

4. Competenze Specifiche di Base dei Consulenti



4. Competenze Specifiche di Base dei Consulenti

4.1. Cultura organizzativa:

Definizione: La cultura organizzativa è qualcosa di molto complesso. E' il modo in cui una pluralità di persone possono ottenere obiettivi unitari attraverso diversi contributi di sostegno personale e tecnologico armonicamente collegati gli uni agli altri. Per riassumere e semplificare questo concetto, un semplice esempio può essere l'evoluzione di una struttura organizzata, da "*naturale e spontanea*" a funzionale.

Immaginate un piccolo autotrasportatore che si occupa di spedizioni con un buon ritorno in termini di soddisfazione cliente. Può incrementare la sua attività con l'acquisto di 3 piccoli camion e individuare 3 colleghi come autisti per la consegna merci, contemporaneamente alla sua stessa attività di trasportatore. Tuttavia, quando c'è molto lavoro, deve anche dedicare parte del suo tempo per rimanere in ufficio per la gestione degli ordini e per pianificare gli itinerari di viaggio dei colleghi.

In caso contrario, i suoi clienti non potrebbero avere un servizio di trasporto efficiente e si rivolgerebbero altrove. Questo processo viene chiamato Evoluzione Funzionale dell'Organizzazione, e può evolvere in modo crescente.

Bibliografia e strumenti:

<https://www.youtube.com/watch?v=oQRK6UUkz6U>

<https://www.youtube.com/watch?v=xYUDulXYzn4&list=PLeTE7pg9Apn4pYbDvik4Np9-Dxc0F8O5G>

<https://www.youtube.com/watch?v=sb62i2WpsWk>

4. Competenze Specifiche di Base dei Consulenti

1

4.1.1. Adattabilità alle esigenze e ai requisiti specifici dell'impresa familiare

Definizione: È l'abilità di adottare una linea molto orientata alla particolare situazione della singola impresa familiare.

Ogni azienda non dovrebbe essere considerata come una macchina meccanica, ma come una realtà ben specifica.

Se a volte un'azienda può essere vista come una macchina "a freddo", in cui il denaro è l'olio lubrificante, nel caso di aziende familiari questo principio non è quasi mai applicabile. Va considerata come un organismo vivente, dove le emozioni sono il sangue allo stesso modo del denaro. Il consulente deve essere consapevole dei piccoli dettagli psicologici, tenendo ben presente che quando si tratta di emozioni non è questione di gerarchie di maggioranza. L'opinione di una moglie, un figlio, una sorella, un'amante può essere più rilevante di un cospicuo pagamento o di un importante accordo di mercato.

Al fine di gestire questi aspetti molto delicati, il consulente dovrebbe contare non solo sulla propria sensibilità, ma dovrebbe essere preparato professionalmente - e aggiornato - su modi e tecniche per comprendere e gestire le relazioni interpersonali. Aspetti come la percezione e la comunicazione interpersonale, le dinamiche di gruppo, le caratteristiche di cooperazione, le dinamiche di base del know-how dovrebbero essere considerati in modo approfondito per gestire le criticità e le situazioni troppo o troppo poco animate.

Bibliografia e strumenti:

https://www.youtube.com/watch?v=Xq_rDaweFc8

<https://www.youtube.com/watch?v=EsWu7D5ocQc>

4. Competenze Specifiche di Base dei Consulenti

2

4.1.2. "Essere collaborativi" e cooperativi in relazione alla situazione e alle esigenze dell'azienda familiare

Definizione: è una condizione "indirettamente" collegata alla necessità di comprendere prima di agire, molto legata alla capacità sopra menzionata. La differenza è nello scopo. Il know-how - e la sensibilità personale - dovrebbero essere orientate a facilitare l'intera evoluzione delle relazioni familiari, al fine di far comprendere a tutti che l'azienda ha un **valore** a lungo termine che deve fare da collante nelle situazioni di difficoltà soggettive individuali e non solo per le criticità di mercato.

Bibliografia e strumenti:

<https://www.youtube.com/watch?v=rtJo53bnB2s>

<https://www.youtube.com/watch?v=jzmaO5UKkfQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=FUz6CZ3yTs8>

4. Competenze Specifiche di Base dei Consulenti

3

4.1.3. Capacità di osservazione delle regole e delle relazioni interne

Definizione: Ciò che accade tra i membri dell'impresa familiare e la direzione non è generalmente visibile sulla carta o dai documenti aziendali: è il trionfo dell'immateriale! Il consulente DEVE essere attento a ciò che accade sotto la superficie visibile. L'intuizione è molto importante in questo senso, ma allo stesso modo è importante conoscere le dinamiche comportamentali e le regole di convivenza: la comunicazione interpersonale in primis, la percezione interpersonale, le regole di cooperazione, aspetti particolari e gli effetti della frustrazione, della gelosia latente e delle rivalità inter familiari. Essere consapevoli di ciò che sta accadendo è fondamentale per la gestione della dinamica d'insieme.

Bibliografia e strumenti:

<https://www.youtube.com/watch?v=iloXxl-Cq4Q>

<https://www.youtube.com/watch?v=jVbBe5Sylho>

https://www.youtube.com/watch?v=Mq2lyn_ysKQ

4. Competenze Specifiche di Base dei Consulenti

4

4.1.4 La consapevolezza del settore aziendale.

Definizione: Nonostante le relazioni interpersonali siano qualcosa di indipendente dal settore aziendale, è importante per il consulente esterno essere a conoscenza delle regole dei diversi ambienti di lavoro: il settore alimentare è ben diverso da quello meccanico! L'agricoltura è diversa dalla manifattura, i servizi alla persona sono qualcosa di diverso rispetto alle attività artigianali o ICT. Anche la scala di denaro è importante. € 1 milione ha un impatto diverso in una piccola azienda di stampa di alta qualità, rispetto ad una raffineria di petrolio! La sensibilità individuale e soggettiva è diversa dalle cifre "oggettive".

Bibliografia e strumenti:

<https://www.youtube.com/watch?v=QeBpIYREgJM>

<https://www.youtube.com/watch?v=MHGKO2dbXQM>

<https://www.youtube.com/watch?v=W3WTtGq5UvU>