**ESERCIZIO DI MAPPATURA**

**Prova Smartsheet GRATUITAMENTE**

**DELLA CULTURA**

**Indicazioni:** le matrici sottostanti presentano una serie di caratteristiche culturali presentate in un continuum.  
  
Fase 1: esamina ogni caratteristica culturale e inserisci una **A** nella colonna che rappresenta più da vicino la tua percezione della cultura aziendale che acquisisce.   
  
Fase 2: posiziona una **B** nella colonna che più da vicino rappresenta la cultura attuale dell'azienda acquisita.   
  
Fase 3: calcola la differenza assoluta tra ogni valutazione per determinare le maggiori lacune culturali.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ORIENTAMENTO STRATEGICO** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Guidato dal cliente/dal mercato |  |  |  |  |  | Guidato dalla tecnologia |
| Orientato al profitto a lungo termine |  |  |  |  |  | Orientato al profitto a breve termine |
| I dipendenti comprendono e si impegnano nella strategia |  |  |  |  |  | I dipendenti non comprendono e/o non si impegnano nella strategia |
| Incentrato sull'attività |  |  |  |  |  | Incentrato sui risultati |
| Incentrato sulla strategia |  |  |  |  |  | Incentrato sulle operazioni o sulle crisi |
| Avanzamento veloce per quanto riguarda le istruzioni del prodotto |  |  |  |  |  | Prodotti all'avanguardia |
| Lento nel rispondere alle dinamiche del mercato |  |  |  |  |  | Flessibile, altamente reattivo sul mercato |
| **DIFFERENZA ASSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **COMUNICAZIONE** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Focus dall'alto verso il basso |  |  |  |  |  | A tre vie |
| Rilevamento poco frequente |  |  |  |  |  | Rilevamento frequente |
| Filtrato |  |  |  |  |  | Aperto / schietto |
| **DIFFERENZA ASSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FORMAZIONE AND SVILUPPO** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Notevole opportunità per lo sviluppo dei dipendenti |  |  |  |  |  | Limitata opportunità per lo sviluppo dei dipendenti |
| Lo sviluppo si basa su meccanismi informali con ampi gradi di latitudine |  |  |  |  |  | Lo sviluppo è strettamente allineato con il modello di competenza o la scala della carriera |
| Lo sviluppo si concentra sul lavoro attuale |  |  |  |  |  | Lo sviluppo si concentra sul lavoro attuale e futuro |
| **DIFFERENZA ASSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **RICOMPENSE** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Focus sulla soddisfazione delle prestazioni individuali |  |  |  |  |  | Equilibrio delle ricompense delle prestazioni individuali e di team |
| I dipendenti hanno un coinvolgimento minimo nella definizione delle aspettative di prestazione |  |  |  |  |  | I dipendenti hanno un notevole coinvolgimento nella definizione delle specifiche di prestazione |
| Basato sull'anzianità |  |  |  |  |  | Basato sulle prestazioni |
| Standard di prestazione chiari |  |  |  |  |  | Standard di prestazione ambigui |
| Salario a livello di mercato o superiore |  |  |  |  |  | Salario inferiore al mercato |
| I dipendenti ricevono feedback regolari sulle prestazioni |  |  |  |  |  | I dipendenti non ricevono feedback regolari sulle prestazioni |
| **DIFFERENZA ASSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PROCESSO DECISIONALE** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Lento |  |  |  |  |  | Veloce |
| Processo decisionale centralizzato/livelli di approvazione multipli |  |  |  |  |  | Pochi livelli di approvazione e ampi spazi di controllo |
| Analitico/prudente |  |  |  |  |  | Intuitivo/audace |
| I livelli di autorità sono chiaramente compresi |  |  |  |  |  | C'è confusione sui livelli di autorità |
| **DIFFERENZA ASSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ASSUNZIONE DI RISCHI** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Avverso al rischio |  |  |  |  |  | Assunzione del rischio calcolata incoraggiata |
| Gli errori sono puniti |  |  |  |  |  | L'innovazione è premiata |
| La dirigenza non sollecita né agisce sulle idee di miglioramento dei dipendenti |  |  |  |  |  | La direzione incoraggia e agisce rapidamente sulle idee di miglioramento dei dipendenti |
| **DIFFERENZA ASSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PIANIFICAZIONE** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| A breve termine |  |  |  |  |  | A lungo termine |
| Reattiva |  |  |  |  |  | Proattiva |
| Informale |  |  |  |  |  | Formale |
| Intuitiva sulla concorrenza |  |  |  |  |  | Monitora costantemente la concorrenza |
| **DIFFERENZA ASSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **LAVORO DI SQUADRA** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Scarsa cooperazione tra i reparti |  |  |  |  |  | Alta cooperazione tra i reparti |
| Scarsa fiducia |  |  |  |  |  | Alta fiducia |
| Prospettiva compartimentalizzata |  |  |  |  |  | Prospettiva di processo/interfunzionale |
| Il conflitto viene fatto emergere e risolto |  |  |  |  |  | Cultura educata, si evitano i conflitti |
| **DIFFERENZA ASSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PRATICHE DI GESTIONE** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| I leader sono rigidi |  |  |  |  |  | I leader sono paternalisti |
| Le politiche sono applicate in modo uniforme |  |  |  |  |  | Le politiche vengono applicate arbitrariamente |
| Alti livelli di feedback e coaching |  |  |  |  |  | Feedback e coaching poco frequenti o nulli |
| Poche procedure, politiche e regole aziendali non necessarie |  |  |  |  |  | Procedure, politiche e regole aziendali utilizzate per guidare il comportamento dei dipendenti |
| Basato sui costi e sul controllo |  |  |  |  |  | Basato su servizi e qualità |
| Le persone si sentono apprezzate e valorizzate |  |  |  |  |  | Le persone non si sentono apprezzate e valorizzate |
| Ambiente a basso stress/burnout |  |  |  |  |  | Ambiente con carico di lavoro elevato/molte ore di lavoro |
| La forza lavoro abbraccia il cambiamento |  |  |  |  |  | La forza lavoro vuole mantenere lo status quo |
| **DIFFERENZA ASSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STRUTTURA** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Ruoli chiaramente compresi |  |  |  |  |  | Notevole ambiguità del ruolo |
| L'organizzazione è piatta |  |  |  |  |  | L'organizzazione ha molti livelli |
| **DIFFERENZA ASSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TECNOLOGIA** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| I dipendenti hanno accesso alle informazioni di cui hanno bisogno per avere successo |  |  |  |  |  | Le informazioni sono mancanti, intempestive o errate |
| Lenta adozione di nuove tecnologie |  |  |  |  |  | Rapida adozione o tecnologia all'avanguardia utilizzata |
| **DIFFERENZA ASSOLUTA** |  | | | | |  |

|  |
| --- |
| **DICHIARAZIONE DI NON RESPONSABILITÀ**  Qualsiasi articolo, modello o informazione sono forniti da Smartsheet sul sito web solo come riferimento. Pur adoperandoci a mantenere le informazioni aggiornate e corrette, non offriamo alcuna garanzia o dichiarazione di alcun tipo, esplicita o implicita, relativamente alla completezza, l’accuratezza, l’affidabilità, l’idoneità o la disponibilità rispetto al sito web o le informazioni, gli articoli, i modelli o della relativa grafica contenuti nel sito. Qualsiasi affidamento si faccia su tali informazioni, è pertanto strettamente a proprio rischio. |