

# NON SOLO ESECUTORI



C'È UN'ENORME DIFFERENZA TRA IL FARE E IL DIRIGERE E, PARADOSSALMENTE, PROPRIO MOLTI MANAGER E IMPRENDITORI HANNO DELLE DIFFICOLTÀ A DISTINGUERE LE DUE COSE.

**C**apita di sovente che il responsabile di un'attività tenti di fare tutte le cose importanti in prima persona. Questo fenomeno, se spinto all'eccesso, può veramente distruggere un gruppo e renderlo inefficiente, dato che tutti i suoi componenti, eccetto uno, non svolgono alcuna funzione davvero importante. Mancando una delega, i collaboratori vengono privati della loro iniziativa e la causa è riconducibile a questa sorta di "monopolio ad agire" da parte di un'unica persona. Divengono così tutti "esecutori deresponsabilizzati".

**È** vero che una persona attiva e competente possa fare le cose meglio di altri ed è altrettanto vero che questa persona molto spesso sia proprio l'imprenditore, ma per quanto abile anch'egli non potrà mai fare più di tanto. **È piuttosto ovvio che un gruppo ben organizzato, nel quale ognuno abbia una sua funzione specialistica, coordinato da un responsabile competente e tenace, possa fare molto più lavoro di una singola persona.**

Non crediamo che l'imprenditore "accentratore" abbia necessariamente delle manie di protagonismo o che voglia adottare la politica del "chi fa da sé fa per tre" per autolesionismo. Piuttosto abbiamo avuto modo di constatare che, "delusi" dai propri collaboratori più stretti, molti imprenditori sviluppano la tendenza ad accollarsi tutto il lavoro e le responsabilità, invece di intraprendere un risolutivo percorso di "team synergy" che ponga le basi affinché ognuno faccia il proprio lavoro con senso di responsabilità ed iniziativa.

**I**n definitiva il ruolo primario del management è quello di interessarsi di tutto ciò che succede, mettendo in condizione le altre persone di potersene occupare in maniera autonoma e responsabile, non quello di "bypassare" compulsivamente chiunque in qualunque circostanza. Viene poi la capacità di combinare organizzazione e spinta produttiva, sapendo che se si organizza in modo corretto ed efficiente, la produzione aumenta, mentre se l'organizzazione è troppa o troppo poca la produzione ne risente.

**L**e dimensioni di un gruppo non sono ciò che determina la necessità di organizzare. Anche l'attività di un singolo individuo, se bene organizzata, è sia più efficace che più efficiente (la persona riesce cioè ad avere più risultati con meno sforzo). A volte incontriamo imprenditori convinti del fatto che "il gruppo è troppo piccolo perché meriti uno sforzo organizzativo" mentre, alla prova dei fatti, il gruppo è - e resta - piccolo proprio perché è disorganizzato e quindi incapace di "assorbire" efficacemente ed efficientemente più persone e più lavoro.



L'Indice di Vitalità Manageriale è uno strumento che abbiamo sviluppato a seguito di migliaia di ore nella pratica fianco a fianco degli imprenditori. Indaga quella sorta di "alchimia" che è il management nella sua massima espressione e permette di avere una valutazione oggettiva di tutti i fattori descritti sopra e del loro equilibrio.

**U**n alto livello di vitalità manageriale sta ad indicare che il gruppo sarà in grado di ottenere risultati straordinari anche attraverso persone tutto sommato "ordinarie", un basso livello di vitalità manageriale sta invece ad indicare che quel gruppo dovrà sempre andare alla ricerca di persone eccezionali per produrre alla fine risultati normali o addirittura insoddisfacenti.

**SCOPRA QUAL È L'ATTUALE INDICE DI VITALITÀ MANAGERIALE DELLA SUA AZIENDA UTILIZZANDO QUESTA RISORSA ON LINE.**



Per ulteriori informazioni scarichi le nostre WHITE PAPER "GOVERNANCE E MANAGEMENT" disponibili [qui](#).



Per un approfondimento sul modello di management attualmente in uso nella sua azienda si colleghi [qui](#).