

Guida o management?

Guida come introduzione, assistenza e formazione personale dei collaboratori per il tramite del dirigente in molte aziende oggi non è più un elemento centrale. I dirigenti moderni si chiamano Manager e si occupano in prima linea di indicatori aziendali e di cosa si debba fare a livello di cifre per aumentare più velocemente i guadagni.

Si sente spesso «i collaboratori sono di secondo rango» ed il settore del personale viene trattato da Cenerentola. Ma perché avviene? Molti fattori nell'azienda si possono calcolare. La guida come investimento nei propri collaboratori non è preventivabile. Inoltre i costi per la guida non si possono dedurre, come invece è il caso per l'arredamento aziendale o le apparecchiature tecniche. Al contrario: i collaboratori diventano sempre più fattori a rischio che producono costi salariali e che non possono essere licenziati senza un determinato termine. A rendere le cose più difficili c'è poi il fatto che una guida qualitativa dei collaboratori non genera un immediato incremento lineare dei guadagni. I loro risultati si vedono solo a lungo termine, poi però il successo

aumenta in modo esponenziale. Quindi si risparmia sui collaboratori e si cancellano mezzi finanziari nella formazione continua.

Non si può (sempre) calcolare il futuro

I numeri di controlling sono sempre come uno sguardo nello specchietto retrovisore. Come base si fa capo a fattori del passato, calcolando poi le condizioni obiettive per il futuro. Ma proprio oggi, dove niente è costante, come il cambiamento, non si può stimare il futuro. Fattori imprevedibili come per esempio i mutamenti di comportamento dei clienti e dei consumatori si riflettono solo insufficientemente in ogni calcolazione. Tuttavia per gli imprenditori vale la stessa cosa come per un maratoneta. Come si è stati veloci negli ultimi mille metri non informa sul tempo che si impiegherà sul prossimo percorso!

Trappole di intralcio nello sviluppo del personale

Un intralcio nello sviluppo del personale è spesso la carente efficacia di molte misure. Anche per questo, molte forze dirigenti perdono la fiducia nella capacità di sviluppo dei collaboratori. Nella maggior parte dei casi

per la carenza è da ricercare all'interno dell'azienda. Esiste una miriade di errori che le aziende continuano a fare nei programmi relativi allo sviluppo organizzativo e di cambiamento. Uno concernente il blocco dell'efficacia è per esempio il principio «innaffiatoio», dove il «medicamento» – senza fare una scelta in base a criteri specifici – viene spalmato ad ampio raggio. Tutti i collaboratori vengono spesso mandati a seguire la stessa formazione continua. Non si distingue quanto abbiano già raggiunto nel loro sviluppo, se la loro posizione di fronte ad un training sia positiva o si rendano conto della necessità delle misure per lo sviluppo. Viene poi sottovalutata l'influenza di una dinamica di gruppo negativa: se ci sono più collaboratori che rifiutano le misure per la formazione continua, il successo di insegnamento può minimizzare tutto il gruppo.

Leggete la continuazione nella prossima edizione del Journal Coiffure Suisse.

DR. THORSTEN BOSCH, CONSULENTE AZIENDALE E AUTORE LETTERARIO

FASZINATION SALONDESIGN



0800 - 26 36 26

GRATIS INFO HOTLINE
www.teamwork-salondesign.com



AUSSTELLUNG

Jurastrasse 58, 5430 Wettingen