

lavoro

CI VUOLE UN P.O. DI ORDINE

Meno teorico di un coach, più pratico di un maggiordomo e più operativo di una semplice agenda. È il Professional Organizer, P.O., nuova figura professionale che ti organizza la vita e, sul piano lavorativo, può accelerare la produttività e aumentare i profitti. Sull'esempio di paesi anglosassoni e nordici, ora anche in Italia c'è un'associazione di categoria: Apoi, che raccoglie i professionisti certificati e si occupa di formarne di nuovi, definendo tutti gli standard necessari per diventarlo. Informazioni: apoi.it

LE DOTI DEL NUOVO SUPER MANAGER

Dovrà avere carisma visionario o abilità nell'amministrare i budget? Entrambi. Il ruolo del capo si rinnova. E diventa materia da Mba di Daniela Fabbri

Visionari o pragmatici, supertecnologici o tradizionalisti: di quali debbano essere le funzioni di un capo si dibatte da tempo. In America c'è addirittura una scuola di pensiero che sostiene la teoria di aziende non-manager (e Gary Hamel ha scritto sull'*Harvard Business Review* un provocatorio articolo in cui invitava le aziende a disfarsi dei loro capi: *First, Let's Fire All the Managers*). Ma al di là dei casi limite, c'è qualcosa che emerge con forza: la necessità di una "ri-unione" di competenze sotto un unico leader al vertice della piramide. È la nuova era del manager 3.0: «Le aziende non possono più permettersi di pagare una figura che non ha idee ma sa far funzionare la macchina o gestire i costi o, al contrario, un motivatore o un innovatore (il classico "leader carismatico") che però non sa trasformare la sua visione in un modello di organizzazione e produzione», dice Vittorio D'Amato, direttore del CeRCA, Centro di Ricerca sul Cambiamento e sull'Apprendimento organizzativo della Liuc di Castellanza, e autore di *Management 3.0* (FrancoAngeli). Dopo una ricerca durata 5 anni, è arrivato a delineare una sorta di identikit del leader/manager ideale: «Stiamo vivendo un'evoluzione velocissima, in cui il ciclo di vita di un prodotto è anche di pochi anni», spiega il docente. «Per questo al concetto di visione si è sostituito quello di "pensiero prospettico": in sostanza è la capacità di lavorare in modo dinamico per prevedere l'evoluzione del prodotto o dell'organizzazione nel futuro medio-breve, di 3-5 anni». E se il mercato è dominato dalla velocità, non basta un leader con un'idea brillante ogni 4 anni. «C'è bisogno di innovazione da tutti, a ogni livello. A che serve una leadership che abbia solo seguaci ossequiosi, ma non attivi e propositivi? Per questo il nuovo manager/leader deve essere capace di motivare e soprattutto coinvolgere: «Anche perché i suoi collaboratori saranno sempre più competenti e scolarizzati, e non li si



+10%

Quando in un'azienda è un uomo a prendere la parola, la percentuale di gradimento sale del 10%. A prescindere dall'efficacia dell'intervento. È il risultato cui arriva Victoria L. Brescoll, Università di Yale, che ha analizzato migliaia di business speech in pubblico, individuando un atteggiamento discriminatorio verso le donne.