



ARCHAI STUDIUM

Progetti di marketing sociale, formazione e di sviluppo delle organizzazioni



Archai Studium
Viale Felissent 84/I 31100 Treviso
Tel. 0422/424265 Fax 0422/424254
franco@studiotagliente.com
www.archaistudium.com

ES[®]

misura la vitalità della tua azienda attraverso gli uomini che ne fanno parte

Un'azienda è un organismo vivente e come tale manifesta una vitalità che può essere più o meno elevata a seconda dei momenti e delle circostanze.

L'elemento fondamentale che la condiziona è senza dubbio

il modo con cui gli uomini, che sono parte integrante dell'organizzazione,

vivono le diverse situazioni. ES è un approccio metodologico che nel corso degli

ultimi 10 anni, grazie a più di 10.000 casi analizzati, si è arricchito di una vasta esperienza

nell'ambito di indagini sulle risorse umane finalizzate alla descrizione dell'azienda così come

vedono coloro che ne fanno parte. Per questa ragione è uno strumento gestionale essenziale

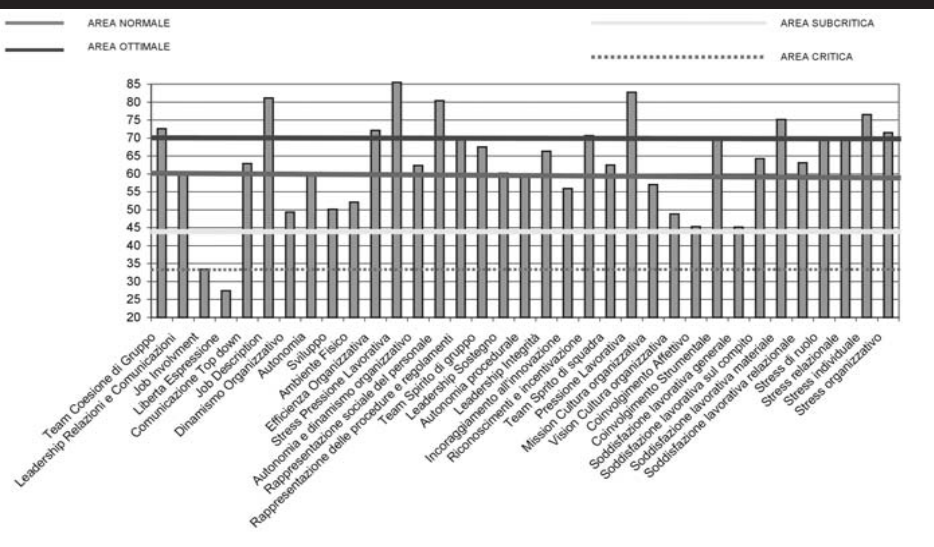
per imprenditori e dirigenti che comprendono quanto sia importante

vedere la propria azienda anche attraverso gli occhi dei propri uomini

Le cinque diverse indagini sviluppate dal metodo **ES** analizzano:

- 1.il clima aziendale (Ratios Human Resources analysis).** Attraverso il monitoraggio di 35 variabili che descrivono gli aspetti che contribuiscono alla creazione di un clima favorevole allo sviluppo, si fornisce una rappresentazione numerica della situazione dell'intera azienda il cui grafico mette in luce tutti gli aspetti critici sui quali occorre agire unitamente ad un commento analitico per ciascuna delle dimensioni analizzate;
- 2.la soddisfazione (Employee analysis).** Tutti i dipendenti, segmentati secondo più variabili (età, anzianità, tipologia di lavoro, settore di appartenenza...), attraverso 9 parametri di analisi, manifestano il loro livello di soddisfazione per il ruolo ricoperto e mettono in luce le ragioni che lo rendono adeguato o inadeguato alle aspettative personali ed aziendali;
- 3.il livello di conflittualità (Conflict analysis).** Attraverso l'analisi di 50 items e 8 variabili di indagine, si esplorano gli inevitabili conflitti presenti in ogni organizzazione che possono essere ricondotti in ambiti di positività solo se riconosciuti e oggettivati. Diversamente si manifestano in forma di negatività ed aggressività minando alla base la qualità delle relazioni personali e professionali;
- 4.la cultura organizzativa (Culture analysis).** Questa analisi è in grado di stabilire quale sia l'approccio culturale caratterizzante l'organizzazione al fine di verificarne l'adeguatezza con le finalità aziendali.
- 5.le positività, le negatività, le opportunità e le minacce (Swot analysis).** I responsabili delle diverse funzioni vengono coinvolti in modo riservato creando le condizioni di piena libertà che favorisce l'attendibilità dei diversi punti di vista. Solo così, perché non condizionati, possono essere utili ai fini dell'assunzione delle decisioni e la condivisione delle responsabilità.

Quello che segue è il grafico che mostra gli esiti di un'indagine Es relativa al clima aziendale



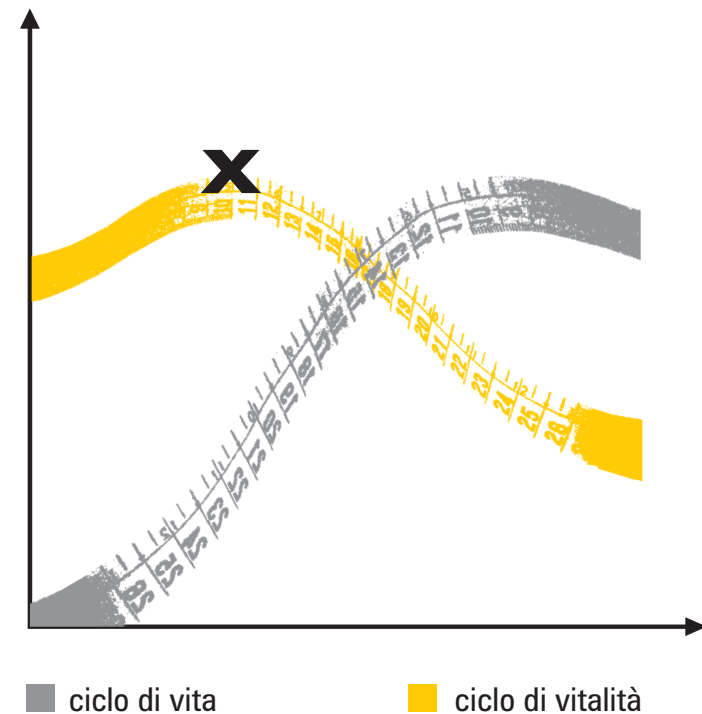
Le prime quattro indagini sono condotte attraverso questionari erogati di persona a tutti i dipendenti, sono compilati e raccolti nello spazio di tempo di una riunione della durata di circa 1 ora (sono coinvolte 20-40 persone per volta). L'elaborazione e la redazione della relazione diagnostica avviene nell'arco di 1-2 settimane.

La quinta indagine avviene attraverso incontri individuali per la raccolta dei diversi punti di vista che servono per la predisposizione di un questionario che li renda sistematici prima d'essere sottoposti agli stessi per misurare la rilevanza. L'elaborazione e la redazione della relazione diagnostica avviene nell'arco di 1-4 settimane a seconda del numero dei responsabili di funzione coinvolti.

Le risposte che un'azienda ottiene dal mercato sono strettamente collegate al livello di vitalità di cui gode al suo interno; è sensato quindi far precedere ed accompagnare ogni decisione strategica monitorando i diversi aspetti che condizionano l'efficienza dei propri uomini. Solo così è possibile intervenire tempestivamente quando ci si dovesse accorgere che questi non sono in sintonia con l'azienda non tanto per ragioni retributive quanto a causa di scarso spirito di appartenenza, demotivazione, conflittualità, stress...

I risultati di bilancio, anche quando misurano risultati soddisfacenti, non riescono ad evidenziare numericamente situazioni critiche riguardanti le risorse immateriali che spesso volte sono sconosciute o non adeguatamente quantificate. Sono proprio queste che, se trascurate, possono modificare nel tempo i risultati conseguiti, seppure positivi.

ES consente di dare tempestivamente una rappresentazione quantitativa e dunque oggettiva della curva del ciclo di vitalità aziendale **misurando i fenomeni che rischiano di sospingerla verso il declino e successivamente monitorando l'efficacia delle azioni intraprese per prevenirlo o per contrastarlo.**



Al momento **X** la curva della vitalità inizia a decrescere sebbene i risultati economici espressi dalla curva del ciclo di vita siano in crescita. Intervenire al momento **X** sulle negatività latenti, significa prevenire la flessione.