**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. |