

Cos'è la gerarchia di scopo

Una gerarchia di scopo, non di persone: cosa significa?

La gerarchia organizza il flusso di autorità dentro un'organizzazione. Ma è anche ciò che aiuta a prioritizzare le differenti aree negli interessi.

Nelle organizzazioni tradizionali e centralizzate la gerarchia è vista nei termini di persone. Per esempio i dirigenti di livello superiore hanno più potere decisionale di quelli a basso livello. Ma che dire rispetto alle aziende senza manager? Per esempio nei modelli di governance decentralizzati come l'Olocrazia? Senza gerarchie basate sulle persone, come può il processo decisionale continuare a fluire in tutta l'organizzazione?

Una delle side più comuni con il modo tradizionale di guardare alle gerarchie nelle organizzazioni è che c'è spesso un gap e una mancanza di allineamento tra gli obiettivi strategici dell'organizzazione e quelli delle diverse unità e "dipartimenti".

Una soluzione è seguire la gerarchia di scopo, non di persone. Nel pratico le persone possono apparire in più parti dell'organizzazione poiché ognuno può ricoprire un ventaglio di ruoli piuttosto che un unico ruolo.

Questo articolo ha l'obiettivo di spiegare la gerarchia di scopo e come lavora in aziende decentralizzate e senza manager.

Perché la tua organizzazione ha bisogno di uno scopo innanzitutto

Sempre più organizzazioni sfruttano il potere di garantire che la loro organizzazione abbia uno scopo: dalla nomina di funzionari di scopo alla presentazione di nuove dichiarazioni di scopo. Se questi sforzi possono essere sufficienti nelle organizzazioni tradizionali e centralizzate, le organizzazioni decentralizzate fanno un ulteriore passo in avanti.

Le organizzazioni decentralizzate sono ancorate ad uno scopo organizzativo che è usato per creare valore a lungo termine dentro l'organizzazione. Lo scopo è incorporato in ogni processo e sistema sviluppato e i progetti sono basati sui loro contributi allo scopo.

Senza uno scopo è più difficile raggiungere l'allineamento tra i membri e non c'è modo di sapere quale progetti hanno la priorità. Il tuo scopo è la stella polare. Nella aziende senza manager è un modo per garantire che tutti i membri siano sulla stessa strada e contribuiscano al successo a lungo termine dell'organizzazione.

Cos'è la gerarchia di scopo?

Con l'autorità distribuita le organizzazioni hanno bisogno di un modo per coordinare e allineare il lavoro. Il concetto dietro la gerarchia di scopo è aiutare tutti i membri dentro l'organizzazione a prioritizzare meglio i progetti e a facilitare il processo decisionale.

Le organizzazioni tradizionali spesso hanno il focus sullo sviluppare strategie che provano a predire e forzare un particolare risultato, ovvero come le decisioni sono prese. Ma come organizzazioni decentralizzate si tende a seguire più il "senti e rispondi", e quindi esse hanno bisogno di un modo per prendere decisioni informate sulle nuove e inaspettate sfide.. Qui è dove lo scopo è così essenziale. Agendo come bussola dell'organizzazione, lo scopo fornisce la direzione ai membri per prendere la decisione.

Molte organizzazioni decentralizzate adottano un processo decisionale per assenso laddove l'assenso è dato a meno che non si possa vedere come la decisione potrebbe danneggiare l'organizzazione - per esempio non contribuendo allo scopo. Tuttavia, nel caso in cui si verificano circostanze urgenti e inaspettate e sia necessario prendere rapidamente una decisione, ogni membro può intervenire e rispondere come meglio crede. Questo perché lo scopo dell'organizzazione serve a orientare i membri affinché sappiano prendere decisioni consapevoli su questioni inaspettate che si presentano.

Seguire la gerarchia di scopo è anche un modo per organizzare il lavoro richiesto per raggiungere, o almeno continuare a perseguire, lo scopo. E' un modo per stabilire le priorità di quei progetti e per guidare il processo decisionale. Per esempio quando si decide tra A o B dovresti chiederti quale opzione maggiormente contribuisce al raggiungimento dello scopo

Come lavora la gerarchia di scopo?

In termini pratici seguire la gerarchia di scopo significa avere uno scopo organizzativo con dei sotto scopi. Nell'olocrazia, viene creato un quadro di gestione decentralizzato, un Cerchio, che contiene lo scopo dell'organizzazione e poi sono creati vari sotto cerchi ognuno con il loro sotto scopo. I ruoli sono creati in linea con lo scopo del Cerchio contribuendo al raggiungimento di quello scopo. Ogni Cerchio ha un CI che setta le strategie e le priorità per l'intero Cerchio. Ha anche l'autorità di creare ruoli in quel Cerchio e assegnare le persone a questi ruoli. I detentori di ruoli hanno bisogno di allineare il loro lavoro attorno a questi ruoli in modo che l'intero Cerchio possa manifestare efficacemente il proprio scopo. A tal fine ogni ruolo ha l'autorità sulle responsabilità del proprio ruolo.

Dentro questi Cerchi le decisioni sono prese prioritizzandole rispetto allo scopo. Ma è importante ricordare che le priorità sono relative poiché in un'organizzazione auto-organizzata ognuno ha l'autorità e la responsabilità di stabilire le priorità di volta in volta, man mano che accadono gli eventi.

La decisione su cosa fare in qualsiasi momento si riduce in ultima analisi a un giudizio intuitivo saldamente fondato sul proprio ruolo, sullo scopo dell'organizzazione (e su eventuali sotto-scopi) e sulle responsabilità del proprio ruolo. È inoltre importante che le decisioni vengano prese utilizzando il processo decisionale integrativo, una pratica che richiede input e feedback e che consente di scegliere quali input integrare.

Il potere dello scopo

Quando tutt nell'organizzazione comprendono chiaramente lo scopo, prioritizzare i progetti diventa naturale. Questo porta coesione in generale. Nelle organizzazioni piene di obiettivi, tutt possono realizzare il proprio scopo e quello dell'organizzazione perché il sistema è stato progettato per

raggiungere questo.

Seguendo la gerarchia di scopo vi potete assicurare che ogni parte dell'organizzazione è logicamente responsabile per un sotto scopo dello scopo più grande. In questo modo, i Cerchi dell'Olocrazia, hanno una chiara relazione piuttosto che lavorare in silos, poiché tutti contribuiscono allo scopo principale dell'organizzazione.

Non solo questo aiuterà lo sviluppo dell'organizzazione, ma anche quelli dei membri. Quando le persone sentono che il loro scopo è allineato con lo scopo dell'organizzazione, i benefici si espandono fino a includere un più forte coinvolgimento.

Seguire la gerarchia di scopo permette alle persone di prendere una più grande consapevolezza rispetto alla complessità del lavoro dell'organizzazione. Invece di fare qualcosa senza pensare semplicemente perché qualcun con un'autorità maggiore te l'ha detto, si considera consapevolmente l'impatto di quel lavoro e ci si assicura che ogni decisione presa sia in linea con lo scopo principale. I membri traggono maggiore soddisfazione dal loro lavoro, il che porta innumerevoli benefici all'organizzazione.

Fonte: <https://nestr.io/blog/hierarchy-of-purpose>

Versione #3

Creato 27 gennaio 2025 23:10:04 da SIT

Aggiornato 27 gennaio 2025 23:27:46 da SIT