

The background of the slide features a complex, abstract geometric pattern of thin black lines. These lines intersect to form various irregular polygons and shapes, creating a sense of dynamic movement and complexity. The lines are scattered across the upper and middle portions of the slide, with some extending towards the right edge.

L' "ALGEBRA" ORGANIZZATIVA PER MOLTIPLICARE, AMPLIFICARE E GENERARE VALORE

Andrea Pontiggia

[andrea.pontiggia\(at\)unive.it](mailto:andrea.pontiggia(at)unive.it)

L'ALGEBRA ORGANIZZATIVA

L'algebra permette di risolvere equazioni, di descrivere regole generali e di rappresentare in **forma simbolica**.

L'algebra in taluni casi approssima le soluzioni e richiede chiarezza ed essenzialità.

Lavora sulle **incognite** e permette di trovare gli "ingredienti base" delle soluzioni organizzative (nel nostro caso)

Definisce i **vincoli** e aiuta **l'ottimizzazione anche parziale**.

IL PRESENTE IMAGINANDO IL FUTURO

Le domande: “prompts”

Puzzles versus Mysteries

Moltiplicare e amplificare

La sfida della “semplicità”



UN'AGENDA DI LAVORO PER UN MINDSET ORGANIZZATIVO POSITIVO

ESSENZIALITÀ



CONCRETEZZA



ALTERNATIVE



COMPARAZIONE





CONDIZIONI
NECESSARIE MA
NON SUFFICIENTI

CORAGGIO E COERENZA MANAGERIALE

AMPLIFICARE LE CAPACITA'

MISURARE PER GESTIRE

IL TEMPO: TRA RITMO E ORIENTAMENTO

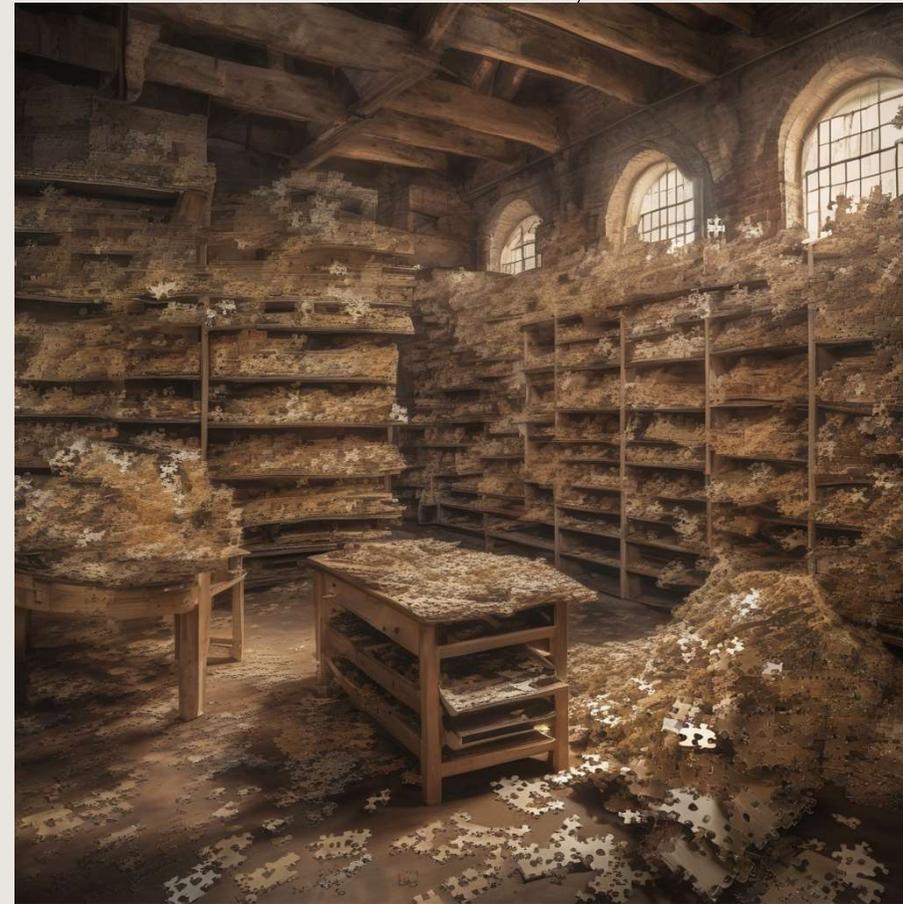


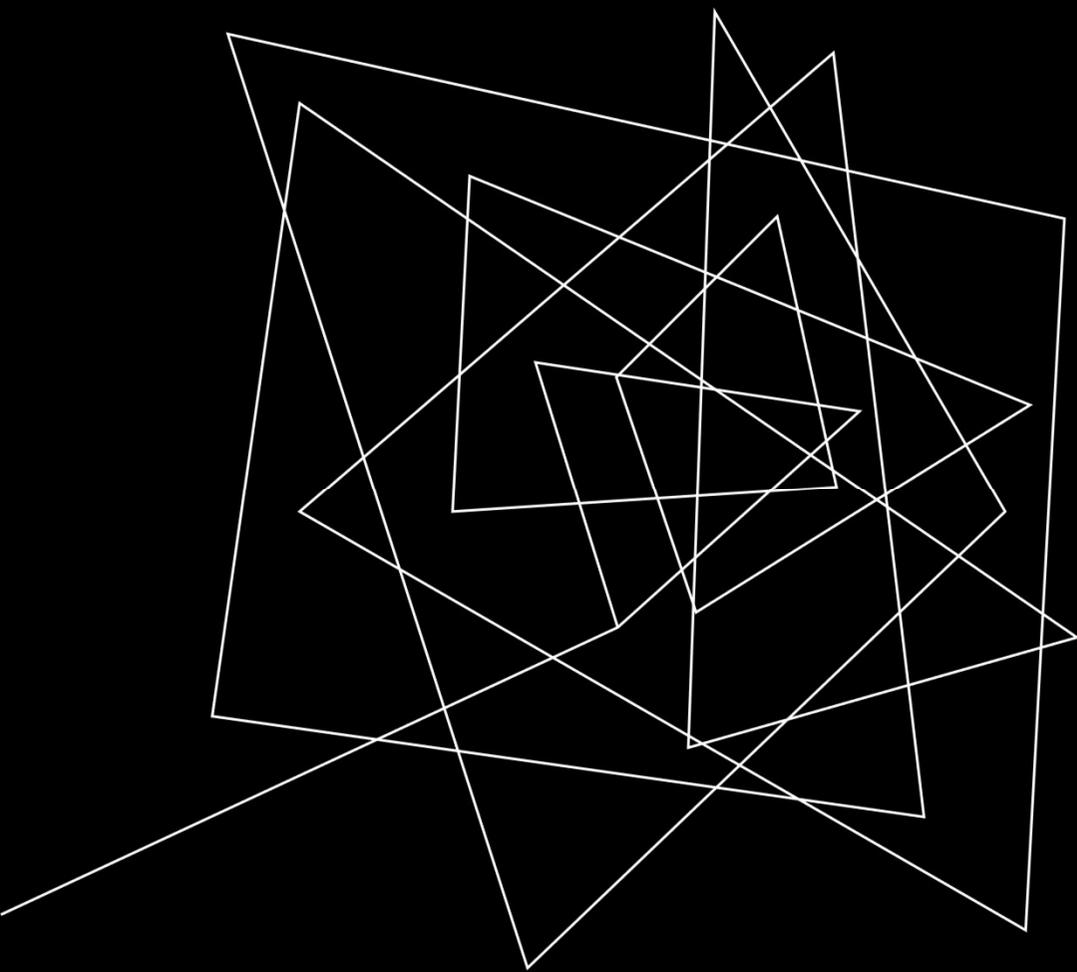
ORGANIZZAZIONE “TRASPARENTE” VERSUS “OPACA”

IL CONCETTO DI **ORGANIZZAZIONE APERTA** RAPPRESENTA UN PARADIGMA INNOVATIVO NELL'AMBITO DELLA GESTIONE E DELLA STRUTTURA DELLE ORGANIZZAZIONI, CONTRASTANDO FORTEMENTE CON LE **ORGANIZZAZIONI OPACHE E POCO LEGGIBILI**. LA TRASPARENZA EMERGE COME UNA DELLE PROPRIETÀ DISTINTIVE DELLE FORME ORGANIZZATIVE AVANZATE, CHE NON SOLO MIGLIORA LA COMUNICAZIONE INTERNA MA ANCHE LA FIDUCIA E LA COLLABORAZIONE CON GLI STAKEHOLDER ESTERNI.

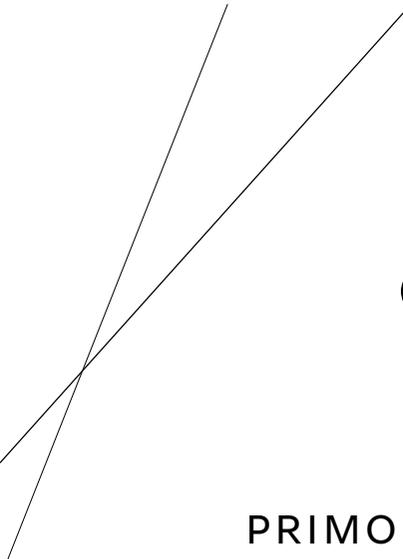
LESS CONVERSATION MORE
ACTION

MENO ORGANIZZAZIONE
PIÙ **ORGANIZZARE**





MISURIAMO
L'”OPACITÀ” PER
CAPIRE LA FORZA
DELLA
TRASPARENZA



CHECK UP ORGANIZZATIVO: QUANTO SIAMO...

PRIMO TEST

Segretezza: Le informazioni vengono trattenute e condivise solo con pochi individui selezionati, creando un ambiente di chiusura.

Comunicazione Unidirezionale: Le comunicazioni fluiscono solo dall'alto verso il basso, limitando il feedback e la partecipazione.

Rigidità: L'assenza di apertura e collaborazione porta a una struttura rigida che fatica ad adattarsi ai cambiamenti.

SECONDO TEST

Centralizzazione del Potere: Le organizzazioni con strutture gerarchiche rigide possono tendere a mantenere le informazioni centralizzate per controllare il potere decisionale. I leader possono temere che la condivisione delle informazioni indebolisca la loro autorità.

Evitare la Contestazione: In alcune culture organizzative, il timore di dissentire o contestare le decisioni dei superiori può portare a un ambiente dove le informazioni vengono tenute nascoste per evitare conflitti.

Protezione dei Dati Sensibili: In settori come la finanza o la sanità, può essere necessario mantenere un alto grado di riservatezza per proteggere i dati sensibili dei clienti o dei pazienti.

TERZO TEST

Evitare Responsabilità: Le organizzazioni possono nascondere informazioni per evitare di affrontare le conseguenze di decisioni sbagliate. Mantenere una facciata di controllo e competenza può sembrare una strategia migliore.

Minimizzare le Critiche: Le organizzazioni possono mantenere l'opacità per ridurre il rischio di critiche esterne, soprattutto se le loro operazioni non sono allineate con le aspettative sociali o normative.

ULTIMO SFORZO

QUARTO TEST

Pettegolezzi e Voci: Informazioni non ufficiali che circolano tra i membri dell'organizzazione, spesso creando confusione e malintesi.

Network Informali: Gruppi di persone che si organizzano al di fuori delle strutture formali per discutere di problemi, condividere informazioni e prendere decisioni.

Ambiguità nei Ruoli: Mancanza di chiarezza su chi è responsabile di cosa, portando a conflitti e inefficienze.

Procedure Ombra: Pratiche e procedure che si sviluppano al di fuori delle normative ufficiali, spesso per aggirare sistemi burocratici inefficaci.

Favoritismi e Nepotismo: Relazioni personali che influenzano le decisioni aziendali, portando a ingiustizie e disuguaglianze.

QUINTO TEST

Evasione delle Regole: Le persone potrebbero trovare modi per eludere politiche aziendali che considerano oppressivi o irragionevoli.

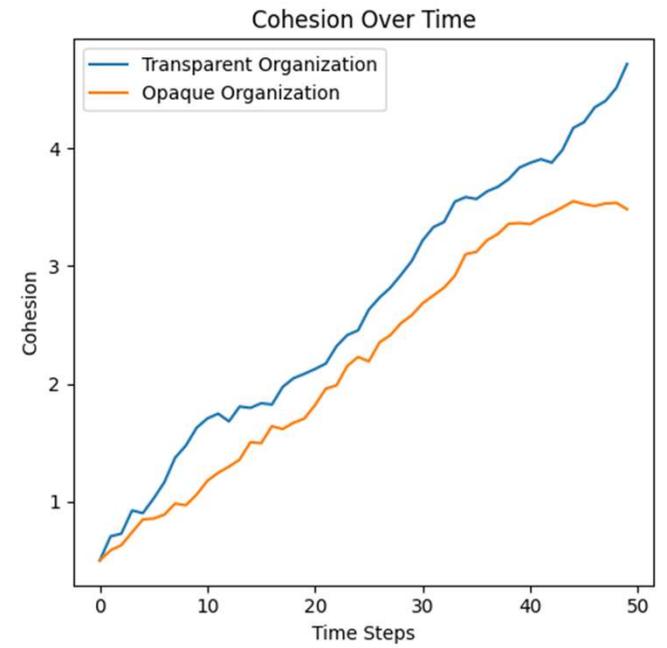
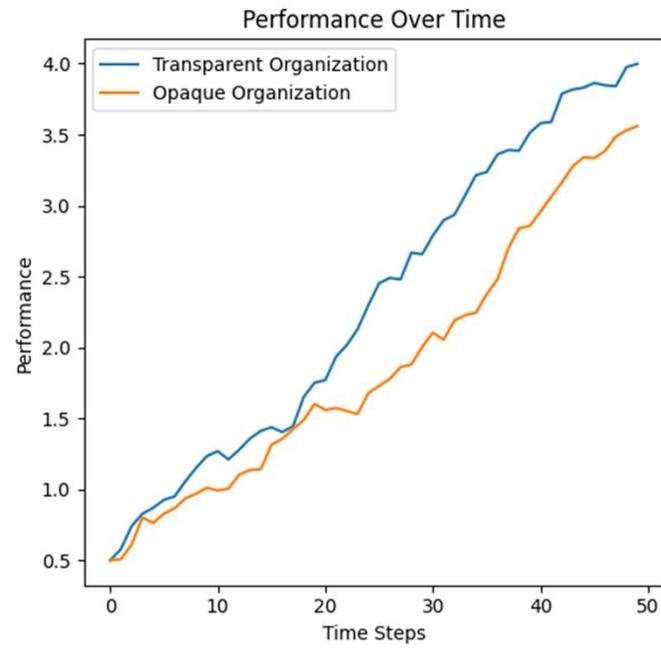
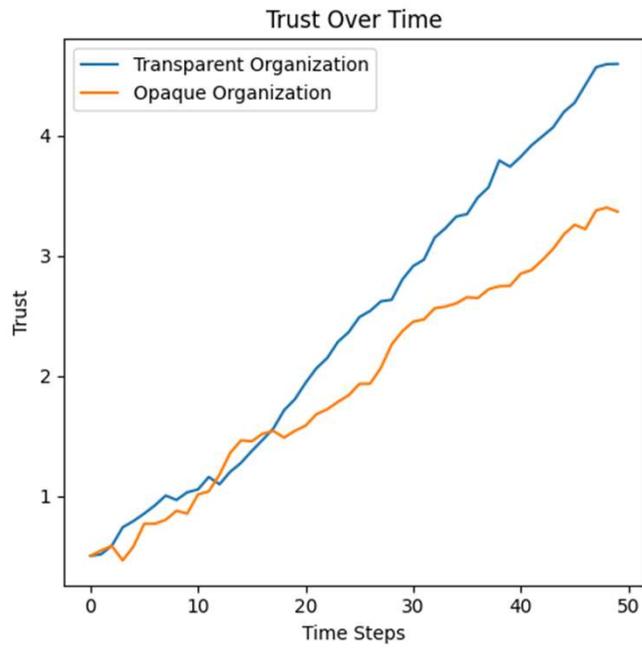
Manipolazione delle Informazioni: Alterazione o omissione di dati per favorire un risultato desiderato, creando un ambiente di sfiducia.

Cultura della Resistenza: Le ombre organizzative possono manifestarsi come opposizione al cambiamento e all'innovazione, con membri che si attaccano a pratiche tradizionali nonostante le evidenze che suggeriscano l'adozione di nuove strategie.

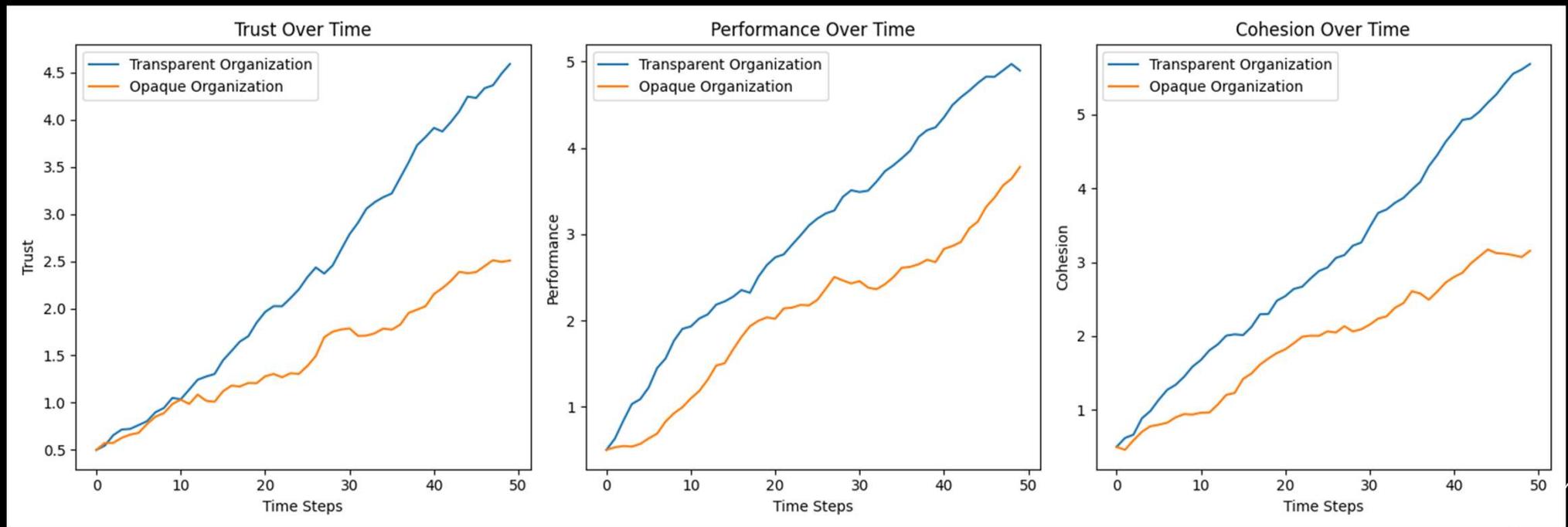
Esclusione: Alcuni membri possono essere esclusi dai processi decisionali, creando divisioni all'interno dell'organizzazione.

Mancanza di Esempio: Se i leader non praticano la trasparenza, è improbabile che i dipendenti lo facciano. La trasparenza deve essere modellata dall'alto.

SIMULAZIONE



SIMULAZIONE



PARAMETRI

The screenshot shows a software window titled "Organizational Simulation Parameters". It contains five rows of parameters, each with three input fields. The values entered in the fields are as follows:

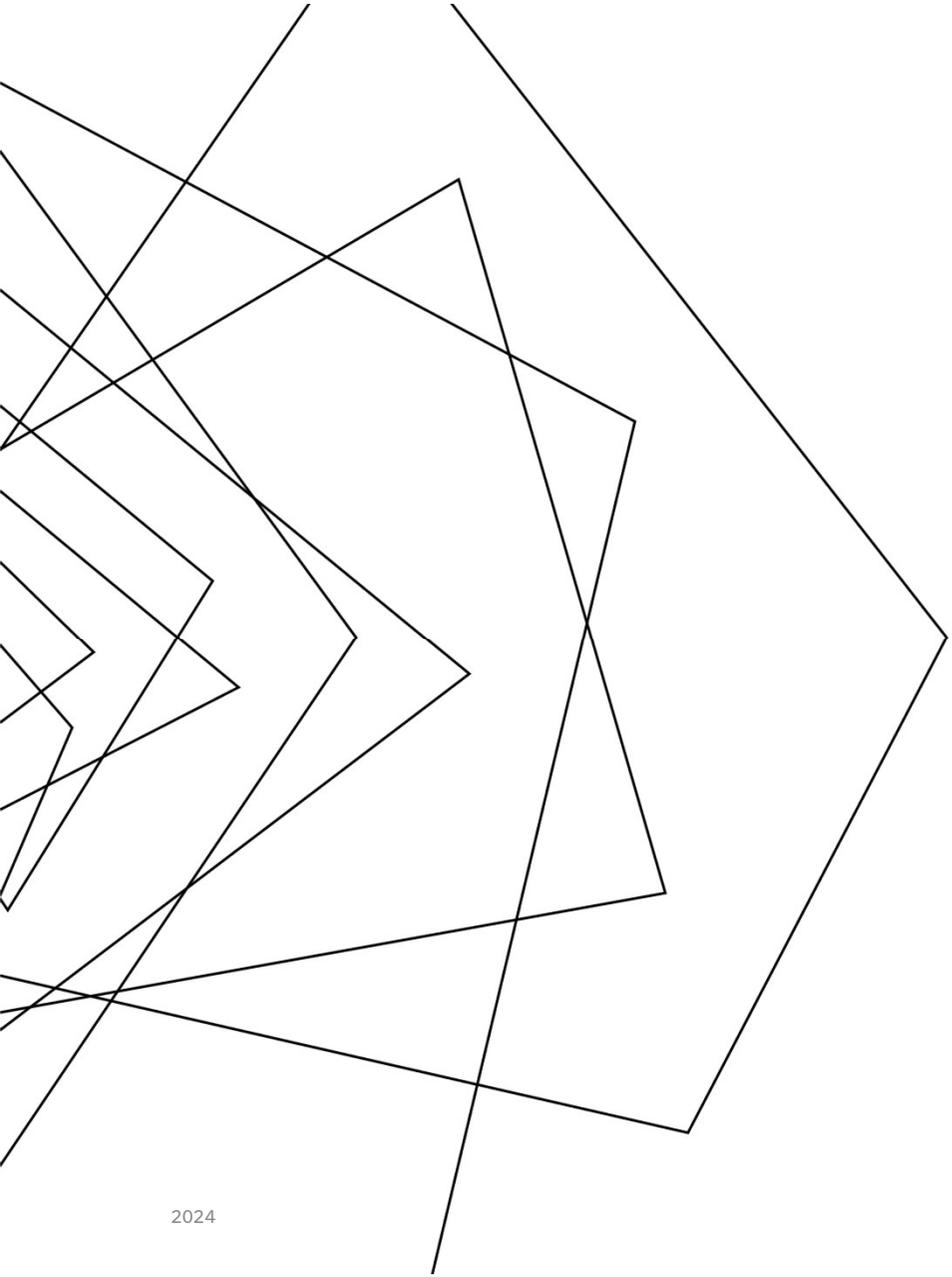
Parameter	Field 1	Field 2	Field 3
Leadership Effectiveness	0.01	0.02	0.015
Communication Effectiveness	0.015	0.01	0.02
Resource Availability	0.01	0.03	0.01
Employee Wellbeing	0.02	0.015	0.025
Innovation	0.01	0.02	0.015

At the bottom of the window is a button labeled "Run Simulation".

CONCLUSIONE: AGIRE

- Creatività
- Immaginazione
- Curiosità
- Sperimentazione





ULTIMA COSA...

- SIMULATE
- SPERIMENTATE
- ESPLORATE
- ANTICIPATE

