



Federazione Italiana Nuoto
Settore Istruzione Tecnica

Gestione delle risorse umane nella moderna Società Sportiva



relatore
M.d.S. Vincenzo De Sio

San Martino del Cimino (VT) 25 settembre 2004

La risorsa umana



- La risorsa umana si riferisce ad una energia collegata alle motivazioni profonde della sfera emozionale.
- Opportunamente stimolata e valorizzata contribuisce in maniera determinante al raggiungimento degli obiettivi.
- Trascurata, può determinare il fallimento di un'organizzazione di lavoro.

l'elemento umano nelle aziende di sport



- La richiesta di sport è un valore caratteristico del tessuto sociale di riferimento, per cui il rapporto umano risulta mezzo e obbiettivo al tempo stesso.
- Maggiore è lo sviluppo del rapporto umano più forte è il legame di identità fra i soggetti di un determinato ambiente.

I servizi prodotti dalla società sportiva



I servizi, prodotti dalla moderna Società Sportiva sono molto peculiari e specifici, ma destinati ad una platea numerosa e assai differenziata.

- ciò richiede ruoli specialistici e organizzazione flessibile, in continua evoluzione dinamica.

Implicanze specifiche



- Le implicanze specifiche del prodotto sportivo richiedono professionalità evolute e differenziate, ma non frammentate.
- Il risultato di una buona organizzazione non corrisponde alla somma dei valori professionali, ma alla loro integrazione continua e sistematica.

Lavoro collettivo



- Una buona organizzazione collettiva registra risultati complessivamente migliori, rispetto alle capacità dei singoli.
- La tensione verso particolari obiettivi genera entusiasmo in ambito collettivo.
- La valenza etica influisce più della metodologica organizzativa.
- L'invidualismo risulta in posizione antitetica nei confronti del "team".
- Una rigorosa disciplina è essenziale.

Team e lavoro di gruppo: fattori caratterizzanti il team

- Il “lavoro di gruppo o di squadra”, valuta l’impegno produttivo di una struttura organizzativa nella sua dimensione globale.

- Il “team” invece, comprende un numero ristretto di persone, caratterizzato da un senso di responsabilità collettiva nei confronti del risultato e del livello di rendimento, dotate di capacità complementari e animate da forte tensione etica verso l’obiettivo comune.



Team



- Solo per motivi pratici è opportuno limitare ad un max di 20 i componenti di un Team.
- La responsabilità collettiva deriva dalla piena integrazione professionale e umana dei componenti.
- Tale integrazione risulta dall'impegno di ciascuno, verso la realizzazione di un obbiettivo comune, condiviso da tutti, in un clima di reciproca fiducia.
- La dinamica del Team consente lo sviluppo di capacità "complementari" che permettono ai singoli di esprimersi su livelli impensati.

Team



- Questo straordinario processo di adattamento viene favorito e sostenuto principalmente da:

1. Tensione costante verso la qualità totale
2. Senso dell'impegno comune e della responsabilità nei confronti del Team.

- E' utile fissare obiettivi a breve termine che inducono ad un costante coinvolgimento emotivo, con la registrazione di piccoli successi, che aumentano la responsabilità collettiva verso lo scopo comune.

La gestione delle situazioni conflittuali

Si risolve meglio se si applica un metodo partecipativo dei componenti del Team nel:

- riconoscere i problemi da affrontare,
- individuare e valutare assieme possibili soluzioni,
- scegliere con chiarezza una soluzione,
- definire assieme modalità, tempi e responsabilità nella realizzazione della soluzione scelta.



La gestione delle situazioni conflittuali



L'atteggiamento del Leader efficace nelle situazioni conflittuali si ispira a:

- ascoltare attivamente gli elementi di conflitto senza attribuire giudizi,
- inviare messaggi chiari e onesti,
- non ignorare i bisogni dei contendenti,
- ispirare fiducia nell'interlocutore,

La gestione delle situazioni conflittuali



- insistere nel ricercare una soluzione soddisfacente,
- non arrendersi fino a raggiungere una mediazione positiva,
- rifiutare soluzioni che configurano vincitori e vinti.

Il Leader negativo



- Il Capo Autoritario non conosce tutte le risposte.
- L'accentramento delle decisioni soffoca i componenti del Team.
- Il Leader accentratore non riesce a seguire tutto con tempestività ed efficacia.
- L'intimidazione nei confronti del Team, pregiudica in partenza il raggiungimento di un fine comune.

Il Leader efficace



- Dedica tempo all'ascolto.
- Discute e analizza i problemi con tutto il gruppo.
- Non esercita una supervisione soffocante.
- Delega l'autorità senza timori.
- Ha fiducia nel Team.
- Comunica con chiarezza.
- Sa trarre il meglio da ciascuno del gruppo.

Aree di intervento



AREA tecnico- sportiva;

AREA impiantistica;

AREA servizi collaterali.



Bibliografia di riferimento



- Thomas Gordon
Leader Efficaci- Edizioni La Meridiana
- Katzenbach/ Smith/ Mc Kinsey
La Forza Dei Team
- Sperling& Kupfer Editori

photo: www.pradalunarossa.it

creation: GAP communication

reside: www.finveneto.org