

"Il P.S.O. targato Consulman"

L'azienda è un organismo che deve possedere una visione manageriale e obiettivi strategici di sviluppo congruenti con un sistema di riferimento in sempre più rapido mutamento. Disallineamenti emergenti sia sul piano delle strategie, dei processi e degli output, che sul piano del funzionamento comunicativo, motivazionale e relazionale, costringono l'azienda a perdere posizioni sul terreno della propria competitività.

Il Piano di Sviluppo Organizzativo che Consulman propone con successo, da circa venti anni, ai suoi Clienti, possiede un orientamento olistico fondato sulla saggia integrazione delle metodologie, delle tecniche e degli strumenti utili a migliorare il talento manageriale del Team Direzionale e le competenze dei Team che, a valle, sono impegnati nella realizzazione di progetti di miglioramento e sviluppo aziendale. Esso ha la finalità di prevenire incoerenze e di amplificare le possibilità di conseguire con successo gli obiettivi strategici dell'impresa nonché di realizzare i cambiamenti necessari al mantenimento di una posizione competitiva sul mercato.

Il Piano di Sviluppo Organizzativo prevede un'articolazione in più fasi e tra quelle elencate le prime due sono propedeutiche alla realizzazione dello stesso.

I FASE - ANALISI DELLE COMPETENZE DEL TEAM DIREZIONALE.

Attori: Team Direzionale e consulenti Consulman esperti in processi e comportamenti organizzativi.

In questa fase il Team Direzionale, viene coinvolto in un incontro durante il quale, in plenaria, espone le motivazioni dalle quali nasce la "domanda di consulenza". Successivamente, si procede alla somministrazione, per ogni componente del Team Direzionale, di due intervista semi-strutturate. L'obiettivo è quello di individuare, analizzando le risposte, le criticità ed i gap di competenze manifestati dal Team.

II FASE - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL TEAM DIREZIONALE.

Attori: Team Direzionale e consulenti Consulman esperti in processi aziendali e comportamenti organizzativi

Al termine della elaborazione delle interviste individuali, orientate ad evidenziare i gap delle competenze del Team Direzionale, dopo averne condiviso gli esiti con i componenti del Team, si passa a realizzare un iter formativo composto da un mix di attività. Viene prevista una sessione di formazione in aula, per lo sviluppo di nozioni di supporto e di concetti organizzativi/gestionali/comportamentali, durante il quale verranno sviluppate tematiche correlate ai gap evidenziati.

Le tematiche più frequentemente affrontate da Consulman prevedono lo sviluppo di contenuti afferenti a:

- L'azienda e la figura manageriale nella post- globalizzazione: le nuove richieste e le nuove competenze.
- Il Piano di Sviluppo Organizzativo e la realizzazione dei progetti.
- Valorizzare i talenti del Team: il Pensiero Laterale e le tecniche di Problem Solving creativo.
- Promuovere sviluppo e facilitare il cambiamento nelle singole persone, nei team, nell'organizzazione.

Come prosieguo dell'azione formativa attuata in aula vengono realizzati per i componenti del Team percorsi di coaching individuali e personalizzati.

La finalità di tale fase è quella di rinforzare o far emergere nel Team Direzionale (T.D.) la capacità di essere a tutti gli effetti una Unità Organizzativa di Governo in grado di gestire, decidere, pianificare, controllare interventi integrati di interesse generale.

III FASE - WORKSHOP PER LA DEFINIZIONE DELLE AREE D'INTERVENTO, PROGETTI DI SVILUPPO E FORMAZIONE DEI GRUPPI DI LAVORO.

Attori: Team Direzionale e consulenti Consulman esperti in sviluppo aziendale e comportamenti organizzativi.

Tale fase è quella principalmente coinvolta nella individuazione delle aree di intervento che costituiscono il Piano di Sviluppo Organizzativo. In tale fase è previsto lo svolgimento di più workshop durante i quali verranno correttamente individuate e circoscritte dal Team Direzionale, le criticità per la messa a punto del Piano di Sviluppo Organizzativo.

Grazie anche al supporto fornito dai consulenti esperti in sviluppo aziendale, sarà possibile per il Team Direzionale, dopo l'identificazione degli ambiti di intervento, procedere in immediata successione a elencare i progetti di sviluppo. Ogni componente del Team Direzionale diventa Sponsor di un progetto nel Piano di Sviluppo Organizzativo.

La finalità di tale fase è quella di definire tutta l'architettura del Piano di Sviluppo Organizzativo con la messa a punto dei singoli progetti ritenuti critici o prioritari per l'azienda e l'individuazione del Team Leader per ogni progetto.

IV FASE - COMUNICAZIONE E PRESENTAZIONE DEL PROGETTO AI RESPONSABILI COINVOLTI E FORMAZIONE DEI GRUPPI DI LAVORO.

Attori: Team Direzionale e consulenti Consulman esperti in sviluppo aziendale e comportamenti organizzativi, team leader individuati per la conduzione dei progetti.

In questa fase vengono coinvolti in un sessione di presentazione in plenaria tutti coloro che declineranno operativamente il cambiamento dando concreta attuazione al Piano di Sviluppo Organizzativo.

Nella sessione di presentazione è prevista la presentazione da parte dei componenti del Team Direzionale e dei consulenti Consulman, del Piano di Sviluppo Organizzativo e delle motivazioni che l'hanno posto in essere ai Team Leader individuati dal Team Direzionale.

Si passa successivamente a:

- delineare l'identikit delle attività, delle responsabilità e delle caratteristiche comportamentali attese dal Team Leader;
- descrivere ciascun progetto evidenziando: titolo, obiettivo, tempi di realizzazione, referenti del progetto, nominativi dei componenti del team.

La IV fase ha la finalità di presentare ai Team Leader in maniera chiara il significato del proprio ruolo, il senso e l'importanza dell'attuazione dei progetti che sono chiamati a coordinare e l'impatto del risultato del loro team sull'efficienza e l'efficacia del sistema azienda.

V FASE - START UP E REALIZZAZIONE DEI PROGETTI DI MIGLIORAMENTO CON AFFIANCAMENTO OPERATIVO/FORMATIVO SU SKILL GESTIONALI E COMPORTAMENTALI.

Attori: Team Direzionale e consulenti Consulman esperti in sviluppo aziendale e comportamenti organizzativi, team leader individuati per la conduzione dei progetti, membri dei team di progetto

In questa fase, caratterizzata dall'avvio dei progetti, si concretizza il miglioramento atteso, a livello operativo e di sviluppo, dal Team Direzionale.

È il momento in cui tutti gli attori coinvolti, Team Direzionale, Team Leader, componenti dei Team, operano in sinergia, mentre l'affiancamento del team consulenziale, integrando le metodologie di supporto disponibili, mira a monitorare risultati, focalizzare gli obiettivi, potenziare conoscenze, competenze e skills, nelle diverse aree di criticità che possono presentare i team di progetto.

La finalità di tale fase è quella di realizzare operativamente il miglioramento e lo sviluppo aziendale grazie al raggiungimento degli obiettivi dei Team di progetto.

VI FASE - ANALISI DELL'OUTPUT E MONITORAGGIO DEI RISULTATI.

Attori: Team Direzionale e consulenti Consulman esperti in sviluppo aziendale e comportamenti organizzativi, team leader individuati per la conduzione dei progetti, membri dei team di progetto

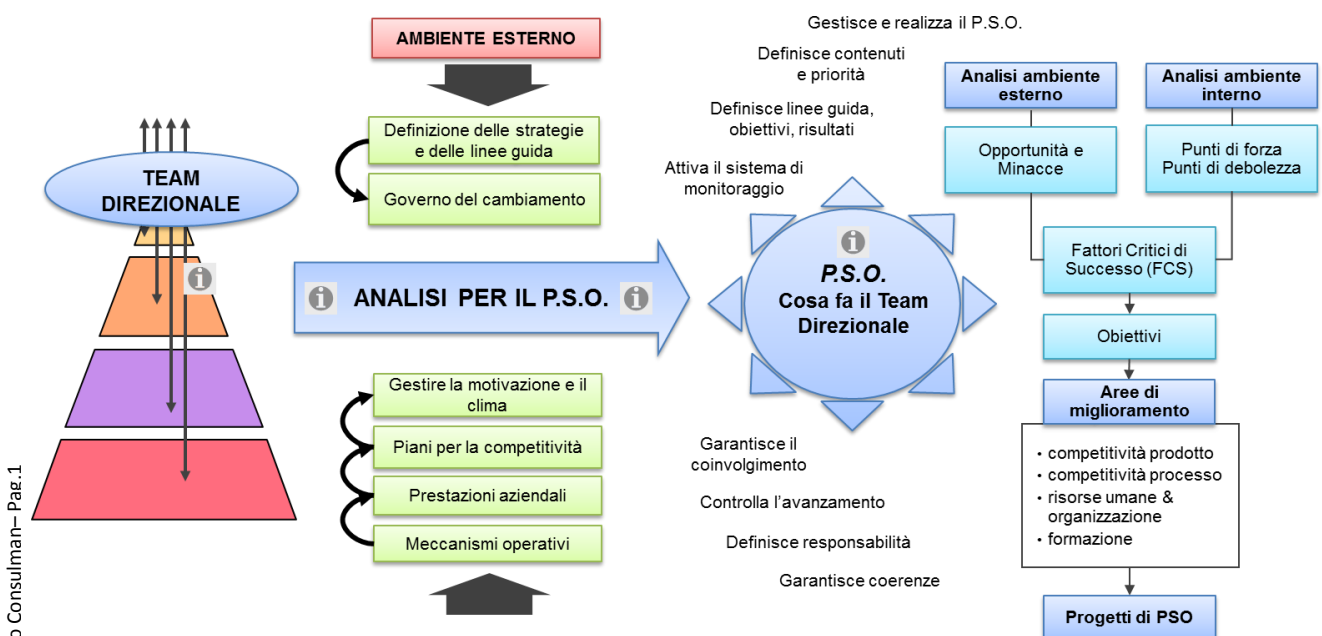
La fase in oggetto rappresenta il momento di conclusione del Piano di Sviluppo Organizzativo.

È un momento di ufficiale condivisione degli obiettivi raggiunti, ma anche di restituzione di ciò che, durante l'iter di realizzazione del progetto, ogni collaboratore, ogni Team e ogni Team Leader ha appreso e migliorato.

È questo il momento in cui i Team di progetto, insieme al loro Team Leader presentano i risultati conseguiti al Team Direzionale, evidenziando anche la puntuale messa a punto di azioni di monitoraggio e controllo effettuate durante lo svolgimento dei vari progetti.

La finalità di tale fase è dunque l'esposizione degli obiettivi concreti ottenuti, ma anche l'ufficiale assunzione di responsabilità da parte dei team del mantenimento, nel tempo, dei risultati raggiunti e di prevenzione primaria di nuove criticità significative per l'azienda, realizzando azioni di "operational audit".

Schema rappresentativo e riassuntivo di un intervento di P.S.O.



Alla luce di quanto esposto e di quanto Consulman è riuscita concretamente a realizzare in questi anni, il Piano di Sviluppo Organizzativo rappresenta uno strumento di evoluzione e sviluppo per le aziende, attento alla coerenza fra tutte le iniziative, le azioni ed i comportamenti per una corretta e vincente declinazione della mission aziendale.