

Quale organizzazione scegliere per le imprese digitalizzate?

26.03.2018

Il ruolo centrale della formazione esperienziale e tecnologica

E' in atto una grande discussione sui modelli ottimali di organizzazione per gestire aziende sempre più digitalizzate e proiettate al futuro.

Ne abbiamo parlato recentemente con l'Ingegnere Paolo Groff, **Ceo del Gruppo Gnutti Carlo Spa**, azienda leader nel campo dell'automotive e protagonista di una strepitosa crescita qualitativa e dimensionale, nel workshop di Spazio Controller (istituito presso il Dipartimento di Economia e Management dell'Università degli Studi di Brescia) focalizzato sulla **Resilienza** come capacità di affrontare in modo vincente mercati dinamici e discontinui.

Dal confronto è emerso che per attuare un **processo di innovazione efficace** in azienda è necessario puntare su alcune caratteristiche chiave che debbono investire tutti i collaboratori ad ogni livello: elasticità mentale, resilienza, proattività, orientamento al mercato, autoconsapevolezza.

Ciò che serve alle aziende è dunque una forte leadership e una chiara vision, associata alla capacità di modificare gli schemi comportamentali e le abitudini necessarie per affrontare e risolvere situazioni nuove, inattese ed imprevedibili.

La capacità di adattarsi e di "modificarsi" in modo positivo e costruttivo all'ambiente interno ed esterno sono doti funzionali per riuscire ad affrontare situazioni difficili. In altre parole deve crescere l'**attitudine delle persone a prevenire i problemi** (problem finding) e non solo a risolverli (problem solving).

Tra gli spunti di riflessione è emersa l'importanza della comprensione del proprio ruolo e di come evolve nel mercato, della sua rispondenza alle esigenze organizzative e alle strategie aziendali, nonché la capacità di integrare gli obiettivi personali con quelli dell'impresa e di riconoscere e valutare le proprie competenze non strettamente tecniche. In un contesto **V.U.C.A.** (acronimo dall'inglese: volatile, incerto, complesso, ambiguo) ci si deve attrezzare con strumenti operativi e cognitivi adatti e selezionare persone che abbiano determinate attitudini.

Per identificare queste caratteristiche nei dipendenti già in organico o nei giovani talenti che si affacciano al mondo del lavoro si parte innanzitutto da un lavoro di assessment mirato a verificare l'impiegabilità/attitudine delle persone e a renderle consapevoli della propria spendibilità. E' importante che la fase di **training** sia concentrata all'inizio su aspetti motivazionali e sullo sviluppo di capacità manageriali per poi passare a formazione più tecnica legata agli strumenti ed alle tecnologie.

Noi siamo convinti che la **trasformazione digitale è una questione di attitudine mentale** oltre che di nuove competenze, e va considerato un processo in continuo movimento.

Si deve sempre fare un confronto tra i fattori critici di successo e le competenze distintive e adeguare quest'ultime se non allineate: e questo processo è di tipo circolare,

interattivo e dinamico! **E non si risolve acquistando (solo) le nuove tecnologie in campo di automazione induzionale.**

Alcune aziende hanno in parte le competenze interne per fare questo processo in autonomia, altre invece non sono abbastanza strutturate e altre ancora preferiscono affidare questa attività di diagnosi e di identificazione della spendibilità a un partner esterno in grado di garantirne la necessaria neutralità.

Noi abbiamo creato **Sfida italia 4.0** che è la prima vera Digital Factory italiana dove i manager possono fare training e confrontarsi sulle best practice in tema di modelli organizzativi e in tema di trasformazione digitale ed è **il partner migliore per questo tipo di percorsi.**

Ivan Losio

CEO Sei consulting e Sfida Italia 4.0