ARMIAMOCI E PARTIAMO: VALUTAZIONI DI MANAGEMENT E DIPENDENTI A CONFRONTO SULLE STRATEGIE AZIENDALI PER AFFRONTARE LA CRISI

Dott. A. Carrieri – Università degli studi “G. d’Annunzio” – Facoltà di Psicologia - Chieti

Dott.ssa S. Tria - Università degli studi “G. d’Annunzio” - Facoltà di Psicologia - Chieti

S. Deluca - Università degli studi “G. d’Annunzio” - Facoltà di Economista - Pescara

Introduzione

L’importante periodo di crisi che grava sulla condizione economica, costituisce una sfida alla quale il management è obbligatoriamente chiamato a rispondere: la ridefinizione della crisi da minaccia a possibilità, si concretizza in un cambiamento strategico che non solo mira ad azioni di contenimento dei costi, ma investe sul contributo proveniente dal capitale umano. La comprensione e la condivisione di una strategia che comporta sacrifici da entrambe le parti, risulta importante al fine del raggiungimento degli obiettivi, fondamentali per la sopravvivenza dell’impresa stessa.

Obiettivo

Il presente lavoro consiste in un’analisi esplorativa realizzata in collaborazione con una PMI abruzzese che si occupa di gestione e smaltimento dei rifiuti reflui. L’obiettivo è quello di indagare se vi è accordo tra le percezioni e le valutazioni del management e dei dipendenti in merito alle strategie aziendali.

 Metodo

Sono stati somministrati dei questionari che indagano quali siano le priorità, i settori sui quali investire e le caratteristiche del lavoro che si è o meno disposti a negoziare. I dati ottenuti sono stati elaborati mediante l’utilizzo di statistiche descrittive (utilizzando i software Sofastatistics e xlstat) per il confronto dei punteggi ottenuti dai ciascun comparto.

Risultati

Confrontando la differenza tra le medie del management e dei dipendenti, ed anche tra i singoli comparti, sono state riscontrate delle differenze nelle valutazioni delle priorità, nella disponibilità a negoziare caratteristiche fondamentali del lavoro, in particolar modo la modulazione del compenso, della mansione svolta e degli orari di lavoro.

Conclusioni

Questa ricerca empirica è stata funzionale alla ristrutturazione delle strategie d’impresa, ricalibrando gli interventi volti a fronteggiare la crisi economica in una prospettiva condivisa che permetta un miglioramento del commitment e dell’engagement delle risorse umane verso l’organizzazione.