

PAOLO SPERANZA

Persone e organizzazioni: percorsi di sviluppo e crescita

Comprendere noi stessi e gli altri, la nostra organizzazione, la nostra cultura, il nostro farne parte, è la base per migliorare i processi, lo sviluppo organizzativo, l'efficacia del nostro agire e il lavoro condiviso e rivolto al futuro, fino all'adozione di tecnologie avanzate.

PAOLO SPERANZA

Chi sono

Psicologia, innovazione e tecnologia sono gli ingredienti del mio personale approccio al lavoro con le persone e nelle organizzazioni.

Sono scienziato della mente, manager, formatore, divulgatore e scrittore.

Mi occupo di crescita organizzativa e personale e di modelli organizzativi innovativi, rivolti al well-being e alla valorizzazione delle individualità, dell'efficacia lavorativa e del cambiamento culturale.

Ho un trascorso in società di diverse aree di business, bancarie, assicurative, informatiche.

Ho avuto modo di ricoprire nella storia ruoli anche molto lontani fra loro, che mi hanno permesso di vedere le cose da punti di vista eterogenei. Sono esperienze che custodisco come un bene prezioso.

Le tematiche riguardano lo sviluppo organizzativo e personale, il cambiamento, la diversità, la leadership, i conflitti, la comunicazione. Le realtà che ho incontrato sono molte, dalle micro alle macro aziende, dai settori farmaceutici a quelli manifatturieri, con persone di estrazione e ruoli estremamente diversi.



Assessment

Un'attività di assessment, analisi e comprensione delle realtà personali e organizzative è indispensabile per costruire cambiamenti e miglioramenti nei processi, capire eventuali fabbisogni formativi, e adottare tecnologie avanzate al servizio dell'azienda.

Gli assessment vengono svolti sui dati, le modalità di lavoro, le persone e i team.



Assessment organizzativo

Raccolta informazioni sull'organizzazione: mission, struttura, divisione dei lavori e dei team, obiettivi



Assessment culturale

Raccolta informazioni sulla cultura organizzativa ed eventuali sottoculture: valori condivisi, comportamenti tenuti e attesi, artefatti, storia, casi di successo



Assessment sulle persone e i gruppi

Raccolta informazioni sulle persone e i gruppi: aspettative, individualità, percezioni, attitudini, caratteristiche della popolazione, dinamiche interpersonali



Analisi e rappresentazioni

L'attività di analisi delle dinamiche organizzative passa attraverso la rappresentazione delle relazioni e dei processi AS IS, nonché delle modalità di interazione e i processi. E' possibile utilizzare diversi modelli, in particolare quelli a grafo, con specifici strumenti applicativi, che sono di impatto e offrono facile comprensione, oltre ad evidenziare le reti di influenza e i flussi operativi reali.



Analisi dei dati

I dati raccolti vengono analizzati, compresi e ordinati, nella loro essenzialità e rilevanza



Rappresentazione organizzativa

L'intera organizzazione e le relazioni e correlazioni possono essere rappresentate a grafo, secondo un modello efficace, realistico e non gerarchico, oppure in altra modalità più tradizionale e strutturata



Affiancamento e formazione

La lettura, la comprensione e l'aggiornamento della rappresentazione può essere meglio portata avanti, anche per il futuro, attraverso un percorso formativo di upskilling e reskilling



Modellazione e sviluppo

La rappresentazione organizzativa permette a questo punto di fare simulazioni e analisi più approfondite. Si può quindi procedere con la modellazione TO BE e la costruzione di piani formativi e piani di sviluppo per ciascuna persona e ciascun team.

Al termine di questa fase lo sviluppo organizzativo può procedere attraverso KPI e tecnologie avanzate.



Arricchimento del modello

Cosa manca al modello per proiettarlo verso i nostri obiettivi?



Piani formativi

Abbiamo bisogno di formazione specifica per il personale? Possiamo prevedere piani formativi individuali, basati su ruolo, competenze, attitudini e aspirazioni individuali, in linea con le scelte aziendali? Piani formativi embedded?



Piani di sviluppo

Possiamo immaginare e costruire piani di sviluppo individuali e di gruppo? Cosa chiede l'azienda ai suoi lavoratori? Cosa si aspetta da loro? Cosa si aspettano i lavoratori dall'azienda? Ne condividono la cultura e i valori?



Affiancamento e formazione

Modello, piani formativi e piani di sviluppo, per essere padroneggiati e governati, richiedono affiancamento e formazione, attraverso percorsi formativi di upskilling e reskilling