



# ORGANIZZAZIONE

## RIFLESSIONI SUL CAMBIAMENTO

Leadership direttamente correlata al successo del progetto

"Capo testimone" di professionalità capace di farsi seguire dai collaboratori

Cambiamento: quanto vale l'idea di comunità unita a tutti i costi rispetto al lasciare indietro pezzi del sistema?

È più facile identificare l'obiettivo, è più difficile identificare la strada per raggiungerlo

Il cambiamento ha un costo che va sostenuto. Il Rettore è disponibile a dividerlo con il DG?

Le persone disancorate dai processi alla fine si stancano e demotivano

Chiarezza del mandato assegnato al DG e sua tenuta nel tempo

## MODELLO DELLE 7S (Peters, Waterman)

DETERMINANO LA "ROTTA" DEL CAMBIAMENTO

- Obiettivi strategici chiari
- Numero limitato, ma sostenibile di priorità di medio-lungo periodo
- Forte commitment dal vertice

Ricaduta sugli Atenei

Insieme di obiettivi di lungo periodo di un'organizzazione, stabiliti dagli organi di governo sulla base del compito istituzionale e delle aspettative degli stakeholder, tenuto conto delle risorse disponibili

Significato

**3 STRATEGIA**

**4 SKILLS**

Significato

- Conoscenze
- Esperienze del personale

"Principi guida" rispetto ai quali focalizzare l'attenzione e gli obiettivi del personale

Ricaduta sugli Atenei

- Inadeguata comunicazione istituzionale
- Scarsa coerenza "enunciati" e "comportamenti"

- Efficacia interventi sull'organigramma è influenzata dal commitment del Rettore e CdA
- Classificazione e declaratoria aree professionali non consentono di cogliere la varietà e specificità delle posizioni di lavoro necessarie al cambiamento
- Più "praticabile" il ricorso all'approccio per processi o progetti

Ricaduta sugli Atenei

- Organigramma
- Processi
- Posizioni di lavoro

Significato

**2 STRUTTURA**

**1 SISTEMA DEI VALORI PREMIANTI**

**5 STAFF**

Significato

Sistema di reclutamento

Ricaduta sugli Atenei

Modalità e tempi del sistema di reclutamento non consentono di reclutare "le risorse giuste per la posizione giusta" e di "attrarre talenti"

Resistenza al cambiamento

Ricaduta sugli Atenei

- Programmazione e controllo di gestione
- Misurazione e valutazione delle prestazioni
- Monitoraggio e controllo delle performance dei processi

Significato

**7 SISTEMI OPERATIVI**

**6 STILI DIREZIONALI**

Significato

Adattare gli stili di gestione dei collaboratori alle specifiche circostanze organizzative e individuali