlo, chi (who) deve farlo e la volontà (will) di farlo

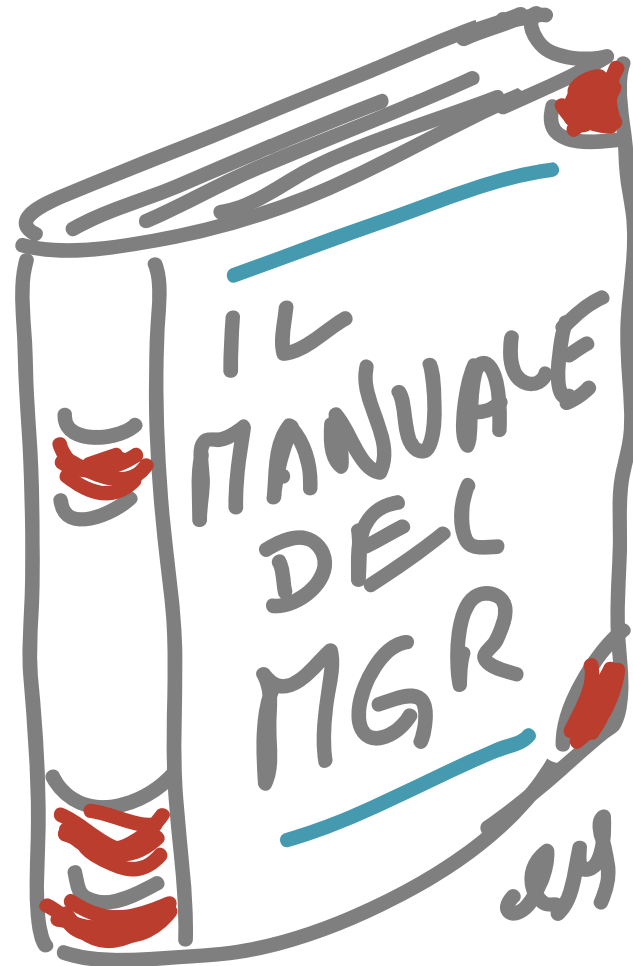
La motivazione dipende dalla libertà di scelta

- Si lavora meglio se non si è obbligati a dover far qualcosa, ma al contrario se si può decidere il da farsi.
- Se “voglio fare”, è per me; se “lo devo fare”, è per gli altri



Non abbiamo bisogno di manuali

- Non abbiamo bisogno di sapere come si fa qualche cosa per essere capaci di farla: abbiamo imparato a camminare, a correre, ad andare in bicicletta e a prendere una palla al volo senza istruzioni su come farlo



Empatia



- Vision e obiettivi
- Politiche aziendali
- Etica
- Conoscenza delle persone
- Attenzione per leggi, norme e contratti
- Disponibilità

Rispetto

- L'obiettivo deve essere la costruzione di condizioni che consentono di conciliare il rispetto delle persone con l'esigenza dell'organizzazione di ottenere prestazioni sempre più elevate



Trattenere, creare e consolidare valori



Non ci deve essere discontinuità tra
l'apprendimento, il divertimento e la performance



Dare supporti individualizzati

- L'organizzazione virtuale esige persone responsabili. Come tali devono essere considerate per i bisogni che ciascuno ha a prescindere dal ruolo ricoperto



Comprensione

- Non considerate importante solo l'attività di comando e controllo



-
- Il vostro futuro sarà da coach e come tale monitorate le dinamiche interne al vostro team, presenziando alle riunioni e offrendo la vostra assistenza al gruppo, al fine di focalizzare meglio compiti che la squadra deve affrontare



Apprendere

- Favorite lo sviluppo della potenzialità delle persone; le aiuta ad apprendere, piuttosto che limitarsi a impartire insegnamenti



Il MGR con leadership

- Il capo trasmette a tutti quello che sanno su come una data attività vada svolta e come ci si debba comportare nel business



Il MGR con leadership

- Lo scopo immediato è il miglioramento della performance e lo sviluppo delle abilità individuali con una particolare forma di formazione during the job



Il MGR con leadership

- La performance non si migliora con la minaccia e la ricompensa

NO



Autodifesa

- Il rimprovero blocca il collaboratore e lo spinge verso l'autodifesa, in questo modo si riduce la possibilità di sviluppare la consapevolezza



Non esiste un unico modo per fare le cose

- Se non fosse così, ad esempio, Fosbury non sarebbe mai riuscito a saltare col suo modo “rivoluzionario”



Importanza della creatività

- L'effetto positivo di questo suggerimento è il miglioramento della performance



Management tradizionale

Comportamento del capo

Comanda
Persuade

Discute

Abdica



Effetto su manager e collaboratore

- Il mgr ha il controllo
- Il collaboratore si chiede se può scegliere
- Coinvolto, ma può sorgere indecisione
- Il collaboratore si sente costretto o abbandonato a se stesso

“Push & Pull”

- Un tempo i mgr indicavano ai collaboratori che fare, oggi le persone si aspettano ed esigono di essere anche loro a proporre.
- La responsabilizzazione delle persone dà il diritto di scelta, ciò implica la loro libertà

