

QUANTO IMPATTA IL MINDSET NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Come le persone possono avere un mindset (mentalità) statico oppure dinamico così anche le organizzazioni aziendali possono avere una propria forma mentis, che genera diversi impatti.

Cos'è un mindset

Mindset, forma mentis e mentalità sono sinonimi ed il dizionario Treccani definisce la mentalità come struttura mentale, soprattutto con riguardo al modo di considerare e intendere la realtà, quale si determina nell'individuo, per indole e per educazione.

Queste strutture mentali possono essere statiche oppure dinamiche, come le ha individuate Carol Dweck.¹

Caratteristiche a confronto

Confrontiamo alcune caratteristiche dei due mindset:

| | Mindset Statico | Mindset Dinamico |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Le persone credono che le abilità come l'intelligenza, la creatività o la forza di volontà siano | innate e non modificabili | coltivabili poiché ognuna di esse ha la possibilità di cambiare e di crescere con l'applicazione e l'esperienza |
| Rapporto con il fallimento | segna l'identità | esperienza dolorosa da cui imparare |
| Rapporto con le attività | focalizzato al risultato | non focalizzato al risultato |
| Rapporto con le sfide | le evita | le accoglie |
| Rapporto con le critiche | ignora i <i>feedback</i> negativi anche se utili | Impara dalle critiche |
| Come viene percepito il successo altrui | si sente minacciato | vi trova fonte di apprendimento e ispirazione |

Il mindset organizzativo

Il mindset organizzativo lo si può evidenziare dal modo in cui le persone percepiscono il clima aziendale.

¹ Carol Dweck "Mindset – Cambiare forma mentis per raggiungere il successo"

Nelle aziende con forma mentis dinamica i lavoratori hanno molta più fiducia nella loro impresa, avvertono un maggior senso di appartenenza, mentre, nelle organizzazioni con forma mentis statica, sono più disposti a cambiare il loro ambiente di lavoro e abbracciare il pensiero (unico) aziendale. Si evince, pertanto, che il tipo di mindset presente in un'azienda determina notevoli impatti in termini di fiducia, appartenenza, propensione all'innovazione, livello di turnover dei lavoratori ed efficacia nel processo decisionale.

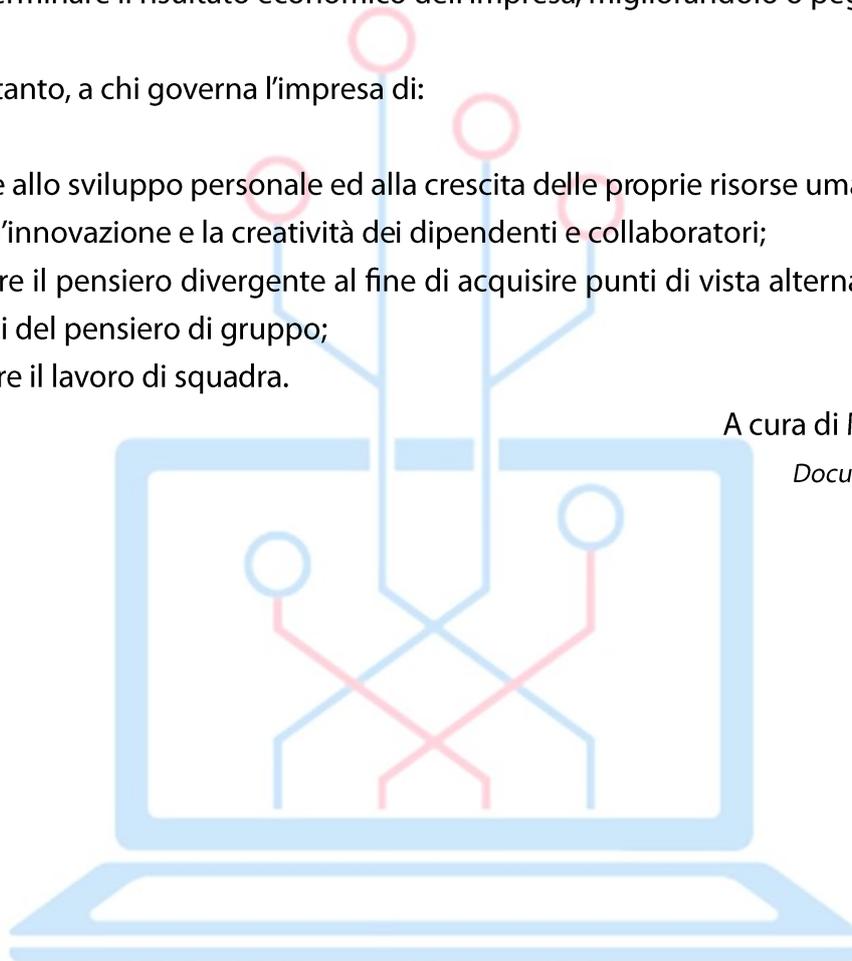
La direzione aziendale deve essere consapevole degli impatti provocati dal mindset organizzativo, in quanto contribuiscono a generare, dal punto di vista finanziario, flussi positivi o negativi che concorrono a determinare il risultato economico dell'impresa, migliorandolo o peggiorandolo.

Si suggerisce, pertanto, a chi governa l'impresa di:

- dare valore allo sviluppo personale ed alla crescita delle proprie risorse umane;
- sostenere l'innovazione e la creatività dei dipendenti e collaboratori;
- incoraggiare il pensiero divergente al fine di acquisire punti di vista alternativi che mitigano l'instaurarsi del pensiero di gruppo;
- promuovere il lavoro di squadra.

A cura di Maura Chiara Cian

Documento del 04/072024



NETPROF STUDIO

CONSULENZA PER UN'ECONOMIA SOSTENIBILE

TEL 0437 751075

E-MAIL posta@netprofstudio.it