

Gli stimoli all'innovazione aziendale

del prof. ing. Giuseppe Starace

Se in azienda si vuole istituire, sviluppare e consolidare la pratica dell'innovazione è davvero importante che si crei un ambiente nel quale ognuno contribuisce per quanto può e per il ruolo che occupa.

È in capo all'imprenditore l'attività di stimolo del carattere innovativo dell'ambiente aziendale.

Uno dei suoi ruoli principali è quello di esplorare e di "sentire" il mercato da presidiare con il proprio prodotto o il proprio servizio, per cogliere esigenze, vincoli e difficoltà di consumatori e clienti e per selezionare con la massima precisione possibile sfide da affrontare, strumenti per vincerle, obiettivi da raggiungere il più possibile misurabili e uomini competenti e motivati.

Per lui rappresenta un dovere non mortificare le iniziative dei dipendenti, anzi incoraggiarle, talvolta anche a discapito di una routine meno efficiente, in un'ottica lungimirante che fa preferire il risultato solido a quello più effimero e immediato.

All'imprenditore, il ruolo del perenne insoddisfatto, al quale sta stretto il triste "si è sempre fatto così".

A lui la prerogativa della curiosità di chi vuole comprendere i diversi punti di vista dei propri dipendenti, cui non si stanca di domandare se trovino inefficienti o non del tutto efficaci modi, strumenti e indicatori per incrementare le performance aziendali, avendo chiaro che le performance aziendali sono anche quelle della corretta e sicura impostazione del lavoro dei dipendenti, nonché della creazione dell'ambiente favorevole all'individuazione da parte loro di soluzioni nuove e alternative.

A lui il compito di intrecciare le competenze e le personalità dei suoi collaboratori, anche con il ricorso a iniezioni di risorse esterne, per ottenere dalla cooperazione degli elementi di una squadra un valore più alto della somma dei valori dei singoli, mai dimenticando che la motivazione più forte risiede nella valorizzazione di ognuno.

Sarà compito dell'imprenditore far di tutto perché in azienda vi sia identificazione tra benessere delle persone che collaborano ed efficienza aziendale, magari ricorrendo a meccanismi di premialità che convincano che dire la propria ha valore e che il valore che si produce si ribalta positivamente verso di sé o verso il gruppo di cui si fa parte o che si ha la responsabilità di guidare.

La sana competizione nella collaborazione corale è il campo sul quale si misura questa impostazione.

Penso a come l'esposizione alle fiere dei nuovi prodotti, ricchi di novità e raccontati con intelligenza e attrattività da chi li ha sviluppati ad esempio, nell'ambito di un convegno tra addetti ai lavori, possa riempire di soddisfazione e di senso di appartenenza all'azienda i dipendenti.

O anche come premi in danaro, anche modesti, consegnati ai dipendenti in incontri conviviali alla presenza dei familiari, magari in occasione della chiusura dell'esercizio annuale, attribuiti per avere risolto problemi aziendali possano costituire uno stimolo importante all'introduzione di innovazioni di prodotto o di processo utili all'affermazione sul mercato dell'azienda.

Del resto la competizione in ambito sportivo insegna quanto misurarsi con lealtà e rispetto sorregga l'innovazione e induca a individuare obiettivi precisi, organizzazione efficiente, corretta suddivisione dei ruoli e attività ben legate tra loro in una ricerca continua del perfezionamento.

Le corse delle vetture da competizione sviluppate per stabilire chi primeggi tra i produttori nel campo dell'automotive e chi sia in grado di arrivare primo a traguardi parziali (il singolo evento o Gran Premio) o stagionali (la vittoria del campionato) è un buon parallelo di quanto giornalmente si può fare in un ambiente di lavoro.

L'affinamento continuo del particolare costruttivo alla ricerca della massima prestazione oppure, al contrario, la modifica coraggiosa dell'intero approccio progettuale sono entrambi approcci in grado di portare al miglior risultato e che raccontano delle capacità e della personalità dei singoli e, di conseguenza, del gruppo.

Il podio che onora il vincitore, rende il tributo necessario alla fatica e alla competenza di chi vince, ma nello stesso tempo incoraggia chi è rimasto indietro a operare in misura sempre più efficiente con l'intento di ridurre il gap e di presentarsi vincitore alla prossima bandiera a scacchi.