

L'autore di questo libro vive nelle Marche ma non ci lavorava perché era convinto che l'alta qualità della vita che c'è nella sua regione bastasse da sola a garantire il livello di motivazione del personale di cui le aziende hanno bisogno.

Ma ha scoperto che si sbagliava. Oggi anche l'**ambiente "famigliare" delle PMI** non basta più, perché bisogna contrastare la tendenza, soprattutto dei giovani, a considerare il lavoro sempre meno centrale rispetto ai tanti altri interessi.

Per restare competitivi occorre eliminare tutti gli **errori, sprechi, ritardi e incidenti** che vengono attribuiti alla fatalità. Ma per riuscirci abbiamo bisogno di collaboratori che mettano **più testa nel lavoro**. In fabbrica e negli uffici ci serve un po' più di **entusiasmo**.

Nel libro viene presentato **un sistema operativo** per coinvolgere di più i collaboratori, per **far sentire gli operai e gli impiegati importanti** e renderli **fieri** del proprio lavoro.

Anche se scritto da uno psicologo, **non è un libro di psicologia**: il sistema illustrato **funziona in automatico**, ovvero anche chi è poco incline alle "smancerie", o teme di mancare di leadership, scoprirà come è facile "conquistare" i collaboratori e ottenere un significativo **miglioramento della produttività**.

Il libro è scritto con uno **stile molto discorsivo**, usando il linguaggio colloquiale e senza divagazioni teoriche.

Il sistema operativo descritto serve a rendere più divertente e stimolante l'ambiente di lavoro, per cui il libro è per tutti: **imprenditori, direttori generali, direttori operazioni, direttori di produzione, direttori della qualità, direttori del personale, responsabili della formazione, capi reparto e capi ufficio**.

Parlando anche di impiegati, il libro contiene esempi e suggerimenti che riguardano anche settori diversi dall'industria: credito, commercio e pubblica amministrazione.

Paolo Rossi, psicologo del lavoro, è consulente di direzione aziendale. Ha iniziato in Isper, Istituto per la Direzione del Personale, di Torino. Attualmente dirige lo Studio Paolo Rossi S.r.l. (www.plarossi.it).

€ 13,50 (M)

ISBN 88-464-7900-9



9 788846 479006

561.329 - P. ROSSI

VALUTARE PER DARE VALORE

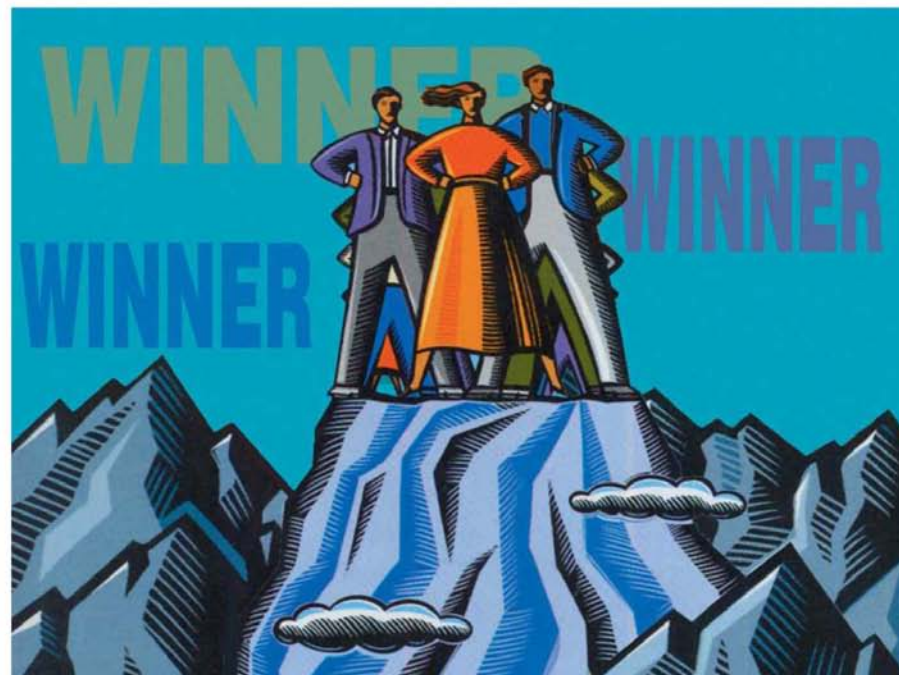


PAOLO ROSSI

VALUTARE PER DARE VALORE

Come recuperare competitività
ridando orgoglio ed entusiasmo
a operai e impiegati

FRANCOANGELI



Indice

Introduzione

- 1. La motivazione del personale come business idea**
 - 1.1. Il miglior posto in cui lavorare
 - 2. Motivati o addormentati?**
 - 3. Tener svegli i collaboratori**
 - 4. Qualità della vita e motivazione del personale**
 - 4.1. Lavoro, casa e famiglia
 - 5. La risorsa giovani**
 - 5.1. Il rischio giovani
 - 6. La cultura del risarcimento**
 - 6.1. Come eravamo
 - 6.2. Dal buon lavoro al bel lavoro
 - 7. Dalla manodopera alla mentalopera**
 - 7.1. La nuova fabbrica
 - 7.2. Il taylorismo duro a morire
 - 7.3. Lavorare è cucinare
 - 7.4. La fine della fatica
-
- 1. Nessuno è spreco per il lavoro che fa**
 - 1. Quella testarda di Marina**
 - 1.1. Marina salva la produzione del suo turno
 - 2. La Gazzetta dei talenti**
 - 3. Non di solo pane vive l'uomo**
 - 3.1. Per un lavoro divertente
 - 3.2. Precariato e immigrazione non sono la soluzione
 - 4. La lezione di Marina**
 - 5. L'importanza dei fatti**
 - 5.1. Esempi dallo sport
 - 5.2. Esempi dalla cucina
 - 6. La redazione della Gazzetta dei talenti**
 - 6.1. Le edizioni della Gazzetta
 - 6.2. Far scattare la curiosità
 - 6.3. Che cosa otteniamo

2. Se lui vince, vinci anche tu

- 1. Il caso dell'aumento**
 - 1.1. Un sistema di valutazione che non aiuta
 - 1.2. La tentazione di fingere che sono tutti bravi uguale
 - 2. In azienda si litiga**
 - 2.1. Le tattiche per rendersi indispensabili
 - 3. La legittimazione dei migliori**
 - 4. Calcio e volley, le differenze di clima**
 - 4.1. Dove parlano i risultati il clima è più sereno
 - 5. Il timore di premiare alla luce del sole**
 - 6. I problemi della valutazione delle prestazioni**
 - 6.1. L'errore di tirare in ballo la personalità
 - 6.2. L'eccesso di psicologismo
 - 6.3. Il disagio dei capi
 - 6.4. Perché non bastano neppure misurazioni oggettive
 - 6.5. La mancanza di argomenti
 - 6.6. La sindrome del vicino di casa
 - 7. Che cosa capita se si litiga troppo**
 - 7.1. Comportarsi da stupidi
 - 8. La soluzione del caso dell'aumento**
 - 9. Il vantaggio di averli in squadra**
 - 9.1. Sdrammatizzare gli errori
 - 9.2. Volare basso
-
- 3. Qualsiasi lavoro è migliorabile all'infinito**
 - 1. Non esistono prodotti maturi**

- 2. Non esistono record imbattibili**
 - 3. Per una valutazione sempre positiva**
 - 4. Contro una valutazione sempre negativa**
 - 5. Il falso problema degli errori di valutazione**
 - 6. Il falso problema del colloquio di valutazione**
 - 7. Per una valutazione non più a senso unico**
 - 8. Vinceranno i migliori?**
 - 8.1. Anche il ping pong insegna
 - 8.2. Le verifiche sul campo
 - 9. Circoli di qualità e qualità della prestazione**
-
- 4. Il gusto di vincere**
 - 1. Non basta partecipare**
 - 1.1. La proliferazione delle specialità
 - 2. A contendersi la vittoria sono sempre gli stessi**
 - 3. Come fare accettare la valutazione delle prestazioni**
 - 3.1. Il problema dei punti
 - 4. Il premio di risultato**
 - 4.1. L'effetto motivante del premio di risultato
 - 4.1.1. L'episodio di qualità di Bellini e Martini
 - 4.1.2. L'episodio di qualità della Giorgi
 - 4.1.1. L'episodio di qualità di Bellini e Martini
 - 4.1.2. L'episodio di qualità della Giorgi
 - 5. Manica larga e benefit**
 - 5.1. Il catalogo dei premi
 - 6. Un clima da supermercato**
 - 6.1. La produttività marginale
 - 6.2. La tessera punti
-
- 5. La responsabilizzazione del personale**
 - 1. Patti chiari e amicizia lunga**

- 2. Il caso delle manutenzioni**
 - 2.1. Di chi è la responsabilità?
 - 3. Dai compiti alle competenze, che cosa è cambiato?**
 - 4. Le carte dei valori alla prova del nove**
 - 5. Il caso dell'addetto al disbrigo commissioni**
 - 5.1. I diversi livelli di responsabilità
 - 5.2. Responsabilità e valutazione delle prestazioni
 - 6. I profili di responsabilità**
 - 6.1. L'utilità dei profili di responsabilità
 - 6.1.1. Più attenzione ai costi
 - 6.1.2. Più attenzione alla comunicazione e alla formazione
 - 6.2. Confini di responsabilità e terra di nessuno
 - 7. Il contenzioso sulle mansioni**
 - 7.1. Un caso limite
 - 7.2. Come "leggere" le categorie d'inquadramento
 - 7.3. Tra gli impiegati c'è tanta confusione
 - 7.4. Smontare e rimontare il lavoro
-
- ## Conclusioni
- 1. Sintesi delle eresie**
 - 2. Operai e impiegati, la "base" della piramide**
 - 3. L'errore Frankenstein**
 - 4. I limiti della razionalità**