

# Perché leggere “Pensiero sistemico & Management Innovation”?

## Capire l’azienda come un ecosistema per agire nel cambiamento

Viviamo e lavoriamo in un’epoca segnata da **interconnessioni, velocità e complessità crescenti**. I problemi che affrontiamo in azienda – calo della motivazione, difficoltà di coordinamento, scarsa innovazione, resistenza al cambiamento – raramente hanno una causa unica e diretta. Eppure, **molte organizzazioni continuano a cercare soluzioni agendo solo sulle singole “parti”, senza interrogarsi sull’intero sistema.**

È qui che entra in gioco il **pensiero sistemico**, e con esso un libro che tutti i professionisti – non solo manager o HR – dovrebbero leggere: *Pensiero Sistemico e Management Innovation* di **Vittorio D’Amato ed Elena Tosca**.

## Un cambio di paradigma: dall’azienda “macchina” all’azienda “ecosistema”

Per decenni le aziende sono state viste come **macchine da ottimizzare**: ogni funzione, ogni team, ogni processo era pensato come una parte separata da rendere il più efficiente possibile. Questo approccio, ereditato dal management del Novecento, oggi mostra tutti i suoi limiti.

Il pensiero sistemico propone invece un **cambio di paradigma**: l’organizzazione non è una macchina, ma un **ecosistema vivente**, fatto di relazioni, influenze reciproche, flussi informali, emozioni e dinamiche emergenti. In questo contesto, agire su una sola leva senza considerare le connessioni che la attraversano può generare effetti indesiderati – o addirittura controproducenti.

Il libro di D’Amato e Tosca, frutto di anni di esperienza sul campo, mostra come **allenare uno sguardo sistemico** sia oggi una competenza strategica per lavoratori e aziende. Una competenza trasversale, non più solo per “esperti” ma per tutti coloro che vogliono capire meglio come funzionano davvero le organizzazioni.

## Che cos’è il pensiero sistemico (e perché ti riguarda da vicino)

Il pensiero sistemico è la capacità di **vedere le interconnessioni** tra elementi che, a prima vista, sembrano separati. Significa allenarsi a porre domande nuove:

- *Come questo problema è collegato ad altri processi?*
- *Quali comportamenti stiamo rinforzando, anche involontariamente?*
- *Cosa succede se agiamo qui senza considerare l’impatto altrove?*

È una forma mentis che ci aiuta a **vedere oltre i sintomi** e ad andare alla radice delle dinamiche, evitando soluzioni “rapide” che tamponano il problema ma non lo risolvono.

Nel libro, gli autori spiegano come il pensiero sistemico, se diffuso all'interno di un'organizzazione, possa:

- favorire l'apprendimento continuo,
- aumentare la coerenza tra strategia e azione,
- ridurre il rischio di decisioni isolate o miopi,
- migliorare la collaborazione tra funzioni o all'interno di un team,
- rendere l'organizzazione più resiliente e capace di adattarsi al cambiamento.

Nel pensiero sistemico, l'organizzazione viene letta **non come la somma delle sue parti**, ma come un insieme di elementi interconnessi che **si influenzano reciprocamente**. Questo vale anche per i team:

- Non basta analizzare i singoli individui (competenze, stili, performance);
- Serve comprendere **come interagiscono**, quali **dinamiche relazionali emergono**, e quali **pattern sistemici** si instaurano.

Un assessment sistemico- come quello svolto da noi di Execo - quindi non cerca solo "chi è bravo in cosa", ma osserva **dove nascono blocchi, ridondanze, conflitti sommersi o risorse inesprese** a livello collettivo.

### **Dalla teoria alla pratica: la Learning Organization 3.0**

Uno dei contributi più preziosi del libro è la proposta di un modello evoluto di **Learning Organization 3.0**, che parte dall'intuizione di Peter Senge ma la sviluppa in chiave attuale.

In questa visione, **l'apprendimento non è più limitato alla formazione formale** o ai soli vertici, ma diventa un processo diffuso, quotidiano e collettivo. Il pensiero sistemico ne è la base, perché aiuta le persone a **imparare osservando connessioni, schemi ricorrenti e dinamiche invisibili**, e non solo i risultati finali.

Nel testo vengono presentati strumenti, casi reali, esercizi e riflessioni per accompagnare il lettore nella **trasformazione del proprio modo di pensare e agire**. Il tutto con un linguaggio accessibile, ma profondo, pensato per chi vuole davvero comprendere – e migliorare – il funzionamento delle organizzazioni.

## A chi è utile questo libro?

Il valore di *Pensiero Sistemico e Management Innovation* è che **non parla solo ai manager o ai professionisti HR**. Ogni lavoratore che voglia avere un impatto positivo, comprendere meglio i contesti in cui opera e prendere decisioni più consapevoli può trarre benefici dalla lettura.

Ecco alcuni profili per cui la lettura è particolarmente utile:

- **Team leader e manager:** per gestire con più lucidità dinamiche complesse e guidare il cambiamento.
- **HR e formatori:** per progettare interventi che tengano conto delle interconnessioni sistemiche.
- **Collaboratori in azienda:** per leggere in modo nuovo ciò che accade attorno e contribuire a migliorare processi e relazioni.
- **Consulenti e coach:** per arricchire la propria cassetta degli attrezzi con un approccio profondo e trasformativo.

## Un libro per chi vuole imparare a pensare meglio

In definitiva, leggere *Pensiero Sistemico e Management Innovation* significa **allenarsi a pensare meglio**, in modo più consapevole, complesso e strategico. In un mondo organizzativo dove tutto è connesso, saper “vedere le connessioni” diventa una vera e propria competenza distintiva.

Non si tratta solo di affrontare meglio i problemi, ma di **sviluppare una nuova mentalità** capace di cogliere le dinamiche profonde, prevenire le crisi, stimolare l’innovazione e contribuire a un cambiamento reale e sostenibile.

Se vuoi uscire dalla logica “causa-effetto” e iniziare a leggere le organizzazioni come **sistemi viventi, in continua evoluzione**, questo libro è un punto di partenza solido, ispirante e – soprattutto – pratico.