

TESTATA: L'INFORMAZIONE DI BOLOGNA

DATA: 04 GIUGNO 2010

CLIENTE: COFIMP

Uno studio di Unindustria svela i cambiamenti di dirigenti responsabili e quadri alle prese con la recessione

Manager meno autorevoli con la crisi

Sempre più difficile gestire le grandi aziende nella dimensione "global"

I manager di oggi hanno più difficoltà, rispetto al passato, a rappresentare una leadership autorevole e assertiva, di indurre energia, di saper tracciare nuove "rotte" consapevoli dei cambiamenti di scenario. Nel corso degli anni, infatti, sono stati impegnati prevalentemente nel migliorare l'efficacia delle proprie performance, in linea con quanto richiesto loro, piuttosto che l'adeguatezza al ruolo. E' quanto emerge dall'indagine di **Coimp**, Società di alta formazione e consulenza di Unindustria Bologna, che ha voluto studiare come sia cambiato il profilo di dirigenti, responsabili e quadri inseriti nelle organizzazioni produttive o di servizio nel periodo 2004-2009.

Secondo lo studio, i manager hanno acquisito una maggiore consapevolezza delle capacità riconducibili all'efficacia dei comportamenti manageriali, ma è ancora lontana una corretta percezione rispetto a co-

sa si chiede oggi a un manager. Sembra cioè prevalere ancora il concetto che esperienze/conoscenze tecniche siano sufficienti per poter affrontare gli aspetti collegati alla gestione delle risorse umane. Mentre sembra meno presente la consapevolezza che la dimensione "global" del contesto di riferimento azzerà le differenze tra grandi, medie e piccole imprese e rende cruciale la capacità di gestire la "complessità".

«È indubbio che nei prossimi anni i ruoli manageriali saranno chiamati a qualificare ulteriormente la loro capacità di guida, di indurre energia, di progettare il futuro delle nostre organizzazioni, anche rimettendo in discussione modelli e comportamenti esistenti» sottolinea Maurizio Sarmenghi, Responsabile dell'Arca Consulenza di **COFIMP**. Leadership e Adattabilità/Flessibilità, insieme alla capacità di qualificare i propri comportamenti relazionali, in particola-



re l'Empatia e la capacità di Gestione del lavoro di gruppo saranno gli aspetti più cruciali trasversalmente a tutte le funzioni».

«Gli ultimi anni - prosegue Sarmenghi - hanno mostrato la

fatica e l'impegno di dirigenti, quadri e responsabili di funzione per assicurare il raggiungimento dei risultati/obiettivi anche in anni difficili e di grande cambiamento. Ed è migliorato il lavoro in termini di uti-

lizzo degli strumenti manageriali. Ma nei prossimi anni diventerà cruciale la capacità di essere guida per gli altri, di indurre motivazioni, di proporre comportamenti nuovi e sfidanti, creando valore attraverso il

contributo di colleghi e collaboratori».

Il modello utilizzato da **Coimp** per l'analisi individua quindi due fattori principali per descrivere il profilo manageriale adeguato: l'adeguatezza al ruolo, cioè la capacità di riconoscersi e di agire con autorevolezza le proprie responsabilità; e l'efficacia dei comportamenti, cioè le capacità di ottenere prestazioni in linea con obiettivi e risultati attesi. A quest'ultima area in particolare appartengono le capacità nell'utilizzo degli strumenti manageriali per la gestione di processi organizzativi e funzionali al raggiungimento dei "task" assegnati. In particolare, la capacità di Problem Solving, intesa come capacità di scomporre le situazioni nei suoi elementi fondamentali e fissarne le priorità e il Decision Making, quale abilità nel definire una o più alternative decisionali, valutando possibili conseguenze. Infine la Comunicazione, intesa come espressione chiara, sintetica e organizzata delle proprie opinioni, e l'Orientamento al Risultato, ossia la capacità di non perdere mai di vista le ragioni del proprio ruolo, oppure il conseguimento degli obiettivi assegnati.