

TITOLO

Il commercialista econolistico®: consulente strategico dell'imprenditore per la gestione dei conflitti?

I conflitti interni all'organizzazione e la loro incidenza in termini di costi e di competitività stanno facendo riflettere l'imprenditore "di nuova specie", riguardo l'esigenza di prendere provvedimenti che si discostano dai comuni paradigmi, proprio per migliorare il clima aziendale, risparmiando tempo e risorse. I conflitti assorbono energia "utile", che potrebbe essere impiegata nell'azienda in modo produttivo. Imparare a gestire i conflitti è quanto di più importante esista per migliorare la produttività dell'azienda. In vista della crescente esigenza di un nuovo modo di lavorare, le imprese si stanno preparando ad affrontare questi adeguamenti strutturali che dovranno entrare a far parte del sistema aziendale, avendo il fine di migliorare la produttività dell'azienda stessa...una sorta di *visione egoistica illuminata!*

Le aziende avranno, quindi, la necessità di rivolgersi ad un consulente che abbia la capacità di valutare il conflitto in termini econolistici® abile, nel contempo, a suggerire soluzioni strategiche e soprattutto "fresche". *Soluzioni che scaturiscono da una sintesi degli opposti che solo un'adeguata preparazione creativa e priva di giudizio può generare, superando anche la "famosa" esperienza quando questa è il frutto di un cammino uniforme.*

Gestire i conflitti è un'arte che si acquisisce allenandosi alla stregua di un maratoneta instancabile e tenace.

Disciplina, pensiero, volontà, strategia, azione, osservazione, arguzia, visione proattiva, calma, temperanza tutte componenti che se attivate insieme producono quella miscela esplosiva che origina il fare creativo di un professionista econolistico®. *Quel fare che non scaturisce da studi e/o*

esperienze standardizzate, ma che si origina da una personale elaborazione.

La cultura aziendale emergente, tramite il coaching econolistico®, può introdurre nel sistema aziendale una serie di nozioni teoriche e pratiche per individuare, prevenire, risolvere situazioni di conflitto che provocano un irrigidimento della struttura aziendale, un incremento dei costi del personale a danno del risultato economico. Orientandosi, così, verso lo sviluppo della motivazione dei dipendenti quale modo più efficace per incoraggiare l'innovazione, la creatività e l'imprenditorialità necessaria per stare al passo con i cambiamenti.

In questi tempi convulsi di trasformazione, l'esigenza dell'azienda di *nuova specie* apre, a mio avviso, **una nuova opportunità lavorativa** per noi commercialisti che con una adeguata preparazione, possiamo ricoprire incarichi che contemplino sviluppo personale, professionale e sociale.

Del resto, da un punto di vista ragioneristico se confrontiamo i costi connessi ai conflitti sul lavoro (assenteismo, malori, ripicche, ...) e i costi relativi agli interventi preventivi di gestione del conflitto (formazione, tempo, cambiamento...) si arriva alla conclusione che l'azienda, oltre ad avere un risparmio economico, migliora la sua immagine e svolge una funzione di benessere sociale. Le organizzazioni sane si auto-esaminano, si auto-rinnovano nella struttura, nelle tecnologie e nelle mansioni e i vari attori cooperano in un clima di armonia. Il commercialista econolistico® può e secondo me, *deve*, entrare a far parte di questo circolo virtuoso.

Tre sono le regole principali del mondo del lavoro: dal disordine e dalla confusione cercate di tirare fuori la semplicità; nei contrasti ricercate l'ironia e, infine, ricordate che l'opportunità risiede proprio nel bel mezzo delle difficoltà Albert Einstein

Dott.ssa Patrizia Bonaca
O.D.C.E.C. di Roma