

SMART WORKING E RUOLO DEL MIDDLE MANAGEMENT

Pierluigi Richini
Responsabile Ricerca e Formazione

Il Convivio, Milano
Venerdì 31 marzo 2017

1. I MERCATI SONO CONVERSAZIONI

Tesi n° 1, da
CLUETRAIN
MANIFESTO di
Levin, Locke,
Searls &
Weinberger
(1999)



13. CIO' CHE ACCADE AI MERCATI ACCADE ANCHE A CHI LAVORA NELLE AZIENDE. LA SOLA COSA CHE LI DIVIDE E' L'ENTITA' METAFISICA CHIAMATA «AZIENDA»

Tesi n° 13, da
CLUETRAIN
MANIFESTO di
Levin, Locke,
Searls &
Weinberger
(1999)

“You have two choices. You can continue to lock yourself behind facile corporate words and happy talk brochures. Or you can join the conversation.”





CENTRALITA' DEL (MIDDLE) MANAGER NEI PROCESSI DI INNOVAZIONE

Quadri e Aziende del Terziario sono pronti ad accogliere la sfida del cambiamento.

Queste le competenze necessarie al middle manager nell'indagine campionaria Quadrifor-Doxa 2014

worldometers

<http://worldometers.info/it/>

IN ITALIA LE PMI FATICANO AD INDIVIDUARE IL POTENZIALE DEI DIGITAL MEDIA

Nel 2014 la competenza
«**Comprendere e utilizzare i social network**» era vista come rilevante solo dal 15,6% dei Quadri e dall'8,9% delle Aziende del Terziario (Ricerca Quadrifor-Doxa).

E' indubbiamente una tendenza in crescita.



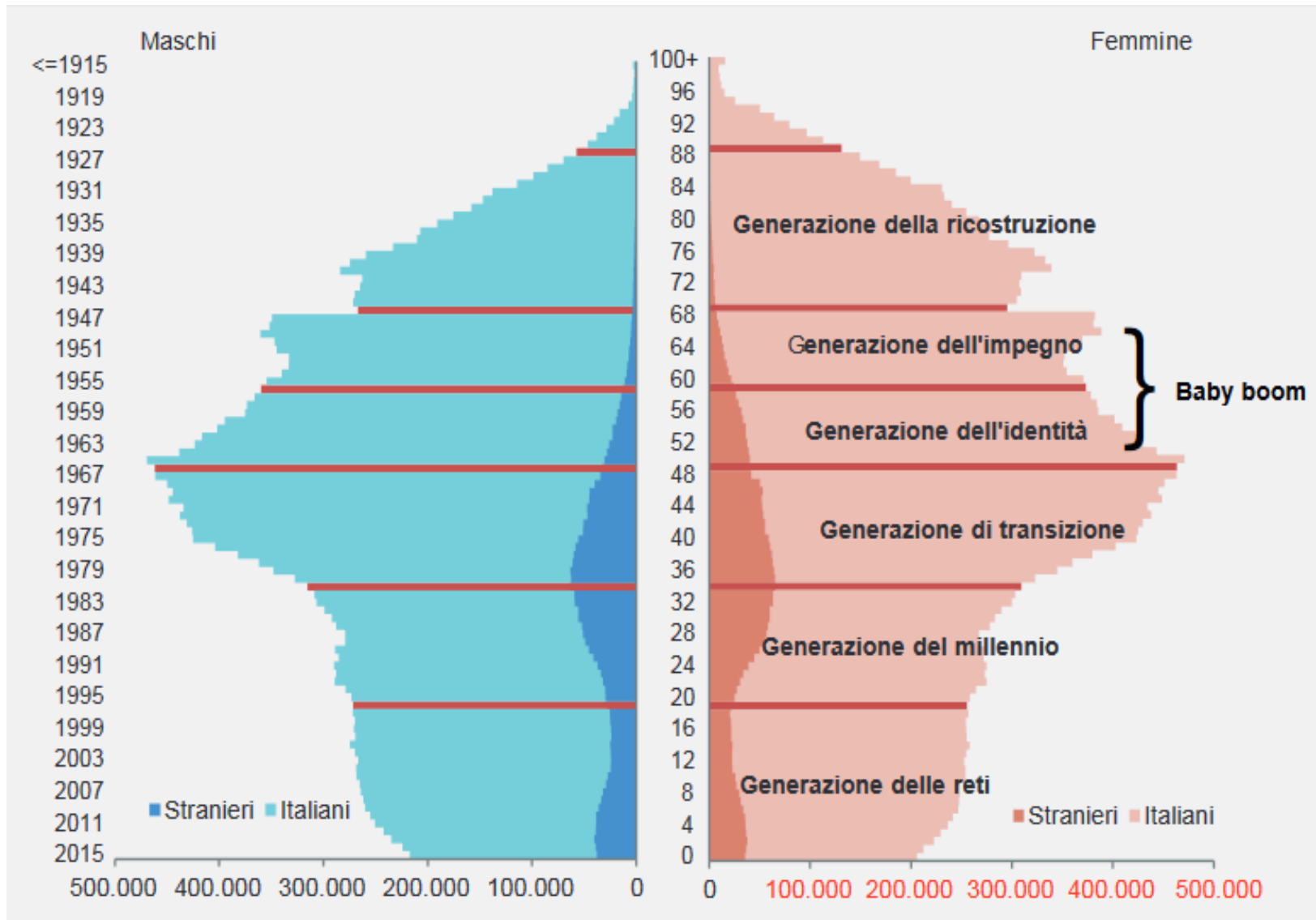
Dimensione aziendale	Totale Quadri %
Meno di 10 quadri	43,8
Da 10 a 49 quadri	31,6
Da 50 a 249 quadri	20,8
Oltre i 250 quadri	3,7
	100,0

I QUADRI ISCRITTI A QUADRIFOR PER DIMENSIONE DI IMPRESA

Secondo l'Osservatorio del Politecnico di Milano il 30% delle grandi imprese italiane ha realizzato progetti strutturati di Smart Working nel 2016 (il 17% nel 2015).

Le piccole e medie sono ferme al 5%

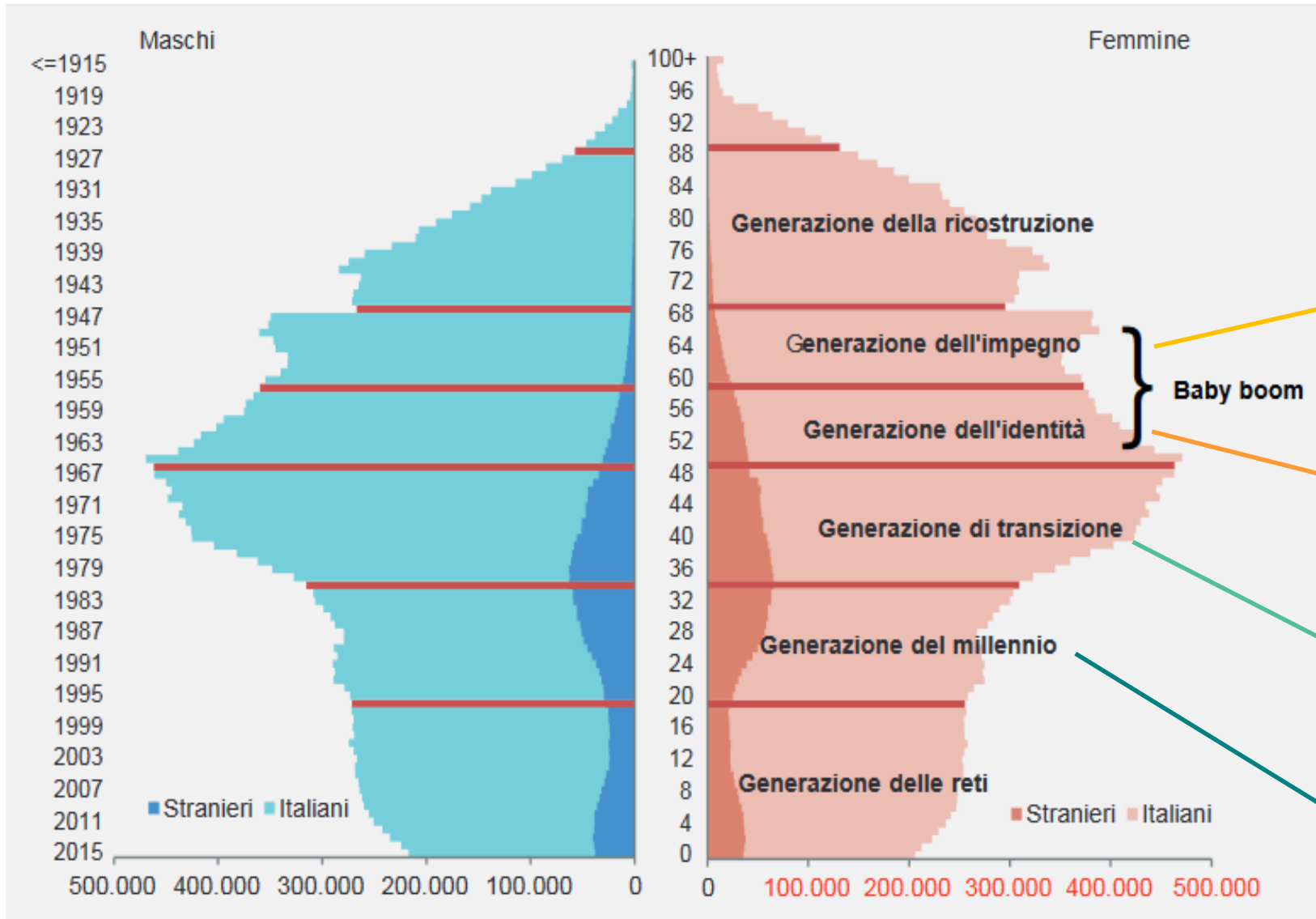




GENERAZIONI A CONFRONTO IN ITALIA

Dati Istat 2016, popolazione italiana e straniera residente al 1 gennaio 2015, v.a.





I MANAGER ISCRITTI A QUADRIFOR

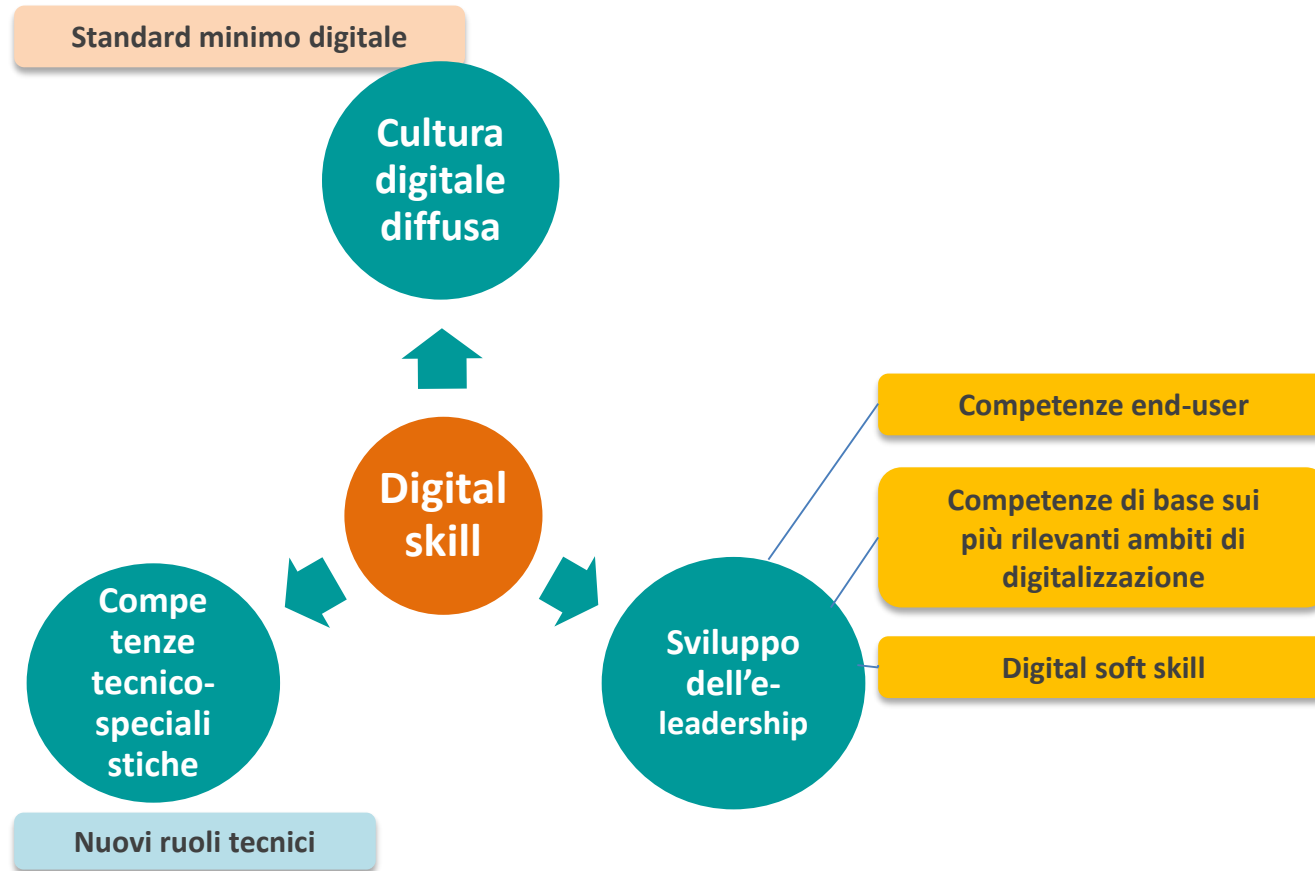
Oltre i 55:
13,3%

46 - 55: 35,7%

36 - 45: 43,3%

fino a 35: 7,7%





QUALI COMPETENZE DIGITALI PER L'E-LEADER

In coerenza con la digital transformation, il team leader assolve al suo ruolo manageriale in un nuovo ambiente e con nuovi strumenti.

Ruolo e competenze manageriali vanno quindi ridefinite.





Creare una business vision
/ creare significati comuni

Condividere obiettivi / risultati
con i collaboratori

Promuovere la capacità di
autogestirsi

Valorizzare le diversità

Promuovere apprendimento
continuo e innovazione

Sostenere processi di comunicazione e condivisione

LE COMPETENZE PER GESTIRE TEAM VIRTUALI

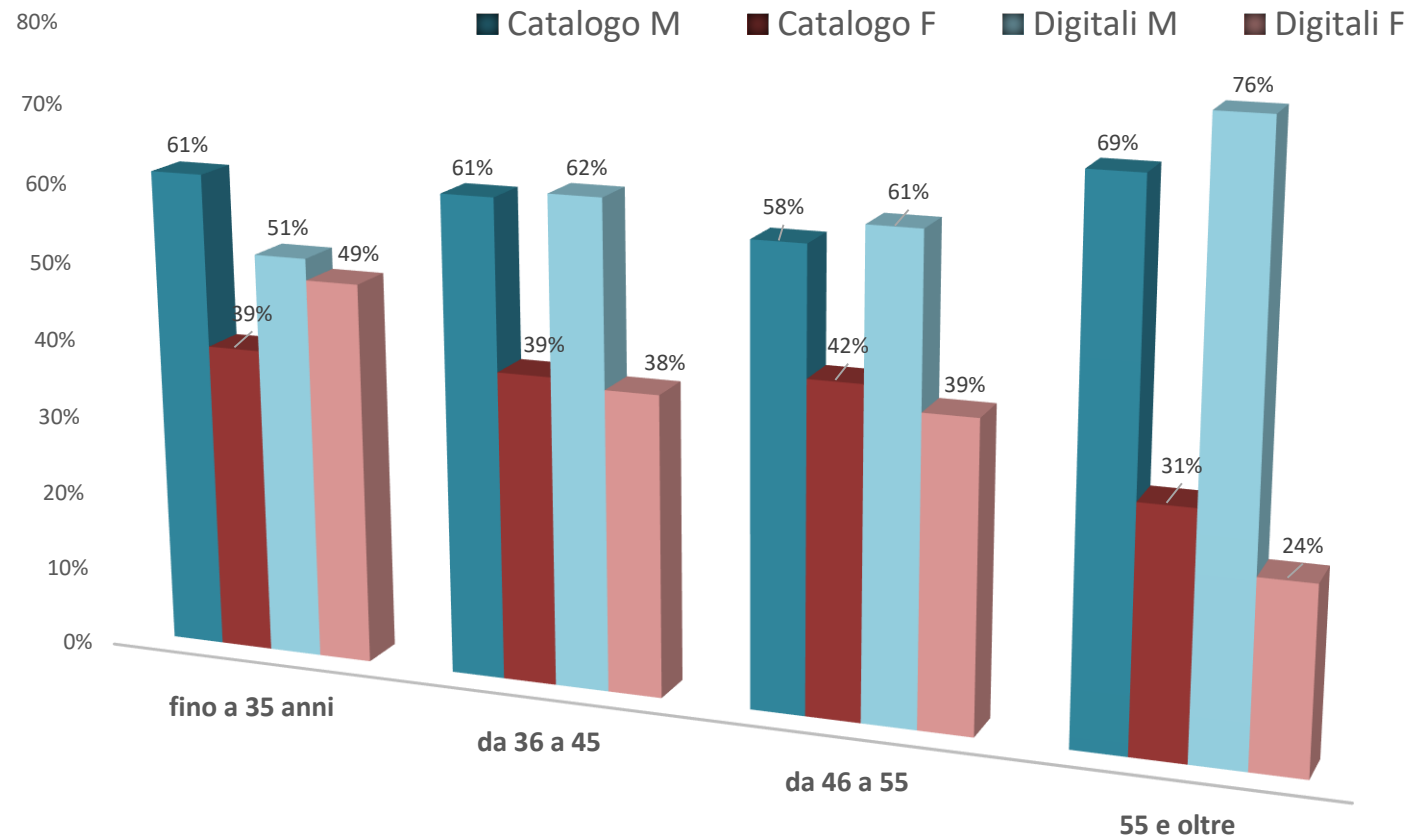
Dall'analisi dei modelli di gestione dei virtual team e della letteratura scientifica emerge una attualizzazione del modello della **Leadership Trasformativale**, unitamente alla necessità di garantire una gestione delle performance **per risultati**

- *Rapidità e consapevolezza*
- *Attenzione ai dettagli e visione di insieme*
- *«Top-down» e orizzontalità*
- *Individualizzazione e senso della comunità*
- *Flessibilità e stabilità*

PARADOSSI NELLA GESTIONE DI VIRTUAL TEAM

Malhotra, Majchrzak,
Rosen (2007)





DOMANDA DI FORMAZIONE SU DIGITAL SKILL PER GENERE E FASCIA D'ETA'

(Quadrifor, 2016)

Più rilevante tra le donne giovani, aumenta tra gli uomini al crescere dell'età





FIGURA CHIAVE DELLO SMART WORKING: IL DIGITAL CHAMPION

Necessaria per garantire
coerenza con
l'organizzazione e lo
sviluppo di uno spirito
critico costruttivo

Individuato tra i middle manager o ad altri livelli dell'organizzazione

«Entusiasta» delle tecnologie

Percepisce il ruolo lavorativo nel contesto organizzativo e strategico più ampio

Favorisce un migliore ascolto delle problematiche sociali dell'innovazione e una maggiore partecipazione "dal basso"

Ha competenze di leadership trasformativa

Ispira fiducia negli altri

FIGURA CHIAVE DELLO SMART WORKING: IL DIGITAL CHAMPION





IL TRUST: SAPER CREARE FIDUCIA

Condizione
fondamentale per una
efficace e-leadership e
delle altre figure
coinvolte nei processi di
sviluppo dello Smart
Working: *digital
champion, ambassador*
ecc.

**Complessa da formare,
ma indispensabile.**

GRAZIE!

p.richini@quadrifor.it
www.quadrifor.it

