

ORGANIZZAZIONI ad ELICA

McKinsey presenta **flessibilità e stabilità** come elementi primari delle organizzazioni. La flessibilità supporta gli sviluppi tecnologici, mentre la stabilità fornisce l'indispensabile sostegno allo sviluppo. Troppa flessibilità, tuttavia, può causare inefficienza o addirittura disordine, e troppa stabilità può facilitare inerzia e burocrazia. Esistono esempi di aziende che hanno adottato un modello organizzativo **"ad elica"**, con due sistemi paralleli, un **"asse dinamico"** per le linee di prodotto e un **"asse di stabilità"** per le persone, le competenze e le funzioni di supporto. Questo significa che le linee non sarebbero più totalmente responsabili della gestione delle loro persone. Esse verrebbero sostituite da nuove funzioni gestionali che rispondono dell'allocazione sia di persone che di risorse, questo per permettere rapidi aggiustamenti a livello aziendale.

Commenti

L'articolo sorprende per la novità di suggerire una forte riduzione dell'ampia responsabilità da sempre attribuita alle linee di prodotto quali vere e apprezzate linee di business. I motivi di questa trasformazione risiedono nel timore delle seguenti tendenze delle linee:

- Mantenimento dei prodotti esistenti che freni la spinta verso un loro indispensabile rinnovamento
- Disparità di obiettivi primari: eccessivo interesse a favore di sviluppi puramente tecnici con relativamente modesti vantaggi economici per l'azienda
- Esagerata competizione tra le varie linee per l'immagine e l'allocazione di business e di risorse

La storia mostra purtroppo qualche passato caso di eccessivo potere dimostrato dalle linee a fronte delle decisive necessità delle aziende. La soluzione di queste potenziali problematiche è tuttavia possibile grazie ad un efficace controllo interno del vertice e dei responsabili di linea, senza dover ricorrere a nuove forme strutturali.