

# Hai mai pensato quanto è importante curare la vitalità della tua azienda?

Il futuro di ogni azienda dipende dalla sua vitalità.  
Come misurarla, cosa fare per accrescerla.

**STUDIOTAGLIENTE**

Dialogo e creatività

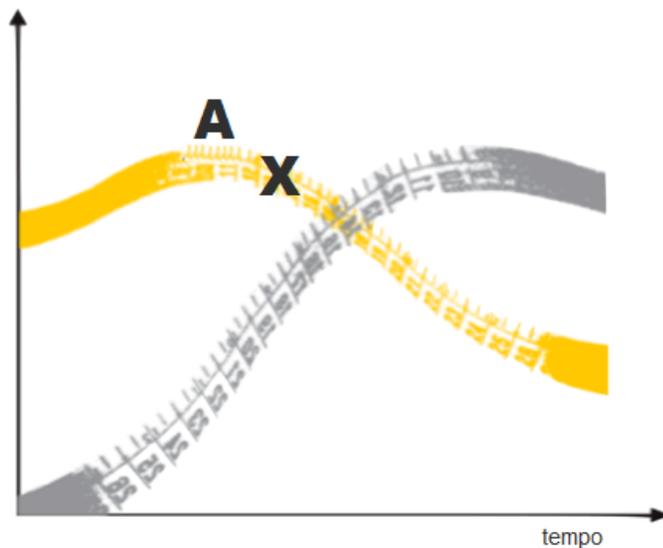
per facilitare i processi di  
cambiamento e di sviluppo  
innovativo delle aziende



*"Oggi siamo solo io e i miei fratelli nella nostra piccola bottega. Ma sento che possiamo migliorarci e se riusciremo a crescere anno dopo anno, ... e se continueremo con passione la nostra pasta sarà sempre migliore e allora potremmo perfezionarci e forse diventare una pasta famosa, magari in tutto il mondo. Per ora è un sogno ma se c'è la passione..." (Pietro Barilla, 1877)*

*"Aiutiamo imprenditori e manager che si rivolgono a noi per mantenere alta la passione grazie alla quale è nata e cresciuta la loro azienda. La vitalità è l'elemento centrale del nostro impegno professionale: ce ne prendiamo cura attraverso azioni concrete su tutti quegli elementi che la mantengono elevata." (Franco Tagliente, 2012)*

## Quale curva descrive la passione della tua azienda?



La vitalità di un'azienda è tutto. Grazie alla capacità che ha la curva della vitalità di essere predittiva, è possibile rintracciare elementi di criticità significativi anche quando i dati numerici (utile, vendite, quote di mercato) sono positivi.

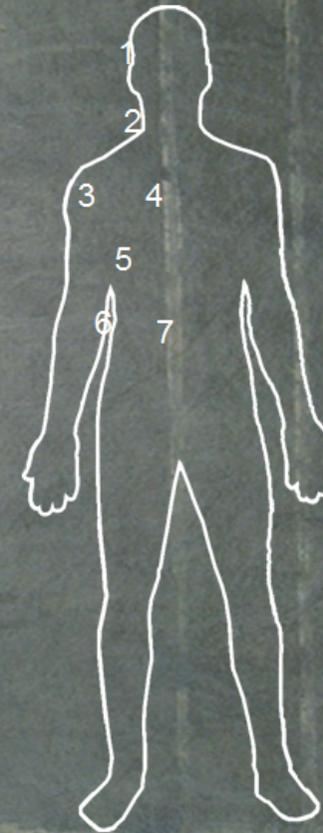
Al momento A l'impresa trasuda energia, creatività, orgoglio, autostima e si trova in uno stato di eccitazione. Tra A e X l'impresa si è "seduta sugli allori" ed è molto più difficile smuoverla da abitudini consolidate e riti giornalieri e dal ristagno dei piccoli centri di potere. Al momento X la curva 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.

Studiando la fisiologia umana ed i suoi processi, assumendo che ogni azienda è un organismo vitale e dunque soggiacente alle dinamiche della biologia più che a quelle della meccanica, abbiamo individuato i fattori fondamentali che condizionano la vitalità di ogni azienda.

Abbiamo messo a confronto questi sette elementi con i 40 fattori di longevità che sono stati riscontrati grazie ad un'indagine condotta dall'Università di Verona su di un campione di 341 imprese ultracentenarie selezionate fra 765.

Dal confronto ne emerge che questi sette elementi possono essere definiti "metafattori" e dunque focalizzando su di essi le attenzioni è possibile avviare un processo di rivitalizzazione di un'azienda per contrastare la fase del declino già in atto o per prevenirla.

1. La valorizzazione delle esperienze positive del passato.
2. Riconoscere ed ascoltare i bisogni dei diversi portatori di interesse: persone, istituzioni, ambiente.
3. Stimolare l'intelligenza emotiva, non solo quella logica.
4. Osservare oggettivamente i processi per individuare i loro fattori critici.
5. Rifuggire dai preconcetti e dai pregiudizi e valutare gli accadimenti con equilibrio
6. Ricercare il nuovo e rinnovarsi costantemente
7. Ricercare e dare senso a ciò che si sta facendo



## La vitalità come risposta a molte domande, quali sono le tue?

- “La carenza di risultati acuisce la conflittualità e l'individualismo nella mia azienda. E' possibile individuarne le cause guardando a ciò che facciamo in modo diverso?”
- “Non riesco ad individuare il percorso più adatto per affrontare il futuro: ricevo troppi input che sono incoerenti tra di loro. Come posso selezionare quelli che hanno reali potenzialità?”
- “La mia partecipazione in questa azienda è a rischio? Quali strumenti di controllo che guardino anche alla dimensione qualitativa e non solo alla quantitativa posso adottare per individuare tempestivamente elementi di criticità predittivi del declino?”
- “Le persone della mia azienda sono passive e contribuiscono poco al miglioramento della nostra efficienza. Come possiamo coinvolgerle?”
- “Temo che la politica retributiva della mia azienda sia inadeguata a sostenere la motivazione dei collaboratori più meritevoli e il loro sviluppo. Può da sola essere tanto attraente da attivare e trattenere nella mia azienda le migliori risorse?”
- “Noi responsabili di direzione abbiamo scoperto di non avere una visione comune. Qual è il percorso che dovremmo fare per riuscire a vedere in modo coeso l'evoluzione auspicabile per la nostra azienda?”
- “Ho il dubbio che il mio modo di rapportarmi agli altri non sia adeguato alle loro aspettative. Come individuare i miei comportamenti da trasformare e cosa fare perché questo avvenga?”
- “La formazione delle persone nella nostra azienda è focalizzata soprattutto sul loro saper fare - competenze tecniche - e quasi per nulla sul loro saper essere - capacità manageriali e relazionali. Come arricchirci di diverse capacità di apprendimento?”
- “Quando ricerchiamo persone da inserire nella nostra azienda ci preoccupiamo di indagare sul loro sapere ma non anche su ciò che realmente amano fare. Come possiamo individuarlo?”
- “Come possiamo individuare che cosa si aspettano da noi i nostri clienti che non sia la mera riduzione dei prezzi?”

# Da 40 anni ci prendiamo cura delle organizzazioni

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.

Il nostro è un approccio metodologico che nel corso degli anni si è arricchito di una vasta esperienza nell'ambito di indagini sulle risorse umane finalizzate alla descrizione dell'azienda così come la 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.

Stiamo monitorando gli elementi di vitalità delle aziende del nord-est, fondate da almeno cento anni, che stanno reagendo pro attivamente alla crisi, per metterli a disposizione di una riflessione comune sulla quale progettare il futuro della nostra economia.



**STUDIOTALGENTE**

Dialogo e creatività

per facilitare i processi di  
cambiamento e di sviluppo  
innovativo delle aziende





## Gli approcci che adottiamo per mantenere elevata la vitalità

DIALOGOS	un processo di sostegno allo sviluppo della leadership, di allineamento manageriale e di team coaching.
IKOS	un processo di apprendimento che grazie a tecniche formative attive valorizza più le esperienze che le nozioni facilitando cambiamenti comportamentali.
INNOVATION STREAM	un laboratorio creativo finalizzato all'innovazione attraverso lo sviluppo delle capacità creative degli uomini dell'azienda.
SIDUS	uno strumento di analisi delle capacità delle persone lette attraverso un'indagine sulle attitudini oltre che sulle competenze.
TIESTI	una forma di dialogo maieutico che ricorre alle domande anziché ai consigli ed interviene nella gestione dei conflitti trasformandoli positivamente.





**STUDIOTAGLIENTE**

Dialogo e creatività

per facilitare i processi di  
cambiamento e di sviluppo  
innovativo delle aziende

Via Ghirlanda | 31100 Treviso | Italia

tel. +39 348 455.54.60

[franco@studiotagliente.com](mailto:franco@studiotagliente.com)