

Home Opinioni Economia Cultura Spettacoli Cinema Sport Salute Tecnologia Scienze Motori Viaggi 27ora

» Corriere della Sera > Blog > La nuvola del lavoro > "Dirigenti e manager non servono più", parla il guru Toyota



La nuvola del lavoro / cerca

CERCA

La nuvola del lavoro

La Nuvola del Lavoro è un blog rivolto ai giovani e ai temi dell'occupazione. E' uno spazio pubblico dove potersi raccontare. E' un contenitore di storie. Un'istantanea di ritratti, un collage di esperienze e di vissuti. Gli occhi puntati sulla generazione perduta, come la definiscono i pessimisti. E le antenne dritte sulle occasioni di smentita. Non un lamento collettivo, ma una piazza dove manifestare idee e proposte. Si occuperà di professionisti, di partite Iva, di startupper, di contratti atipici. E avrà come riferimento il web 2.0, i social network, gli indigeni digitali, i geek, i lurker, la platea di Twitter e quella di Facebook, le community professionali LinkedIn e Viadeo.

Segui "La nuvola del lavoro" anche su:



Facebook



Twitter



LinkedIn



oppure scrivi

La nuvola del lavoro / più letti

Tamara, Calzedonia e gli 11mila euro di debito

"In Cina per portare lavoro in Italia", ma i (nostri) giovani si sacrificano poco

"Io al terzo anno di dottorato rinuncio agli studi"

Lavori nella finanza? Rinuncia alla vita privata

Le cassiere Coop, l'integrativo e il diritto alla scortesia

La nuvola del lavoro / crew



"Dirigenti e manager non servono più", parla il guru Toyota

DIC

03



Articolo tratto da www.kongnews.it

"Dirigenti e supervisori non servono. Gli staff sono un costo. L'unico responsabile è il presidente". E' una filosofia produttiva particolarmente controcorrente quella del giapponese Yoshihito Wakamatsu, il guru del sistema produttivo Tps (Toyota production system), che ancora oggi caratterizza la produzione di carrelli Toyota, ed è stato portato in Italia dalla società di consulenza Considi.

Un sistema che **azzerare le gerarchie**, coinvolge maggiormente i dipendenti, con l'obiettivo di creare una sorta di **'sistema nervoso autonomo'** nell'azienda che agisce con una sorta di indipendenza intrinseca. Non è anarchia, tutt'altro: è un sistema di **redistribuzione delle responsabilità** che, in Italia, può incontrare numerose resistenze.

"Il 90% dei manager - spiega Fabio Cappellozza, presidente di Considi - dà ordini, comanda e impone il suo controllo. E' l'opposto di quello che bisognerebbe fare. Gli errori - continua - devono essere evidenziati con serenità e il manager e il dipendente devono essere in grado di affrontarli con coraggio".

E **senza una colpevolizzazione**, sottolinea: "In questo modo, i processi produttivi diventano sempre più efficaci e le persone riescono ad apprezzare i processi nella loro interezza", perché **"la vera cultura aziendale sono le persone che producono"**. A volte non basta migliorare. Bisogna **"rivoluzionare e ridisegnare** tutti i passaggi delle fasi produttive", bisogna capire "esattamente quello che vuole il cittadino, di cosa ha realmente bisogno".

“E questo – spiega Wakamatsu – sia nella pubblica amministrazione che in ogni altro genere di servizi”. Ogni azienda, inoltre, nel concreto “deve porsi degli obiettivi sull’indebitamento e sui ricavi: l’obiettivo deve essere uno e tutto deve andare solamente in quella direzione”. Gli obiettivi, per il guru giapponese Wakamatsu, possono essere, ad esempio, il rapporto tra ricavi e indebitamento. Puntare a un target, quindi, e lavorare per mantenerlo.

E questo è, in realtà, **tutto il contrario di quella “rigidità” degli schemi produttivi che tanto caratterizza la penisola italiana** e in parte tutto il Vecchio Continente. “Le aziende – spiega sempre Cappelozza – sono cresciute su un modello fordista. Processi semplici per gestire le responsabilità. Ma questo è un sistema che funzionava quando, nel mercato, chi aveva il coltello dalla parte del manico era sempre il produttore. Oggi – precisa – **è il consumatore ad avere un peso maggiore**”.

*In questo scenario, se le **piccole medie imprese** rimangono “ancorate a modelli rigidi impostati dall’alto” non possono più “competere e reggere” alle sfide della **globalizzazione**. Per partire, basterebbe iniziare da **semplici regole** che Wakamatsu, nei suoi testi, sintetizza così: “**Non si superano i competitor copiandoli; le aziende esistono grazie agli uomini; bisogna fidarsi delle persone e non delle macchine; l’intelletto dell’uomo è infinito; i risultati di ieri non sono i successi di oggi**”.*

Molti degli insegnamenti di Yoshihito Wakamatsu sono contenuti nel **quarto volume della collana editoriale ‘Toyota Way’** in uscita nelle librerie a fine novembre (edizioni FrancoAngeli). Con già tremila copie vendute, prevede 16 pubblicazioni degli scritti del guru del Toyota Production System.

Articolo tratto da www.kongnews.it

Tags: Considi, dirigenti, manager, modello fordista, pri, staff, Toyota, Yoshihito Wakamatsu

I VOSTRI COMMENTI

3

Italia innovatrice

03.12 | 20:53 Lettore_2754358

Ma chi l'ha detto che gli italiani non sono innovatori?

Moltissime aziende hanno già sviluppato questa politica togliendo inutili managers di 40/50 anni per sostituirli con innovativi stagisti.

Il metodo Toyota

03.12 | 20:21 Lettore_5199253

Il metodo Toyota impone di per sé un livellamento delle gerarchie negli impianti di produzione. E' comunque un problema di responsabilità più che di competenze: se da me dipende il corretto funzionamento dell'impianto e della sua sicurezza, è ovvio che voglio essere pagato di più, dirigenti o meno conta poco. In ogni caso, l'unico modo per evolversi è provare: licenzio il management e vediamo se ha ragione il fordismo (o quel che ne è rimasto) o il nuovo approccio Toyota

Eccellente

03.12 | 19:10 lecorbusier

Parole chiare ed indiscutibili.

Un radicale cambiamento mentale porrebbe il tema lavoro sul campo della condivisione ponendo ciascuno in un circuito progettuale collettivo e partecipato.



Per poter commentare i post devi essere registrato al sito di Corriere.it.

Se sei già un nostro utenti esegui il

altrimenti

