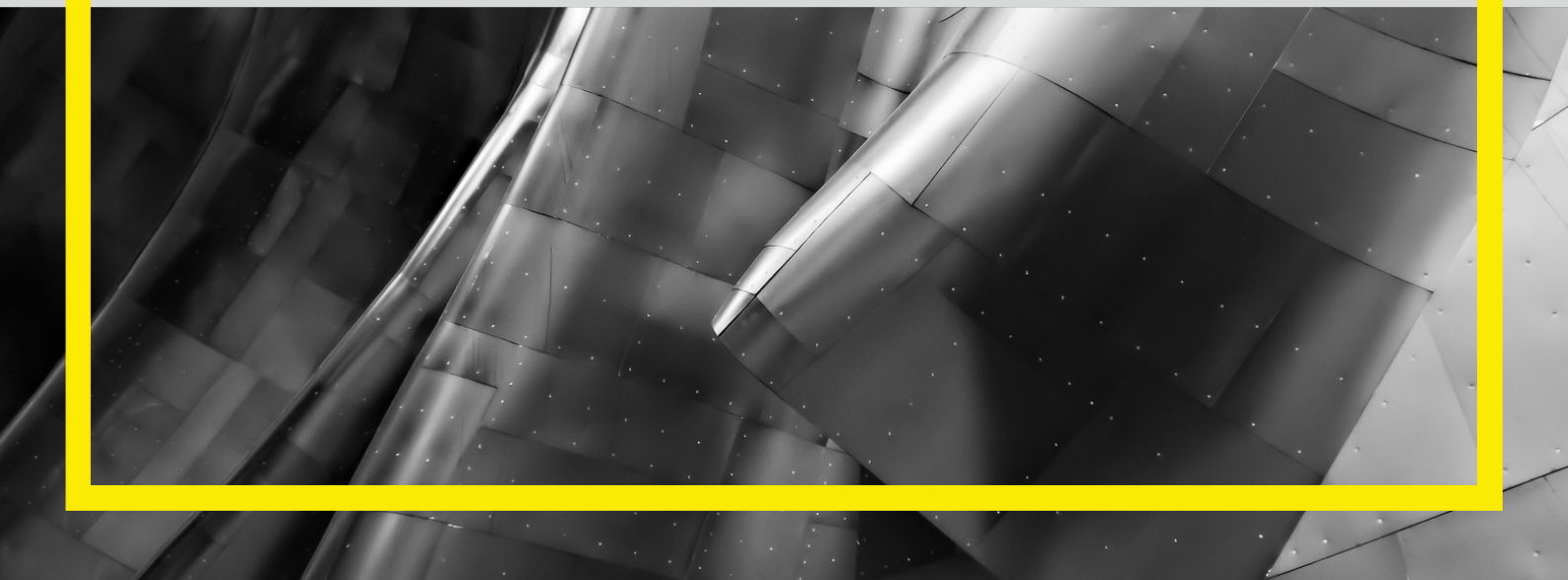
mondaini partners

CHECK-UP EXECUTION

GUIDA ALLA COMPILAZIONE



CHECK-UP EXECUTION – GUIDA ALLA COMPILAZIONE

Il Check-up Execution è uno strumento che ha l'obiettivo di aiutare imprenditori e leader delle Medie e Piccole Imprese a fare un test di autovalutazione per comprendere e valutare quali sono le attuali capacità di Execution della loro azienda, e soprattutto quali sono le azioni che devono mettere in atto per potenziarle e farle evolvere fino al "Modello Execution Vincente".

Tale diagnosi riguarda innanzitutto i **3 Pilastri dell'Execution**, ovvero:

1**. i comportamenti del leader**: adotti i comportamenti giusti per assicurare il potenziamento delle capacità di Execution della tua azienda?

2. **la creazione del contesto**: nella tua azienda è presente una cultura naturalmente orientata al cambiamento e pervasa a tutti i livelli dell'organizzazione?

3. **le persone giuste al posto giusto**: la squadra di collaboratori che hai messo in piedi è quella più adatta a garantire un'Execution vincente?

Inoltre, la diagnosi riguarda anche i **3 Processi chiave dell'Execution**, ovvero:

1. **il processo strategico**: come vengono concepite e pianificate le strategie di medio/lungo periodo della tua azienda?

2. **il processo operativo**: come vengono tradotte le strategie in obiettivi di breve periodo, progetti concreti e risultati misurabili?

3. **il processo delle risorse umane**: come viene gestita la tua squadra e come ti assicuri che ne venga sfruttato al massimo il potenziale?

Per ognuno di questi elementi il Check-up Execution prevede alcune domande a risposta chiusa, alle quali il compilatore dovrà rispondere selezionando le affermazioni che più delle altre rispecchiano la situazione attuale presente all'interno dell'azienda.

Tutte le domande sono a risposta singola.

Una volta risposto a tutte le domande il modello elabora un report che:

- esprime una prima valutazione in merito ai 3 Pilastri e ai 3 Processi Chiave dell'Execution su una scala qualitativa che va da "Attenzione" (punteggio minimo) a "Ottimale" (punteggio massimo)

- posiziona il modello di Execution attuale dell'azienda su una scala quali-quantitativa che prevede le seguenti classi:

1. Execution 1.0 – Execution Debole

Le strategie non sono definite, le responsabilità e i ruoli non sono chiari, i progetti non partono o non vengono portati a termine. Il leader è un "uomo solo al comando" e la squadra non lo segue. I suoi uomini non collaborano tra loro e gestiscono i rispettivi reparti come fossero dei "compartimenti stagni". Le informazioni non circolano all'interno dell'azienda, i confronti non sono aperti e costruttivi, il clima in generale è spesso conflittuale. La resistenza al cambiamento pervade tutta l'azienda, che resta quindi immobile e perde progressivamente competitività sul mercato.

2. Execution 2.0 – Execution Migliorabile

In azienda inizia a diffondersi una cultura orientata all'Execution, anche se a velocità diverse. I processi chiave sono presidiati direttamente dal leader, che traina dietro di sé i suoi collaboratori. Le decisioni vengono prese ma quasi sempre dall'alto, i progetti vengono attuati ma spesso si arenano nel momento in cui richiedono una collaborazione costruttiva tra diversi reparti, i risultati arrivano ma non sono ancora soddisfacenti. L'Execution non è gestita in modo strutturato e sistematico, con metodologie, strumenti e competenze adeguate, ma in modo estemporaneo e impulsivo. Questo determina spesso una buona efficacia, ma al contempo una scarsa efficienza.

3. Execution 3.0 – Execution Adeguata

Il leader e i suoi collaboratori iniziano a lavorare come una vera e propria squadra. Le decisioni vengono prese in modo collaborativo e tradotte in obiettivi chiari e condivisi. L'azienda è dotata di strumenti e risorse adeguate per presidiare la messa a terra e l'avanzamento dei progetti operativi. I risultati vengono misurati e analizzati con una certa periodicità. L'azienda è vivace, dinamica e naturalmente orientata al cambiamento. Il clima è positivo e favorisce il dialogo e il confronto aperto tra tutti i collaboratori. L'efficacia e l'efficienza sono elevate e questo garantisce all'azienda un vantaggio competitivo rispetto ai suoi concorrenti.

4. Execution 4.0 – Execution Vincente

L'azienda è un'eccellenza dell'Execution. Il leader è la guida riconosciuta e accettata di una squadra che rema sempre nella stessa direzione. I collaboratori sono motivati, entusiasti e naturalmente orientati agli obiettivi. Gli asset e i valori dell'azienda e dei collaboratori sono utilizzati al loro massimo potenziale. I progetti vengono portati a termine nei tempi previsti e con i risultati attesi. I processi strategici, operativi e delle risorse umane sono collegati e integrati tra loro. Le responsabilità e i ruoli sono chiari e conosciuti da tutti. L'azienda dispone di sistemi di gestione strutturati e robusti che le consentono di presidiare adeguatamente tutti gli aspetti dell'Execution, indipendentemente dalle persone che ne ricoprono i ruoli apicali. Il clima è effervescente e stimolante, e spinge tutti i collaboratori a "fare le cose giuste" anziché "fare bene le cose". Di conseguenza, le performance dell'azienda sono eccellenti sotto tutti i punti di vista e il vantaggio competitivo è effettivo, duraturo e riconosciuto dal mercato.

In funzione dei risultati di questa autovalutazione quindi l'imprenditore / leader potrà prendere consapevolezza dello stato di evoluzione dell'attuale modello di Execution della sua azienda e identificare alcuni primi spunti e suggerimenti operativi per costruire il piano di potenziamento dello stesso fino al "Modello Execution Vincente".