



ULYSSE MANAGEMENT

STRATEGIA, ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE

STUDIO Caglini & Frasconi

"PROVOCAZIONI" E NOTIZIE

© ULYSSE MANAGEMENT

Anno 2 - Numero 12 - 20 maggio 2011

DAL MONDO ECONOMICO, SCIENTIFICO, AZIENDALE E DAL NOSTRO "PENSATOIO", ABBIAMO SCELTO PER VOI :

- √ In regalo per voi : *Il metodo Navigator per lo sviluppo organizzativo e la strategia*. La situazione che si è venuta a creare nelle società occidentali a seguito delle nuove pressioni competitive rende improcrastinabile l'esigenza di trovare, da parte delle aziende, metodi molto più efficaci rispetto a quelli del passato non solo per rendere più produttivo il capitale umano ma anche e soprattutto per sviluppare strategie e piani di azione che non mostrino lacune e cedimenti nel momento della loro messa in pratica, cioè nel momento della verità. In altre parole non ci sono più margini per errori e bisogna partire già da subito con il piede giusto. In questo ci viene in aiuto il metodo *Navigator* che rappresenta una notevole discontinuità rispetto alle prassi sin qui adottate. Chiedere in segreteria.
- √ Secondo una curiosa legge della statistica, conosciuta come *principio di Pareto* o anche legge 80/20, a determinare l'80% di un qualsiasi risultato è sempre e solo un 20% (con qualche aggiustamento) degli elementi che vi concorrono. Per esempio in una rete di vendita l'80% del fatturato è determinato dal 20% dei punti vendita; in un portafoglio clienti, l'80 % dei ricavi deriva dal 20% dei clienti; in un assortimento o gamma di prodotti è il 20% di questi ad assicurare l'80% delle vendite; nell'economia mondiale l'80% della ricchezza globale è detenuta dal 20% della popolazione e così via. La stessa curiosa legge regola anche il rapporto tra un qualsiasi risultato (si pensi al risultato del lavoro manageriale) e le azioni attivate per ottenere il risultato: può non essere un granché confortante il saperlo ma tra tutte le innumerevoli attività quotidiane di un manager sarà solo ad un 20% di esse che egli dovrà l'80% di ciò che alla fine riesce ad ottenere. Bene. A questo punto fare l'analisi ABC (determinare cioè qual è quel 20% di elementi che assicura l'80% del risultato, detti elementi A e poi di seguito fare la stessa cosa per quelli B e C) è un gioco da ragazzi quando si tratta di prodotti, di clienti, di punti vendita o di altri elementi dei quali è possibile conoscere con precisione il loro contributo (espresso in percentuale) alla totalità. Ma quando si tratta di azioni o di comportamenti ? Cioè di quello che riempie pressoché l'intero orizzonte lavorativo di un manager ? Questo è precisamente il motivo per cui i manager riescono a rispettare il principio del lavorare per priorità con una relativa facilità quando si applicano su prodotti, filiali, clienti, ecc. cioè su elementi facilmente misurabili ma non ci riescono quasi mai quando si tratta di stabilire il livello di attenzione (in durata e in profondità) da assegnare alle tante questioni che affollano le loro giornate. Ma se il principio di Pareto è vero (e lo è) allora non essere in grado di stabilire qual è la piccola parte di attività che assicura la gran parte del risultato può essere il discrimine tra i manager preziosi per una azienda (pochi) e gli altri (la maggioranza). C'è un sistema per padroneggiare questa faccenda? Sì, c'è ed è questo.

segue

Sedi : Perugia e Monte Vidon Corrado (FM) - P. IVA 02288180546

E mail: info@ulyssesmanagement.it - www.ulyssesmanagement.it



ULYSSE MANAGEMENT

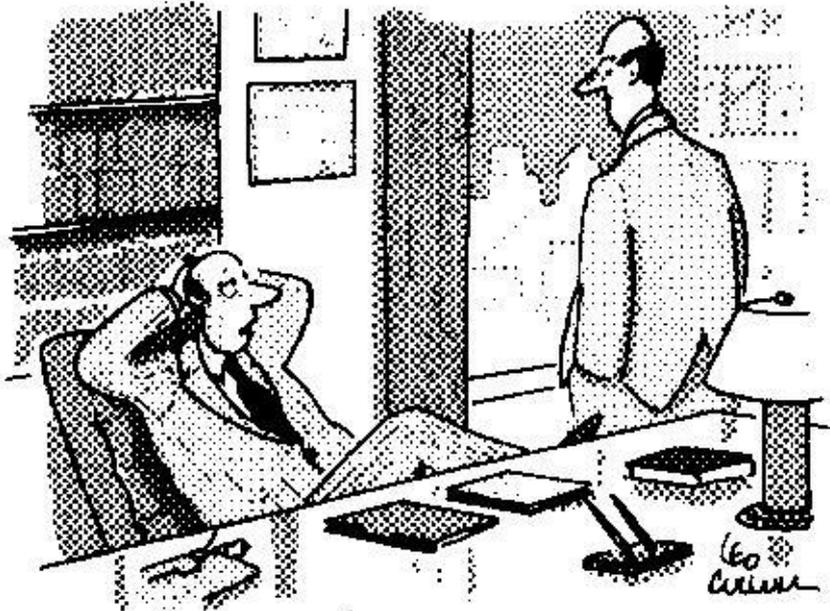
STRATEGIA, ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE

STUDIO Caglini & Frasconi

Per prima cosa cercate di stabilire con precisione quale debba essere per voi il *risultato* nel particolare contesto in cui vi trovate ad operare. Attenzione, non è una cosa così scontata come sembra, non si tratta di soli numeri ed è decisivo legare il risultato così definito ad un periodo stabilito (per esempio l'anno). Fatto questo dedicate pure tempo e attenzione a tutto ciò che vi avvicina al *risultato* così come lo avete definito e non state troppo a piangere se dovete invece sacrificare (per mancanza di tempo) questioni che vi portano fuori strada (rispetto a ciò che avete chiaro in mente). L'agire in questo modo vi farà entrare nel ristretto novero dei realizzatori e dei leader, persone un po' speciali che si differenziano dalla norma e ciò non avverrà per voi in modo indolore. L'essere quasi sempre in anticipo sui tempi degli altri e quasi sempre sfasati sulla valutazione da dare agli eventi (priorità) non è precisamente la maniera più adatta per essere percepiti come persone innocue e concilianti e più di uno tra i vostri collaboratori dovrà probabilmente darsi una regolata circa il suo modo di intendere il lavoro, circa ciò che bisogna ottenere e circa quando deve essere ottenuto. Esiste una qualche qualità che è assolutamente necessaria perché si possa diventare dei *realizzatori* avendo compreso l'importanza di selezionare ciò che è decisivo per il risultato? Sì e questa qualità è la consapevolezza continua di cosa sta realmente accadendo attorno a sé. In questa "comprensione" che avviene completamente in automatico e senza nessun momento o periodo di oscuramento, il manager "vede" come in un processo continuo e contestuale ciò che bisogna ottenere, ciò che si sta realmente ottenendo, ciò che bisogna fare *subito* per evitare di mettere a rischio il risultato e infine ciò che deve essere eventualmente sacrificato come male minore. E' molto facile, lo capirete, che chi ha questa attitudine si trovi spesso nel seccante ruolo del guastafeste... 

√ La citazione memorabile, 6 - «Se devi ingoiare il rospo, ingoialo finché è piccolo e tenero».

Thomas Jefferson



CONSULENTI

"Mi stai chiedendo qual'è stata la mia «ora migliore» o la mia migliore «ora fatturabile»?"

Sedi : Perugia e Monte Vidon Corrado (FM) - P. IVA 02288180546

E mail: info@ulyssesmanagement.it - www.ulyssesmanagement.it