

GESTIONE INTELLIGENTE E

SOSTENIBILE

Cosa significa gestire un'azienda?

La gestione di un'azienda è uno dei tipi di gestione ampiamente compresi, oltre all'amministrazione, al comando, alla gestione e alla gestione del team (quest'ultima è legata alla gestione in senso stretto, con "micro-targeting, ad esempio con un gruppo di lavoro guidato da un caposquadra o una squadra di ballo della scuola diretta da un istruttore, si cerca un termine adatto ¹⁾ Per parlare di gestione, devono essere soddisfatte diverse condizioni:

- Non è legato ad un'attività individuale, ma riguarda un gruppo, un'attività professionale di persone, cioè attività intraprese congiuntamente per raggiungere l'obiettivo prefissato da un gruppo più o meno ampio di persone;
- è un processo che si svolge in un'organizzazione (istituzione), indipendentemente dalla sua forma giuridica, dimensione, struttura spaziale e tipo di attività, che ha uno scopo comune e le necessarie risorse materiali e immateriali;
- il suo organo di governo (autorità), attraverso lo svolgimento di funzioni manageriali, ha un impatto sul funzionamento e sullo sviluppo dell'organizzazione ²⁾.

L'essenza della gestione è definita in vari modi. La maggior parte degli autori, tuttavia, interpreta il senso di gestione come una sorta di gestione del team. Pertanto, la gestione è intesa come un'attività manageriale in cui gli obiettivi vengono raggiunti pianificando le attività, organizzandole e motivando le persone ad attitudini e azioni specifiche e controllandone l'attuazione. Le attività chiave relative alla gestione dell'azienda comprendono la dismissione di risorse finanziarie e umane.

Cultura organizzativa e stili di gestione

La cultura organizzativa è strettamente correlata allo stile di gestione dei moduli. Il rapporto tra loro è bilaterale. La cultura è una variabile indipendente e influenza la scelta dello stile di gestione. D'altra parte, la cultura organizzativa risultante dalle esigenze della strategia può essere plasmata dallo stile di gestione. Tuttavia, questo è un processo lungo e incompleto. Vale la pena dare un'occhiata più da vicino ai singoli problemi prima.

¹Sudoł S. (2014), Podstawowe problemy metodologiczne nauk o zarządzaniu, „Organizzazione e gestione”, nr 1(161), s. 13.

²Tamże, s. 14-15.

Cultura organizzativa significa:

- tutti i presupposti fondamentali che un determinato gruppo ha inventato, scoperto o creato mentre imparava ad adattarsi all'ambiente e all'integrazione interna,
- regole non scritte, spesso seguite inconsciamente, che colmano il divario tra ciò che è scritto e ciò che sta effettivamente accadendo.

G. Hofstede considera la cultura come la programmazione collettiva della mente. Allo stesso tempo, richiama l'attenzione sui tre livelli di questa programmazione, illustrando l'ambito di validità di determinati modelli culturali. Questi sono i livelli:

- universale, risultante dalle caratteristiche della specie umana, appropriato a tutte le persone,
- collettivi, comuni per singoli gruppi sociali, distinti per diversi criteri di appartenenza (professioni, territorio, generazioni, organizzazioni),
- individuale, risultante dai tratti della personalità di una determinata persona ³.

La cultura organizzativa si riferisce a punti di vista, ideologie, valori, credenze, aspettative e norme condivise. È un insieme di norme e valori a cui i dipendenti aderiscono, inclusa una gerarchia di valori, remunerazione, sviluppo della carriera, lealtà e potere, partecipazione, comunicazione reciproca e innovazione. La cultura organizzativa si basa su regole non scritte, spesso percepite inconsciamente, che colmano il divario tra il non scritto e la realtà. Si tratta di punti di vista condivisi, ideologie, valori, credenze, aspettative e norme. La cultura organizzativa comprende tutti i concetti, i valori, le norme e le convinzioni che sono accettate e rispettate da tutti o dalla maggior parte dell'azienda. Agiscono come un sistema, cioè gli elementi interagiscono e dipendono l'uno dall'altro. Questa cultura è uno dei fattori chiave per la sopravvivenza dell'azienda. Il concetto di cultura include una moltitudine di regole non scritte esistenti nell'organizzazione che caratterizzano il modo in cui le persone lavorano insieme. Queste regole si basano sui valori fondamentali dell'azienda, fissati, coltivati e tutelati dal management.

Le organizzazioni hanno diversi tipi di culture organizzative. Questi sono:

a. Cultura del potere

Si basa sulla persona centrale del leader (o su un gruppo ristretto di leader) che esercita una forte influenza sull'intera organizzazione lungo i "raggi" che si irradiano dal centro, fuori dall'organizzazione. In questa cultura, le decisioni vengono prese in base alle priorità

³G. Hofstede (2000), *Kultury e organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, Warszawa, s. 38.

dei leader piuttosto che in base a procedure logiche. Il controllo e le informazioni sono completamente nelle mani di chi è al centro della rete. Questo tipo di cultura organizzativa funziona bene in un ambiente turbolento in cui è necessario reagire prontamente a nuovi stimoli, ma la qualità delle azioni intraprese dipende principalmente dalle qualifiche dei leader. La cultura del potere funziona principalmente nelle piccole organizzazioni. Quando le organizzazioni diventano troppo sviluppate, possono crollare. Perdere un leader è un momento molto critico. Questa situazione provoca spesso un notevole caos nell'organizzazione, inclusa la fine dell'organizzazione.

b. Cultura del ruolo

Il suo punto di forza sta nella sua notevole specializzazione. Lavorare in questa cultura è solitamente altamente burocratico. La cooperazione tra le unità organizzative si basa su procedure e ambiti di attività. L'efficienza in questa cultura dipende dalla definizione razionale degli obiettivi e dall'allocazione delle risorse alle singole cellule. Il potere dipende da una posizione formale nella struttura di un'organizzazione piuttosto che dai tratti della personalità. Il ruolo del dipendente è più importante della persona che lo adempie. Questo tipo di cultura funziona in un ambiente stabile in cui gli obiettivi non cambiano ogni anno e per ciascuno di essi possono essere create cellule specializzate. Problemi significativi iniziano quando c'è un cambiamento improvviso nell'ambiente. Un'organizzazione può anche andare in pezzi quando non c'è un consiglio o una direzione che la tenga unita.

c. Cultura dello scopo (compiti)

In questa cultura, l'enfasi principale è sul portare a termine il lavoro (programma, progetto, compito). Il potere deriva dalla conoscenza e dall'esperienza nell'esecuzione di un determinato tipo di attività. La cultura dell'obiettivo è tutta incentrata sul lavoro di squadra, sul raggiungimento di un obiettivo comune da parte di un gruppo. Il principale vantaggio di questa cultura è la sua grande flessibilità e la capacità di adattarsi a condizioni mutevoli.

d. Cultura dell'individuo

L'individuo è il centro e il ruolo dell'azienda è quello di organizzare un ambiente di lavoro confortevole. Tale cultura organizzativa è creata affinché il dipendente soddisfi le sue esigenze professionali. Solitamente si tratta di gruppi di avvocati, commercialisti, architetti e consulenti - cioè specialisti che spesso esercitano le cosiddette libere

professioni. L'individuo può lasciare l'azienda, ma l'azienda stessa non ha il diritto di prendere decisioni sul dipendente ⁴.

Esaminando la cultura organizzativa dell'azienda, siamo in grado di conoscere la mentalità dei suoi partecipanti, nonché le regole e gli standard che seguono nel loro comportamento. Conoscere la cultura organizzativa consente di spiegare i motivi del comportamento delle persone e di scegliere metodi più efficaci per influenzare questi comportamenti ⁵.

Le problematiche relative alla gestione degli acciai sono ampiamente presentate nella letteratura sull'argomento. R. Rutka ⁶definisce lo stile di gestione come un insieme di tecniche per influenzare i subordinati, stabilite nella pratica, al fine di far loro svolgere ruoli organizzativi. È simile con la classificazione degli stili di gestione ⁷, di cui ce ne sono molti. Una delle classificazioni più interessanti è stata proposta da Daniel Goleman ⁸. Ha distinto:

a. Stile democratico

In questo stile di gestione conta l'opinione di ogni dipendente. Le decisioni vengono prese in consultazione con i dipendenti e dopo aver ascoltato le loro opinioni su un determinato argomento. Il capo rispetta l'opinione dei suoi dipendenti e ascolta le loro idee. Grazie a ciò, ogni dipendente si sente importante e si assume la responsabilità dello sviluppo dell'azienda e dell'effetto dei cambiamenti introdotti. Un leader democratico deve saper ascoltare. Non può presumere di sapere tutto meglio dei dipendenti. Lo svantaggio di un tale stile è la necessità di discutere ogni questione, che può prolungare il tempo del processo decisionale, soprattutto quando il leader si preoccupa del consenso e della soddisfazione di tutti i dipendenti.

b. Stile di affiliazione

Preferendo lo stile di gestione dell'affiliato, il leader si concentra sulla costruzione dell'armonia e della comprensione nel team. La comunicazione ed evitare procedure eccessive sono molto importanti qui. Il manager supporta la squadra, loda, dà feedback positivi e aiuta anche. L'attività e la creatività dei dipendenti sono qui apprezzate.

⁴Aniszewska G. (2007). *Kultura organizacyjna w zarządzaniu*, Warszawa, s. 15.

⁵Czerska M. (2003). *Zmiana kulturowa organizacji, wyzwanie dla współczesnego menedżera*, Warszawa.

⁶Rutka R.: *Organizacja*. W: A. Czermiński, M. Czerska, B. Nogalski, R. Rutka, J. Apanowicz: *Zarządzanie organizacjami*. Toruń 2001, s. 120.

⁷L. Walczak: *Styl kierowania jako determinanta zachowań podwładnych*. W: *Uwarunkowania sukcesu organizacji*. Rosso. H. Czubasiewicz, Z. Mokwa, P. Walentynowicz, Danzica 2013, s. 102-108; *Organizacja zachowań zespołowych*. Rosso. R. Rutka, P. Wróbel, Warszawa 2012, s. 48-55.

⁸D. Goleman (2017), *Leadership che ottiene risultati*, Brighton.

L'effetto di un tale stile è una maggiore cooperazione, impegno, fiducia e lealtà nei confronti del capo e del team.

Questo stile di gestione richiede empatia da parte del leader, che dovrebbe avere anche capacità comunicative superiori alla media, essere attento ad eventuali problemi e conflitti. Inoltre, non può evitare un feedback negativo per i dipendenti, cosa che non è difficile da fare. Quindi per un tale manager è importante sviluppare la capacità di dare critiche costruttive.

Lo stile di affiliazione è estremamente efficace, a condizione che i dipendenti siano competenti e gli obiettivi siano chiari.

L'effetto negativo di questo approccio può essere una riduzione dell'efficienza e della lentezza nell'azione se il team non è consapevole e responsabile. Troppe idee e metodi, in assenza di decisioni specifiche, portano a una perturbazione dei ritmi di lavoro. Inoltre, assecondare l'indolenza di altri dipendenti su un dipendente incompetente. E la mancanza di procedure e l'atteggiamento del capo che alleggerisce i dipendenti può portare al caos.

c. Stile visionario

Questo stile è considerato uno dei più efficaci dal punto di vista aziendale. Si basa sulla creazione di una visione che il team deve seguire e sulla mobilitazione del team per raggiungere questo obiettivo. Il valore principale di questo stile è mostrare gli obiettivi in modo che ogni membro del team li conosca e veda il significato del proprio lavoro. Grazie a questo, non solo si sente importante, ma sa anche come e in base a quali criteri viene valutato il suo lavoro.

Il leader deve essere una persona con una visione, appassionata e impegnata, che può trasmettere in modo chiaro e preciso l'obiettivo alla squadra. Deve essere in grado di ispirare la squadra e quindi dovrebbe essere un'autorità per loro.

Questo stile funziona meglio quando è necessaria una nuova linea di condotta o quando vengono apportate modifiche all'azienda. Si ritiene che questo stile abbia il maggiore impatto sul clima dell'azienda.

La minaccia può sorgere se il manager è troppo autoritario e, quando crea visioni, dice ai membri del team dove andare, ma dice loro anche come farlo. È importante che il leader si ricordi di dare ai suoi dipendenti la libertà di agire. In questo modo le persone si sentono importanti.

d. Stile di coaching

Questo è lo stile che sviluppa maggiormente il gruppo. Il leader si concentra sui punti di forza e di debolezza di ogni membro del team e sostiene il loro sviluppo. Delega compiti e incoraggia a lavorare tenendo conto delle competenze di ogni persona. Cerca di collegare gli obiettivi personali del dipendente con gli obiettivi dell'organizzazione. Guarda avanti, anticipando quali competenze saranno necessarie in futuro. Di conseguenza, i dipendenti sentono di avere spazio in azienda per soddisfare le loro esigenze.

Lo stile di coaching fidelizza la squadra, tuttavia, dove non ci sono altri motivatori (es. remunerazione adeguata), può portare a costruire unità forti e competenti per la competizione.

Dal leader, questo stile richiede molto impegno per ogni membro del team e non concentrarsi sui dipendenti più forti.

Lo stile può avere effetti negativi quando l'energia del leader è diretta a costruire competenze nelle persone che lavorano peggio. Con questo stile, possono esserci anche situazioni in cui il leader lavora per aumentare l'efficienza del dipendente in modo sproporzionato rispetto ai benefici che il dipendente porta.

e. Stile coercitivo

In breve, questo stile può essere chiamato gestione della paura. Si basa sul monitoraggio e sul controllo continuo dei dipendenti, nonché sull'emissione di ordini agli stessi, che devono essere eseguiti in conformità con i requisiti del leader. Non c'è spazio qui per l'iniziativa del dipendente e la sua ingegnosità, creatività o sviluppo. Tuttavia, le attività vengono eseguite in modo rapido e corretto. Questo stile può essere trovato più spesso nelle strutture militari.

Questo stile ha una serie di effetti negativi. Ha un impatto negativo nell'organizzazione sull'atmosfera all'interno dell'azienda e può comportare un aumento del turnover dei dipendenti. Funziona bene in situazioni di crisi o di conflitto, tuttavia, guidare costantemente il team in questo modo comporta la perdita di attività e impegno. Uno stile prescrittivo può essere utile, ma dovrebbe essere usato con parsimonia in circostanze eccezionali.

f. Stile di processo (normativo)

Il leader qui si concentra sugli standard e su come eseguire il compito. L'enfasi è sullo svolgimento delle attività in modo efficiente e conforme ai requisiti dell'organizzazione. Il leader insegna e mostra come raggiungere l'obiettivo e, se necessario, si mette al lavoro per dimostrare ai dipendenti l'efficacia del metodo scelto.

Questo stile funziona bene quando i dipendenti sono competenti e internamente motivati a raggiungere risultati elevati (ad es. nei reparti vendite). Tuttavia, se il leader introduce requisiti troppo elevati, porta alla demotivazione del team, soprattutto quando il leader mostra che solo lui ha la competenza per svolgere correttamente il compito.

Il leader del processo ha una bassa empatia e si aspetta risultati elevati dai dipendenti. In molti casi, questo stile evoca un senso di sottovalutazione nei dipendenti (è difficile battere il leader nella qualità dei compiti svolti, perché il leader è un'autorità qui - o è convinto di lavorare meglio lui stesso). Sebbene il leader del processo richieda ai dipendenti l'indipendenza, spesso non consente loro di prendere iniziative e attività, perché i compiti devono essere eseguiti in modo specifico.

Un tale atteggiamento del manager provoca immediatamente il timore di una punizione. Che si tratti di un rimprovero verbale o di conseguenze professionali.

Il compito di un buon manager è scegliere gli stili (2-3) adatti alla squadra e al compito. Tuttavia, il suo stile di gestione preferito è influenzato dalla sua esperienza e personalità. Tuttavia, deve ricordare che la scelta degli stili di gestione si costruisce una cultura specifica dell'organizzazione, ricordando che la cultura è una delle determinanti della scelta di questo stile.

Etica aziendale: correttezza e onestà per tutti i partecipanti al mercato

L'etica aziendale è un campo di conoscenza relativamente nuovo e in sviluppo dinamico, noto anche come etica economica. Devono sorgere ovvi problemi etici dove nasce la ricchezza, dove si scambia denaro, dove le persone prendono in prestito e investono, dove le persone vendono e comprano, cercando di ottenere il miglior prezzo possibile, devono esserci evidenti problemi etici.

L'etica aziendale è definita come un insieme di norme e principi che definiscono l'attività economica. Si tratta anche di come essere un buon datore di lavoro o dipendente e come vengono compresi i buoni e i cattivi. Il concetto consiste principalmente di relazioni:

- tra capo e subordinati;
- tra colleghi;
- on line produttore/fornitore di servizi - cliente/destinatario.

Tutte queste dipendenze devono basarsi su normative legali e rispettare anche principi generalmente accettati.

L'etica aziendale si riferisce a diversi valori fondamentali. Questi sono:

- onestà - nessuna azione fraudolenta è la base per costruire un rapporto basato sulla fiducia. Un clima lavorativo di correttezza è uno dei fattori più importanti nel fare affari;
- trasparenza - sia nei confronti dei destinatari che dei dipendenti dell'azienda, è estremamente importante un'informazione trasparente e chiara sulle attività più importanti. Ciò consente di verificare la suddetta onestà;
- equità - ogni destinatario e ogni persona impiegata nell'impresa dovrebbe avere uguale accesso a tutti i settori di attività. Nessuno può essere favorito o discriminato qui. Questa è un'altra manifestazione di etica aziendale;
- responsabilità: assicurati di essere consapevole delle tue azioni. Se necessario, dovresti difenderli o scusarti per gli errori. Questo approccio imprenditoriale rende più facile fidarsi di lui;
- rispetto della proprietà - il diritto alla proprietà deve essere rispettato sia all'interno dell'azienda che nei confronti dei clienti. Ciò include elementi materiali e immateriali (come dati personali);
- rispetto della legge - nessun ente deve violare gli ordini o i divieti. Sono stabiliti per facilitare il funzionamento nella società. Il mancato rispetto può comportare ostracismo e sanzioni legali (Figura 1).

Figura 1. I valori secondo l'etica aziendale



Gli standard di etica aziendale sono alla base della reputazione di etica, integrità, equità e rispetto della legge di qualsiasi azienda. La politica dell'azienda in questo senso stabilisce l'ambito dell'attuazione dell'etica in un determinato luogo di lavoro e nei contatti con clienti e azionisti, nonché con la comunità globale (partecipanti al mercato). Questi standard includono standard morali ed etici che dovrebbero essere seguiti da ogni dipendente, manager e direttore dell'azienda.

L'etica aziendale richiede onestà ed equità da e per tutti i partecipanti al mercato. L'onestà richiede di dire la verità. Anche quando si verifica un errore, non si dovrebbe cercare di nascondere, ma assicurarsi che tutti i partner sappiano che i responsabili faranno ciò che si sono impegnati a fare. L'integrità si applica sempre, sia nella preparazione dei rapporti finanziari, nel rispondere alle richieste dei revisori dei conti, nelle discussioni con i clienti o nei rapporti con fornitori e altri partner.

È lo stesso con la giustizia. Richiede che il capitale aziendale sia costruito sulla base dei risultati raggiunti dall'azienda, senza ricorrere a comportamenti non etici. Tutti i partecipanti al mercato devono comprendere che tutto ciò che riguarda la conduzione degli affari, le opportunità e le informazioni sull'azienda sono di sua proprietà e possono essere utilizzate solo nel suo migliore interesse. La giustizia esige che i conflitti di interesse siano evitati.

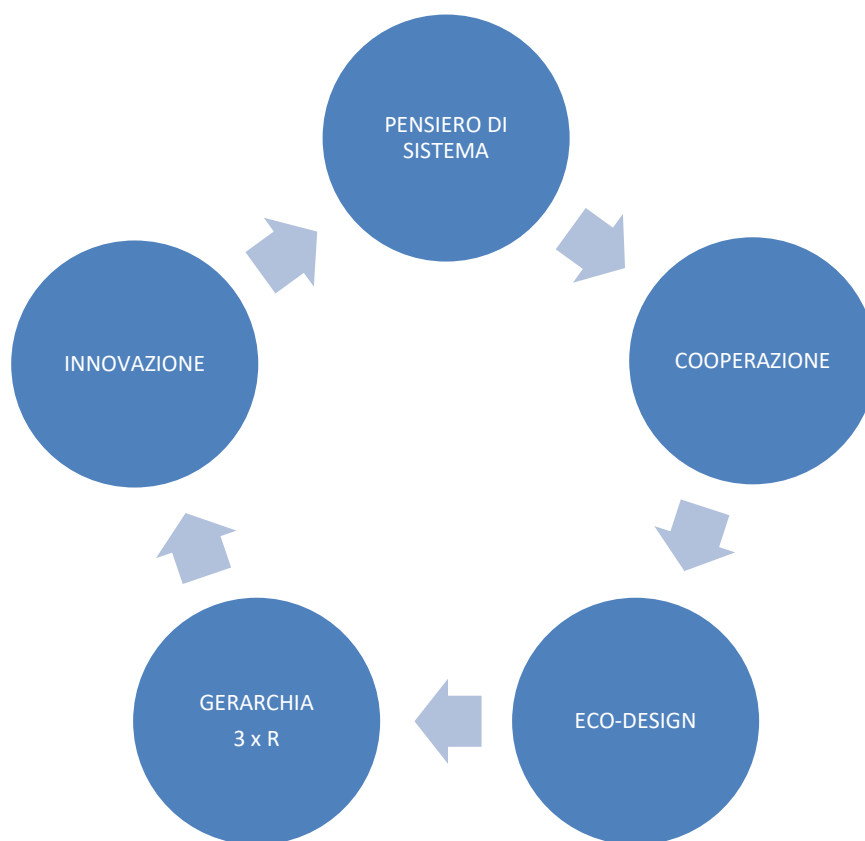
Uso sostenibile ed efficiente delle risorse e pianificazione dello sviluppo sostenibile

Oggi nel mondo esiste un modello di economia generalmente lineare. Si basa su uno schema semplice: prendilo, usalo, buttalo via. Ciò comporta un consumo sempre maggiore, e quindi una maggiore produzione di rifiuti, e quindi uno spreco di materie prime. Soprattutto, però, ha un impatto negativo sull'ambiente naturale. In questo modello popolare, vengono utilizzate solo nuove materie prime, aumentando così la loro domanda. Il valore del ciclo circolare ha così cominciato a farsi apprezzare.

Invece di esaurire depositi sempre più poveri, vale la pena pensare di riutilizzare i materiali che sono già stati estratti. Questo è il principio alla base dell'economia circolare (economia circolare). Si basa su un nodo in cui i rifiuti generati vengono riconvertiti in materie prime. L'attuazione di questa idea non riguarda solo l'aumento del potenziale di riciclo, ma anche l'estensione del valore della circolazione circolare lungo l'intera filiera. Significa quindi sia restaurare e riparare oggetti, sia vendere servizi anziché prodotti.

L'economia circolare ha diverse regole (Figura 2.). Il primo passo verso l'economia circolare è l'eco-design, ovvero una progettazione che tenga conto dell'impatto sull'ambiente lungo l'intera catena del valore. È inoltre necessario pensare all'intero ciclo di vita di prodotti e servizi - dalla produzione, all'uso, alla fine della vita - per poter creare un ciclo chiuso. A tal fine è inoltre necessario cooperare lungo l'intera catena del valore, spesso con molti soggetti esterni coinvolti nelle varie fasi della vita del prodotto o del servizio. È anche necessario implementare innovazioni che possono essere sia nuove soluzioni che metodi dimenticati e collaudati. Sono particolarmente auspicabili innovazioni all'inizio del ciclo di vita, in linea con la gerarchia 3xR (ridurre, riutilizzare, riciclare) ⁹.

Figura 2. Regole dell'economia circolare



⁹Czym scherzo GOZ?, <https://gozwpraktyce.pl/czym-jest-goz/>

L'attenzione per l'ambiente e la responsabilità sociale sono i pilastri delle attività aziendali che influiscono sulla vita di milioni di persone in tutto il mondo. La responsabilità ha tre dimensioni: economica, ambientale e sociale. Solo la loro implementazione simultanea fornisce all'azienda profitti e sicurezza sul mercato. Quindi, una questione importante è la pianificazione dello sviluppo sostenibile da parte delle aziende. Lo sviluppo sostenibile si basa su diversi concetti di base (pilastri) ¹⁰, vale a dire:

1. concetto di bisogni e necessità di soddisfarli,
2. la giustizia sociale nella dimensione intra e intergenerazionale
3. vincoli imposti alle modalità di gestione dall'ambiente naturale.

La pianificazione dello sviluppo sostenibile dovrebbe essere associata alla formazione adeguata e consapevole del rapporto tra crescita economica, ambiente (naturale e artificiale) e soddisfazione dei vari tipi di bisogni umani, che in larga misura determinano la qualità della vita ¹¹.

In termini di bisogni, la loro classificazione dovrebbe portare alla definizione di obiettivi specifici. Questa classificazione deve riferirsi ai bisogni della vita quotidiana degli abitanti di una determinata area e dovrebbe riferirsi alla loro attività quotidiana.

La giustizia all'interno e tra le generazioni è un pilastro dello sviluppo sostenibile che è difficile da rendere operativo. Il concetto di giustizia intragenerazionale significa garantire condizioni di vita dignitose e creare condizioni adeguate per lo sviluppo di tutti gli abitanti di una determinata area, che è correlato al miglioramento del tenore di vita, alla lotta alla povertà e al miglioramento dell'accesso ai servizi sanitari, educativi e culturali, ecc. per garantire condizioni di vita dignitose e sviluppo per le generazioni future. La giustizia così intesa si riduce all'eguaglianza sociale, spesso intesa come le cosiddette pari opportunità ¹².

Lo sviluppo sostenibile richiede allo stesso tempo di tenere conto dei limiti imposti dall'ambiente naturale, e più specificamente dalla natura, dimensione e qualità delle risorse naturali, nei processi di sviluppo. Tale necessità si riflette nei distinti principi, diritti e

¹⁰Commissione mondiale per l'ambiente e lo sviluppo (WCED), 1987, Our Common Future, Oxford University Press, Oxford.

¹¹Petri ș o AI, Petri ș o LE, 2013, The Shifting Relationship between Urban and Spatial Planning and the Protection of the Environment: Romania as a Case Study. "Ambiente presente e sviluppo sostenibile", 7, 1, s. 268-276.

¹²Kowalik T., 2010, Sprawiedliwość społeczna e nowy ład społeczny. Trybunał Konstytucyjny, Podstawowe założenia Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa.

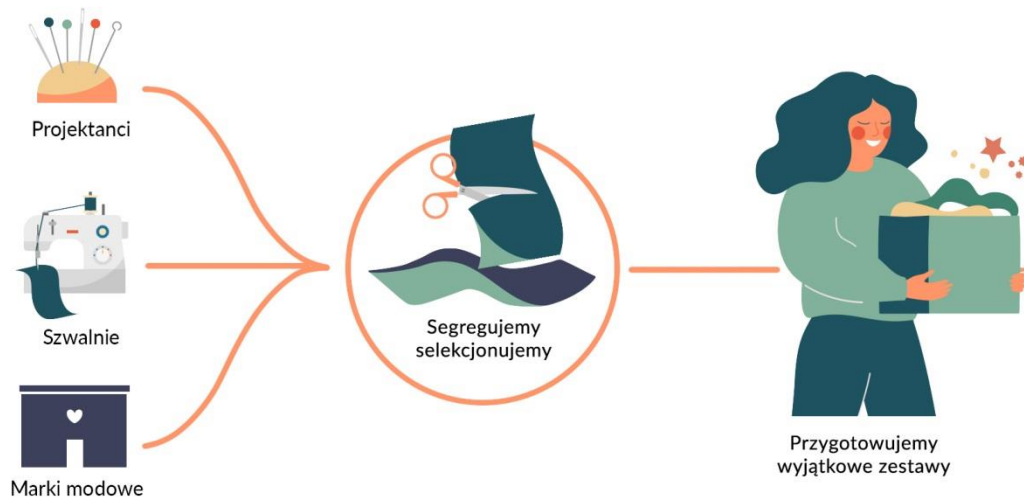
obiettivi dello sviluppo sostenibile, che mostrano, tra l'altro, che gli obiettivi di sviluppo dovrebbero essere coerenti con le condizioni naturali in una determinata area e che la scala dell'attività socioeconomica dovrebbe riferirsi alla qualità dell'ambiente naturale, in modo da non disturbare l'equilibrio dell'intero sistema in esame ¹³.

Un esempio di buona pratica di economia circolare e di uso efficace delle risorse può essere Circular Scrap, la prima piattaforma nel settore della moda specializzata nel riciclo dei materiali in eccedenza e degli avanzi di post-produzione secondo l'economia circolare. La piattaforma è un intermediario tra designer, sartorie, marchi di moda e clienti finali interessati all'acquisto di ritagli di materiale. I materiali raccolti vengono segregati e selezionati, quindi vengono preparati kit unici per l'acquisto online. Possono essere acquistati da marchi che utilizzano piccoli ritagli di materiale per creare accessori originali, artisti o hobbisti del cucito.

Creative Publishing ha deciso di agire nell'ambito descritto a causa della gestione inefficace e della gestione miope dei rifiuti tessili nel settore dell'abbigliamento. L'azienda vuole incoraggiare le aziende del settore tessile a rilasciare quanti più elementi possibili in un circuito chiuso.

La soluzione Rottami Circolari si inserisce nel contesto più ampio dei cambiamenti sociali in corso e dei cambiamenti normativi in corso. Elimina il passaggio "butta via" e lo converte in "riutilizzo".

¹³Mierzejewska L., 2004, Przyrodnicze aspekty rozwoju zrównoważonego, Poznań.



Grazie a questa soluzione sono stati possibili i seguenti effetti:

- i rifiuti generati durante la produzione vengono reimmessi in circolazione e si riduce il numero dei rifiuti conferiti in discarica;
- vengono offerti materiali a pieno valore per l'uso (cucito), che limita la produzione;
- l'area di stoccaggio della camera di cucitura è ottimizzata.

Questa pratica ha vinto il concorso Stena Circular Economy Award. ¹⁴.

¹⁴Rottame circolare, <https://gozwpraktyce.pl/dobra-praktyka/circular-scrap/>

Informazioni aggiuntive

Glossario

Cultura organizzativa - norme sociali e sistemi di valori che stimolano i dipendenti, clima organizzativo adeguato, metodo di gestione, significati e simboli condivisi, modelli cognitivi, requisiti comportamentali.

Stili di gestione - un modo relativamente persistente e ripetibile in cui un supervisore interagisce con i subordinati al fine di stimolare e coordinare le loro attività nel team, e quindi - raggiungere gli obiettivi dell'organizzazione.

Etica aziendale - un insieme di standard di condotta affidabile e responsabile degli imprenditori nelle relazioni reciproche con clienti, appaltatori, dipendenti, partner e autorità pubbliche.

Pratiche/riferimenti/fonti

Aniszewska G. (2007). Kultura organizacyjna w zarządzaniu, Warszawa.

Rottame circolare, <https://gozwpraktyce.pl/dobra-praktyka/circular-scrap/>

Czerska M. (2003). Zmiana kulturowa organizacji, wyzwanie dla współczesnego menedżera, Warszawa.

Czym scherzo GOZ?, <https://gozwpraktyce.pl/czym-jest-goz/>

Goleman D. (2017), Leadership che ottiene risultati, Brighton.

Hofstede G. (2000), Kultury e organizacje. Zaprogramowanie umysłu, Warszawa.

Kowalik T. (2010), Sprawiedliwość społeczna a nowy ład społeczny. Trybunał Konstytucyjny, Podstawowe założenia Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa.

Mierzejewska L. (2004), Przyrodnicze aspekty rozwoju zrównoważonego, Poznań.

Organizacja zachowań zespołowych. Rosso. R. Rutka, P. Wróbel, (2012), Warszawa.

Petri ș o AI, Petri ș o LE (2013), The Shifting Relationship between Urban and Spatial Planning and the Protection of the Environment: Romania as a Case Study. "Ambiente presente e sviluppo sostenibile", 7, 1, s. 268-276.

Rutka R.: Organizacja. W: A. Czermiński, M. Czerska, B. Nogalski, R. Rutka, J. Apanowicz (2001), Zarządzanie organizacjami, Toruń.

Sudoł S. (2014), Podstawowe problemy metodologiczne nauk o zarządzaniu, "Organizzazione e gestione", nr 1(161).

Walczak L. (2013), Styl kierowania jako determinanta zachowań podwładnych. W: Uwarunkowania sukcesu organizacji. Rosso. H. Czubasiewicz, Z. Mokwa, P. Walentynowicz, Danzica.

Commissione mondiale per l'ambiente e lo sviluppo (WCED) (1987), Our Common Future, Oxford University Press, Oxford.