ASSESSMENT DELLA CULTURA AZIENDALE

TRANSEARCH

YOUR WORLD PARTNER IN EXECUTIVE SEARCH

CHE TIPO DI CULTURA E' QUESTA?

Per anni si è sostenuto che la cultura dovesse adattarsi alle strategie. Ma in un mondo nel quale le strategie sono costantemente sotto verifica e devono essere modificate per i continui e sempre più rapidi cambiamenti del mercato, il nuovo imperativo è: **LA CULTURA RENDE POSSIBILE LE STRATEGIE.**

La CULTURA è ciò che permette di definire una piattaforma per la crescita, che delinea le performance future e che permette di capire e fronteggiare i prossimi scenari di business.

Pertanto, la sfida non è solamente definire una solida cultura aziendale, ma costruire un business environment che indichi alle persone come agire e che, allo stesso tempo, supporti e renda possibili i nuovi scenari strategici.

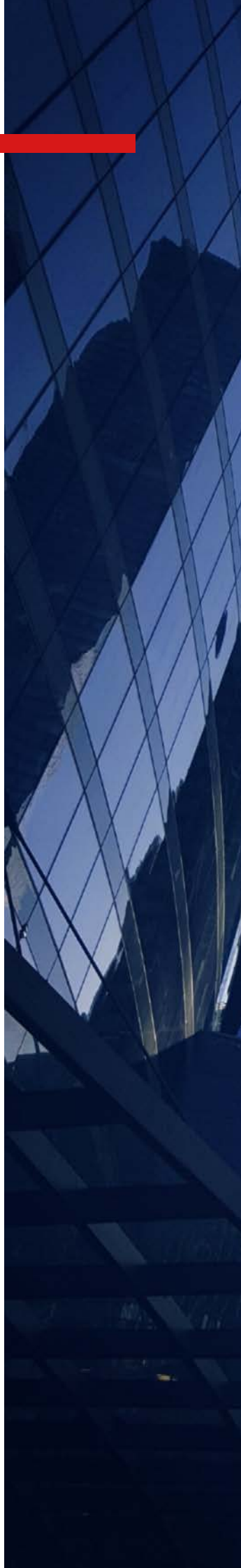
Ogni azienda pensa di avere UNA sua specifica CULTURA.

La nostra esperienza, invece, ci permette di affermare che all'interno di una singola azienda convivono varie culture, talvolta in contrasto tra loro.

Frequentemente ogni Direzione ha una sua cultura interna e questo crea silos all'interno dell'azienda. Il Top Management pensa di aver definito un approccio culturale unitario e non si accorge che il Middle Management agisce secondo parametri culturali diversi da quelli indicati.

E' esperienza comune che un nuovo manager raramente fallisce per la sua incapacità di svolgere il lavoro per il quale è stato assunto. Quando qualcuno nuovo nel ruolo commette passi falsi o distrugge valore anziché costruirlo la causa è quasi sempre da ricercare nella sua incapacità di comprendere e adattarsi alla cultura aziendale.

Un famoso detto recita: "Si viene assunti per le competenze e licenziati per i comportamenti".

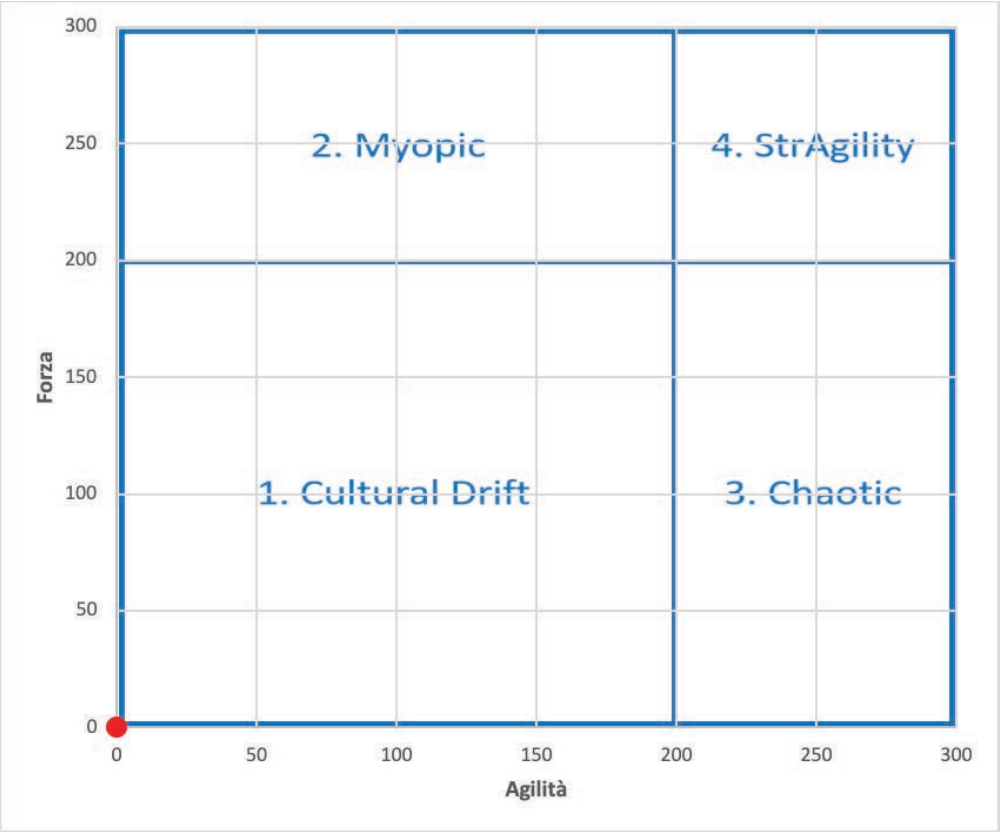


Con queste premesse, il nostro assessment misura sia la forza della cultura aziendale sia la sua agilità e capacità di adattarsi alle nuove situazioni di mercato.
I parametri misurati sono i seguenti:

FORZA: Leadership, Comunicazione e Team Work

AGILITA': Customer's Voice, Talent Management e Challenge the Status Quo

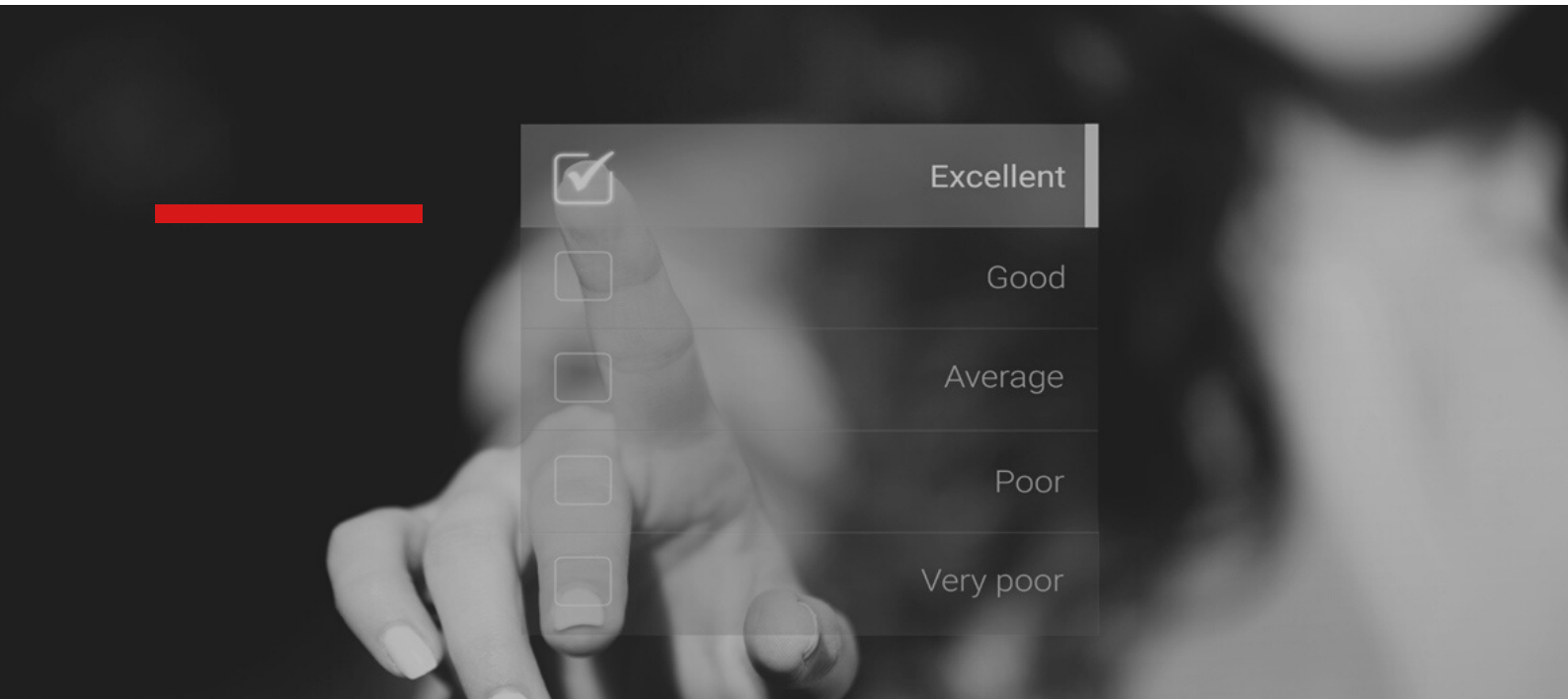
I risultati del nostro assessment permettono di verificare la coerenza tra le varie culture che
convivono all'interno della stessa azienda, di definire le priorità sulle quali lavorare per correggere le distorsioni e costruire un'unica e coerente cultura aziendale.
Il nostro assessment anonimo si basa su 60 domande che misurano i sei parametri di **FORZA** e **AGILITÀ** e vanno a confluire nel diagramma qui sotto. Il posizionamento del singolo reparto, divisione o livello aziendale confrontato con gli altri permetterà di identificare immediatamente le priorità d'azione.



COME INTERPRETARE L'ASSESSMENT

Cultural Drift: le contingenze quotidiane prevalgono costantemente. La ricerca di risultati a breve è la ragion d'essere della cultura aziendale. Ansietà e avversione al rischio influenzano il processo decisionale.
Agire costantemente sotto la pressione del breve termine e/o del continuo ricambio manageriale provoca comportamenti legati alle contingenze. E' importante ricordare che se tu non gestisci la tua cultura qualcun altro lo farà.

Myopic: l'azienda ha una cultura forte, ma manca dell'agilità per potersi adattare rapidamente ai cambiamenti del mercato. Si privilegiano soluzioni e approcci basati sulle esperienze del passato piuttosto che adattarsi alle necessità dell'oggi e del domani. Fare sempre affidamento sulle esperienze e successi precedenti rischia di annebbiare la capacità di adattarsi a un mondo che cambia sempre più in fretta.

Chaotic: capacità di rischiare, trasparenza e flessibilità sono qualità altamente desiderabili. Ma devono essere unite a disciplina, allineamento e coesione, per evitare anarchia e confusione nell'approccio al business. Un costante cambiamento se non è guidato da una solidità culturale porta a comportamenti poco coerenti senza armonizzazione tra i vari reparti aziendali.

StrAgility: una cultura forte allinea i comportamenti agli obiettivi aziendali e alla capacità di raggiungerli. Una cultura agile fa crescere la diversity, sfida lo status quo e garantisce alle persone la giusta libertà d'azione. I risultati di una cultura e organizzazione agili sono il forte ingaggio delle persone, innovazione e apertura al rischio calcolato. Nel nostro mondo incerto e volatile le aziende necessitano una cultura che sia contemporaneamente FORTE e AGILE.