



PREMIO GIUSEPPE TALIERCIO

1° EDIZIONE – ANNO 2021

Abstract tesi candidata al premio

UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE

Sede di Milano

Facoltà di Scienze Linguistiche e Letterature Straniere

Corso di Laurea Magistrale in Management

Internazionale



Essere manager oggi:

la leadership nei contesti di Smart Working

Relatore:

Chiar.ma Prof.ssa Chiara FRIGERIO

Tesi di Laurea di:

Elena VIGANI

Matr. N. 4906712

ANNO ACCADEMICO 2020 / 2021

Abstract

Dai primi mesi del 2020, il termine Smart Working è stato ampiamente utilizzato e divenuto di uso comune, essendo al centro dell'attenzione mediatica mondiale. L'arrivo del Covid-19 ha bruscamente modificato il normale andamento della vita quotidiana, costringendo individui ed aziende ad adattarsi, in tempi assai rapidi, a questo nuovo modo di lavorare. Lo Smart Working pone al centro le persone con le loro peculiarità. Per far sì che esso sia efficace anche post pandemia, i manager devono pensare a nuovi modi di gestione delle risorse umane e ad un nuovo stile di leadership che stimoli i talenti a partecipare attivamente al raggiungimento degli obiettivi di business, anche senza la stretta sorveglianza dei datori di lavoro. L'obiettivo del presente studio è quello di studiare il tema leadership nei contesti di SmartWorking, anche da un punto di vista pratico, col fine di comprendere quali siano alcuni tratti fondamentali degli Smart leader e quali stili di leadership attualmente conosciuti potrebbero maggiormente avvicinarsi alla Smart leadership. Per rispondere alla domanda di ricerca, si è deciso di procedere con una duplice analisi. L'analisi qualitativa, svolta tramite un'intervista semi strutturata, ha visto coinvolti sei HR Manager di sei aziende nel settore dei personal luxury good affermate a livello inter- nazionale. L'analisi quantitativa, invece, è stata svolta mediante un questionario alla quale hanno risposto 162 dipendenti di aziende diverse, i quali hanno valutato il proprio manager. I risultati ottenuti mostrano che la Smart leadership dovrebbe basarsi sulla partecipazione attiva dei dipendenti nelle attività aziendali e nella presa delle decisioni e sulla condivisione delle informazioni. Gli Smart leader dovrebbero organizzare il lavoro per obiettivi, assegnando ai propri dipendenti compiti e obiettivi chiari e lasciando più autonomia sulle modalità con cui raggiungerli. Dovrebbero comunicare in maniera chiara, trasparente e costante le informazioni inerenti all'azienda e, al tempo stesso, utilizzare queste comunicazioni per creare dei rapporti umani in un clima di serenità, dove ogni individuo può sentirsi libero di esprimersi liberamente. Infine, dovrebbero dare ai propri dipendenti un feedback costante circa la qualità del lavoro svolto. Inoltre, secondo quanto emerso, la Smart leadership mostra caratteristiche compatibili con tre stili di leadership già conosciuti, vale a dire la leadership democratica, la leadership partecipativa e la leadership propositiva.

Da un punto di vista manageriale, i risultati forniscono una comprensione di cosa significa "essere uno Smart leader". In termini di azione, questo significa capire come modificare alcuni aspetti della leadership per gestire più efficacemente la relazione tra manager e dipendenti in contesti mediati dalle tecnologie. Lo studio presenta dei limiti. In primo luogo, l'analisi qualitativa è limitata in quanto coinvolge HR manager operanti solo nel settore della moda e dei personal luxury good. Per quanto riguarda l'analisi quantitativa, il campione preso in analisi è abbastanza generico, comprendente manager che lavorano per aziende di diverse dimensioni e appartenenti a settori diversi. Infine, entrambe le analisi hanno un numero di intervistati e di rispondenti limitato e coinvolgono solamente rispondenti italiani. Per sviluppi futuri, potrebbe essere utile integrare la presente analisi qualitativa con interviste ad HR manager di altri settori. Sarebbe anche interessante assottigliare maggiormente il campionamento per l'analisi quantitativa. Inoltre, si potrebbe ampliare il campione analizzato e pensare di aggiungere anche intervistati e rispondenti stranieri.