



Your Personal Coach in Sales
I Can Spread Your Business
Through Simply Contacts

Perché investire le proprie risorse in un Temporary Export Manager?

- Il ricorso al temporary management si sta radicando in Europa come uno dei modelli privilegiati per gestire l'accelerazione del cambiamento e dell'innovazione nelle imprese. Protagonisti di questo trend in crescita sono senior project manager, ex-dirigenti o top manager che hanno deciso di proseguire la propria carriera non tanto seguendo l'iter gerarchico aziendale, bensì sulla base di progetti sempre più sfidanti, per sé e per le imprese che li ingaggiano: per es.: la "sistemazione" di una business unit nell'ottica di una sua vendita, la conduzione di un cambiamento strategico o di un turnaround, il lancio di nuove attività all'estero, il governo di periodi di transizione, lo sviluppo di manager permanenti.
- La parola Temporary quindi non va fraintesa come per una risorsa da formare temporaneamente, anzi, al contrario questa figura esterna potrà apportare accrescimenti all'interno dell'azienda e progressivamente, mano a mano che il contratto e la fiducia reciproca si sviluppano e maturano, potrebbe occupare una posizione sempre più importante a fianco del Titolare o Dirigente d'Impresa.
- E' opinione largamente diffusa e condivisa, sia in letteratura che nel mondo della pratica, che l'aumento della competitività delle imprese, soprattutto piccole e medie, possa realizzarsi principalmente attraverso un processo di "ibridazioni successive", cioè con un incremento significativo delle capacità e competenze manageriali, che le consentano il salto qualitativo nei tempi stretti spesso imposti dal mercato. Questo non significa adottare in maniera acritica dimensioni e tecniche manageriali provenienti dal sistema della grande impresa. Le evidenze empiriche informano infatti che le soluzioni più virtuose sono quelle in cui convivono logiche tipiche del management familiare, ispirato soprattutto ai valori di comunità e risparmio, e il management professionale, che media e regola le dimensioni familiari con la razionalità economica. Da questa prospettiva emerge la considerazione che la famiglia non sia un elemento di disturbo, e quindi in qualche maniera da estromettere il più velocemente possibile dalla gestione dell'azienda, bensì un elemento di valorizzazione da governare nei processi di crescita.

Il bisogno di managerializzazione, espresso nelle forme più diverse, cresce in maniera sensibile nel segmento piccole e medie. Nelle aziende, sempre con maggiore frequenza, si trovano manager nei luoghi apicali o nelle funzioni specifiche che provengono da contesti differenti e che hanno trovato nelle piccole imprese il luogo adatto dove valorizzare le competenze tecniche con un work life balance lavorativo. Il processo non è immediato, la diffidenza è reciproca: l'imprenditore che teme di interagire con un manager che propone modelli e visioni distanti e spesso configgenti con la cultura imprenditoriale dell'azienda, spesso alla base del vantaggio competitivo; il manager che vede l'azienda un luogo chiuso, costruito intorno alla figura dell'imprenditore, in cui gli spazi e i margini di manovra sono minimi. In altri contesti, istituti accreditati in tal senso, hanno osservato che le aziende che hanno sostenuto la crescita più significativa negli ultimi anni, hanno una governance aperta, in cui consiglieri o manager esterni sono parte del processo

decisionale insieme ad alcuni membri della famiglia. Esiste ed è sempre più consistente uno spazio di "apertura" delle imprese piccole e medie al mondo esterno e sono numerosi gli esempi in cui emergono chiari e inequivocabili i benefici di questa scelta. Quale che sia dunque la formula / alchimia trovata, le soluzioni più virtuose presentano forme miste di "governance" in cui ragioni e prospettive diverse trovano una sintesi fortunata nelle scelte aziendali e nel modello di management originario. Chi sa, fa. Io accetto la sfida.