

# ARGOMENTO DI STUDIO

Descritto per il progetto: "The Hexagonal Leader"

## Nome dell'organizzazione

Heuresis Sp. z o.o.

## Sito web dell'organizzazione

www.heuresis.pl

## Logotipo dell'organizzazione



## Tipo di organizzazione

- Organizzazione aziendale  
 Pubblica amministrazione  
 ONG  
 Altri (di che tipo?) .....

## Dimensioni dell'organizzazione

- Piccolo  
 Medio  
 Grande

## Settore economico

Consulenza, formazione, implementazione software

### Breve descrizione dell'organizzazione

Heuresis opera dal 2001. Attualmente, dopo molti cambiamenti, impiega 6 dipendenti fissi e una dozzina di persone che collaborano.

Lo scopo principale dell'attività è il supporto completo per i clienti nella risoluzione dei problemi organizzativi relativi alla gestione delle persone. L'attuale squadra si è sviluppata negli ultimi 2 anni.

### Descrizione del caso di studio (situazione/problema che stanno affrontando) [max 2000 caratteri]

Le principali problematiche dell'azienda sono dovute alla riprofilazione aziendale e al cambio di personale in azienda:

1. La necessità di implementare meccanismi per la rapida introduzione al lavoro dei dipendenti e il raggiungimento di alte prestazioni
2. Problema con il mantenimento di un elevato coinvolgimento dei dipendenti
3. Sfida con la mancanza di indipendenza

### Soluzioni suggerite (aggiunti vantaggi e svantaggi)

1. Utilizzare i servizi di una società di consulenza esterna che si occuperebbe del processo di introduzione dei nuovi dipendenti nell'attuazione dei compiti aziendali e della valutazione dei dipendenti
2. Passaggio dall'introduzione formale di nuovi dipendenti al posto di lavoro e dal fare valutazioni formali, a favore di colloqui informali con i dipendenti e valutazione soggettiva del loro lavoro
3. Adattamento dello strumento di valutazione delle competenze dei dipendenti utilizzato in Heuresis - SmartManager alle esigenze di introduzione al lavoro di nuovi dipendenti e valutazione dei dipendenti. Preparazione di linee guida e materiali didattici a supporto del processo di introduzione di nuovi dipendenti in una determinata posizione. Incoraggiare i dipendenti ad essere indipendenti utilizzando le risorse (strumenti SmartManager) a disposizione dell'azienda.

### Soluzione scelta

È stata selezionata la soluzione 3, grazie alla quale sarebbe stato possibile implementare le modifiche necessarie (in risposta ai problemi diagnosticati dell'azienda) utilizzando lo strumento SmartManager di proprietà dell'azienda. Questo è stato combinato con procedure formali di valutazione e coaching individuale per questi dipendenti.

### Motivazione della decisione presa

L'implementazione di modifiche basate sull'utilizzo della piattaforma SmartManager unitamente alla descrizione delle procedure per l'inserimento di nuovi dipendenti si è rivelata più economica e veloce rispetto all'utilizzo di una società di consulenza esterna. Ha inoltre apportato un valore aggiunto sotto forma di estensione/miglioramento della funzionalità dello strumento SmartManager. Allo stesso tempo, non è stata abbandonata l'idea di una valutazione periodica formalizzata dei dipendenti.

### Soluzione implementata nella pratica

Abbiamo deciso di eseguire una valutazione mensile sistematica delle prestazioni e delle competenze delle attività utilizzando lo strumento SmartManager. Grazie a questo abbiamo risolto i problemi legati alla riluttanza ad agire in autonomia. I membri del team hanno iniziato a sforzarsi di completare i compiti

da soli, poiché ha aumentato il loro senso di competenza. Il numero di errori relativi all'esecuzione di attività semplici è notevolmente diminuito.

Allo stesso tempo, abbiamo costruito un set di materiali che aiutano l'on-boarding e l'implementazione del suo funzionamento (nello strumento elettronico SmartManager e sulla piattaforma e-learning). Abbiamo sviluppato linee guida e materiali didattici a supporto del processo di introduzione di nuovi dipendenti in una determinata posizione/ruolo. A questa attività è abbinato un coaching individuale. Ciò ha migliorato notevolmente l'aumento di nuovi membri e collaboratori all'interno del team. La qualità e l'efficienza del lavoro sono chiaramente aumentate. L'atmosfera nel team è molto buona e lavoriamo davvero come una squadra e con molto impegno

### Lezione imparata

Abbiamo ritardato l'implementazione dello strumento SmartManager nella nostra azienda, temendo la reazione del team. Tuttavia, l'introduzione di regole di lavoro molto chiare, criteri di successo e l'introduzione di riunioni di valutazione regolari hanno portato ai cambiamenti previsti nell'organizzazione del lavoro e migliorato notevolmente le nostre operazioni

Inoltre, la reputazione della nostra azienda è aumentata agli occhi dei nostri collaboratori, che hanno ora accesso a tutti i documenti per organizzare il loro lavoro e che per noi sono utili allo svolgimento dei compiti

Non abbiamo più problemi legati alla mancanza di comunicazioni chiare e di collaborazione. Questa esperienza ha rafforzato la nostra convinzione che nonostante l'implementazione di soluzioni gestionali e organizzative richieda tempo, alla fine porta alla soluzione di quei problemi che hanno inibito il nostro sviluppo.

### Collegamento alle sei abilità rappresentate nel progetto

Prendere le giuste decisioni manageriali in un'azienda che deve affrontare i problemi è sempre associato alla leadership.

Il manager / proprietario si trova di fronte alla scelta di varie alternative e deve prendere una decisione, tenendo conto delle risorse finanziarie, del tempo e della conoscenza delle competenze e della maturità del team di dipendenti.

Decidere di utilizzare uno strumento (piattaforma) già utilizzato, svilupparlo con nuove funzionalità, combinarlo con una serie di linee guida e materiali didattici, e adeguare i processi di coaching individuale ad esso, è un compito difficile, ma che porta a risultati aspettati.

Grazie alla combinazione di questi elementi e all'introduzione deliberata e sistematica di modifiche, c'è la possibilità che le soluzioni siano durevoli possano servire all'azienda per molti anni.