**Caso di studio:**

**Gore-Tex®: Organizzazione innovativa e cultura contemporanea**

|  |  |
| --- | --- |
| **Parole chiave (meta tag)** | Gore-Tex, innovazione intraprendente |
| **Fornito da** | Università di Dubrovnik |
| **Lingua** | Italiano |
| **Caso di studio**  |
| Questo caso di studio esplora il ruolo della gestione e della cultura organizzativa all'interno dell'organizzazione altamente innovativa W.L.Gore and associates, nota per molti dei suoi prodotti, come i famosi tessuti Gore-Tex che rendono i nostri vestiti asciutti e lasciano respirare la pelle. L'organizzazione valorizza lo stile anti-manageriale con i suoi dipendenti che partecipano alla proprietà, riducendo al minimo la gestione ed enfatizzando l'azione e la creatività. L'azienda impiega oltre 7000 dipendenti in 45 sedi in tutto il mondo. Viene spesso elogiata come modello di gestione dell'innovazione. L'azienda incoraggia l'innovazione includendo nel processo decisionale coloro che sono strettamente coinvolti nel progetto. I team vengono organizzati e i leader scelti in base alle opportunità. L'organizzazione si basa su una struttura organizzativa piatta, senza catene decisionali o canali di comunicazione predefiniti. I membri dei team multidisciplinari comunicano direttamente e riferiscono ai loro membri. I nuovi dipendenti sono guidati dagli sponsor e indirizzati, attraverso la comprensione delle opportunità e degli obiettivi, verso i progetti che corrispondono alle loro competenze. Il percorso per guidare e definire i progetti è aperto a chiunque. Gli associati sono assistiti dagli sponsor nei loro sforzi per raggiungere la realizzazione personale nel dare un contributo all'impresa. I leader emergono grazie alla dimostrazione di conoscenze, competenze o esperienze uniche che contribuiscono all'obiettivo aziendale. Gli associati si dedicano a quattro obiettivi principali: libertà di incoraggiamento, assistenza, crescita comune attraverso la conoscenza, equità, responsabilità e consultazione con gli altri associati. La cultura organizzativa mira a non limitare la creatività attraverso la gerarchia convenzionale. Ai dipendenti è concessa una notevole libertà nel seguire le opportunità aziendali e ogni individuo ha tre sponsor: uno per garantire che ogni sforzo lavorativo sia riconosciuto, un altro per assicurare un compenso adeguato e il terzo per introdurre l'individuo nell'organizzazione. Tutte e tre le funzioni possono essere svolte da una sola persona. Attraverso un programma flessibile, l'organizzazione massimizza l'equità e la libertà dei suoi dipendenti. L'organizzazione ritiene che l'ambiente giusto garantisca che non ci siano limiti a ciò che gli individui possono raggiungere. L'organizzazione offre ai dipendenti l'opportunità di affidarsi al proprio giudizio, alla selezione dei progetti e all'approccio diretto alle risorse. Inoltre, i reparti non possono superare le dimensioni di 200 dipendenti, per mantenere l'intimità e la facilità di comunicazione nei piccoli gruppi di lavoro.Lo studio mostra quali caratteristiche sono necessarie per far emergere l'innovazione. Il modello organizzativo, unico nel suo genere, aiuta a liberare la creatività e a incoraggiare il lavoro di squadra in un ambiente intra-imprenditoriale e garantisce la massima libertà e il massimo sostegno ai dipendenti. Molte delle sue caratteristiche organizzative sono presenti anche in altre aziende come 3M, Hewlett Packard ecc. Diverse caratteristiche aiutano questa azienda a mantenere il suo successo. i) Il patrimonio di innovazione aiuta a sviluppare prodotti di qualità superiore. ii) I piccoli team facilitano la comunicazione one-to-one che facilita il processo decisionale informato. iii) I canali di comunicazione sono aperti in quanto i dipendenti dei diversi team possono incontrarsi liberamente e parlare di progetti, problemi e successi. iv) L'organizzazione ritiene che la comproprietà dei dipendenti migliori il loro livello di dedizione. |
| **Riferimento** | Trott, P. (2018). Innovation Management and New Product Development. 6th edition. Pearson |