



## OPEN MOOD - Open Manager per l'Open Organization

### SCENARIO DI RIFERIMENTO

CIS- scuola per la gestione di impresa, in partenariato con SFC - Sistemi Formativi Confindustria e Forma del tempo, e con la collaborazione di Fondirigenti ha avviato un **progetto di assessment e modellizzazione delle competenze dell'open manager**.

In uno scenario socio-economico complesso e per molti versi incognito, come quello che stiamo vivendo, caratterizzato da una vera e propria rivoluzione industriale indotta dalle tecnologie digitali, in queste ultimi mesi si è innestata l'emergenza sanitaria planetaria dovuta alla diffusione del virus SARS-CoV-2. Le conseguenze sul sistema economico mondiale rischiano di essere tali da richiedere al mondo produttivo uno sforzo ed un impegno straordinari per affrontare quella che si prospetta come la più consistente impresa di ricostruzione che sia mai stata immaginata.

Si tratta di un contesto nuovo, che richiede la responsabilità e la disponibilità di tutti gli attori che presidiano ed orientano l'azione delle nostre imprese. Sarà probabilmente necessario un profondo ripensamento della cultura manageriale, identificando varianti innovative ai modelli manageriali mainstream, buone pratiche e modalità di sviluppo delle competenze distintive dei manager top performer, così da permettere a chi guida oggi un'impresa, di far fronte alle difficoltà e, auspicabilmente, di rilanciare l'iniziativa imprenditoriale con modi e logiche nuove.

In particolare, sarà necessario acquisire specifiche competenze manageriali e di sistema in grado di rendere l'azienda più efficace sui mercati e nei percorsi di innovazione. È in tale prospettiva che si afferma **l'idea dell'Open Management, come opportunità di ripensare l'organizzazione e lo stile gestionale in un'ottica Open**, permettendo all'azienda di adattarsi continuamente ai mutamenti dell'ambiente, cavalcando le nuove opportunità e superando le inevitabili difficoltà.

### TARGET

Circa **75 imprese** che abbiano le caratteristiche di eleggibilità secondo i principi di competitività e innovazione. Tale campione dovrà tenere inoltre conto della distribuzione territoriale e per settore delle aziende e garantire la presenza di **almeno 7 aziende collocate nel Sud Italia**. All'interno di questo campione sarà coinvolto un **gruppo di almeno 300 manager** rappresentativi sia della famiglia dei Top manager che dei Middle manager ed appartenenti il più possibile a diverse funzioni aziendali.

### OBIETTIVI

Lo scopo di questa ricerca è indagare l'Open Management come stile di management che crea le condizioni per una migliore flessibilità, adattabilità e capacità di innovazione di un'organizzazione contemporanea.

Il quesito di ricerca è "Esiste e come si può definire (attraverso competenze e comportamenti) uno stile di management Open



in grado di mantenere alto il livello evolutivo in un sistema, la sua capacità di crescere e di adattarsi alle sfide del contesto?”

A questo quesito ne affianchiamo due ulteriori che hanno la finalità di favorire lo sviluppo dell’Open Management e consolidare delle pratiche formative rispetto a questo profilo.

- Come si può misurare il grado di Openness di un manager? Si può costruire uno strumento per fare questo?
- Quali sono i modelli formativi che mi consentono di sviluppare le competenze di un Open Manager (OM)?

Per ottenere una risposta a queste domande la ricerca dovrà raggiungere tre obiettivi che sono:

1. individuare il set di competenze che caratterizza il profilo dell’Open Manager,
2. progettare e implementare sistemi di assessment per l’individuazione in azienda dei fabbisogni formativi in tema di competenze manageriali per l’open management,
3. progettare modelli formativi atti a sviluppare le competenze manageriali dell’Open Manager.

### ATTIVITÀ CORE

#### FASE 1 - RICERCA:

- Individuazione di un numero di aziende sufficienti a raggiungere un campione di **circa 75 imprese** che abbia le caratteristiche di eleggibilità secondo i principi di competitività e innovazione.

- Somministrazione attraverso piattaforma web di un questionario ad almeno **300 manager** rappresentativi sia della famiglia dei Top manager che dei Middle manager
- In base ai risultati delle analisi statistiche, saranno selezionati circa **20/25 manager** con i quali sarà condotta un’intervista semistrutturata.

#### FASE 2 - DEFINIZIONE DEL MODELLO DI COMPETENZE

#### FASE 3 - STRUMENTI DI ASSESSMENT e MODELLI FORMATIVI

- A partire dal campione dei 300 manager che hanno risposto al questionario nella prima fase, saranno coinvolti circa 30/50 manager a cui si somministrerà lo strumento. A ciascuno sarà restituito un profilo individuale rispetto alle competenze dell’OM

### RISULTATI ATTESI

A conclusione dell’attività di ricerca sarà elaborato un rapporto finale in cui verranno riportate le metodologie adottate nonché i risultati ottenuti nella prospettiva della loro misurabilità e trasferibilità rispetto alla popolazione manageriale del Paese.