

TEAM SINERGY



SECONDO IL NOSTRO MODELLO DI MANAGEMENT, L'ANALISI DELLE RELAZIONI TRA GLI INDIVIDUI E IL LORO CONTESTO LAVORATIVO È UN TEMA DI GRANDE RILEVANZA E ATTUALITÀ.

Le persone sono una delle principali fonti di vantaggio competitivo in ogni azienda e nelle PMI in particolare, per questo a nostro avviso vanno considerate in misura sempre maggiore, quale fattore strategico di successo per l'organizzazione. Crediamo che sia di vitale importanza per il management studiare le azioni e le interazioni di individui e gruppi all'interno dell'azienda, per comprenderne il funzionamento e predirne le prestazioni, individuando le possibili aree di miglioramento.

Senza voler apparire eccessivamente semplicistici, il lavoro del management nell'organizzare il gruppo consiste inizialmente di un semplice passo: affidare il lavoro a qualcuno e lasciare che se ne occupi. Il problema è definire chi si può occupare davvero di qualcosa e quali sono i criteri per arrivare a stabilirlo con esattezza senza incappare nel

“paradosso dell'incompetenza”, il fenomeno in base al quale una persona “scala” le gerarchie aziendali fintantoché non raggiunge un ruolo nel quale è incompetente e resta poi a ricoprire proprio quel ruolo, perché a quel punto non è più possibile “retrocederlo” e al tempo stesso ci si guarda bene dal promuoverlo ulteriormente.

TANTO PER FARE DEGLI ESEMPI, NON È DETTO CHE IL MIGLIOR VENDITORE SIA ADATTO AL RUOLO DI RESPONSABILE COMMERCIALE, COSÌ COME NON È DETTO CHE IL TECNICO PIÙ METICOLOSO SIA DAVVERO ADATTO AL RUOLO DI RESPONSABILE DELLA QUALITÀ. IL MOTIVO È PIUTTOSTO EVIDENTE: I RUOLI DA RESPONSABILE NECESSITANO DI SKILL (ABILITÀ E MAESTRIE) CHE VANNO BEN AL DI LÀ DEL SAPER SVOLGERE UN DETERMINATO COMPITO MEGLIO DI CHIUNQUE ALTRO.

L'impossibilità di determinare le azioni e le interazioni di individui e gruppi all'interno dell'azienda, così da comprenderne il funzionamento e predirne le prestazioni, unita alla volontà di non incappare nel paradosso dell'incompetenza, fa poi sì che l'imprenditore sia estremamente riluttante a delegare incarichi di responsabilità e preferisca sovraccaricarsi di lavoro piuttosto che demandare "il lavoro alla persona sbagliata".

Scelta comprensibilissima, ma che non di meno indebolisce il gruppo e non fa crescere l'azienda.



Scopra quali strumenti ha a sua disposizione per incrementare le sinergie del suo team attraverso l'analisi sulla Vitalità Manageriale della sua azienda compilando gratuitamente il test disponibile [qui](#).