
La Leadership

Salvatore Savarese



Introduzione

Lavorare all'interno di organizzazioni induce un'evoluzione professionale ed umana in più direzioni: aumentano le competenze tecniche specifiche, si sviluppano competenze trasversali quali la capacità di risolvere i problemi, gestire imprevisti e urgenze e, acquisendo nuove responsabilità, diventa indispensabile imparare anche a gestire e motivare i propri collaboratori.

A questo livello possiamo trovare sia degli ottimi manager, sia dei veri leader.

I Manager sono **RESPONSABILI** di efficacia ed efficienza, si concentrano sugli **OBIETTIVI**, fanno bene le cose e sanno far lavorare le persone attraverso le tradizionali attività di pianificazione, organizzazione, monitoraggio e controllo. L'autorità è conferita loro con la promozione al nuovo ruolo.

I Leader sono **RESPONSABILI** del clima, si concentrano sulle persone e sulla relazione; si preoccupano di ciò che i propri collaboratori sentono e pensano e della natura del loro legame con l'ambiente lavorativo. La vera Leadership è riconosciuta dal basso e l'autorità si trasforma facilmente in autorevolezza. Il leader ideale è colui che sa coniugare le sue doti manageriali con le esigenze specifiche e la maturità professionale di ogni suo collaboratore (leadership situazionale).

I leader valutano: fanno in modo che le persone giuste siano al posto giusto; sostengono e promuovono quelle che lo sono e rimuovono quelle che non lo sono.

I leader fanno coaching: ossia si impegnano affinché i propri collaboratori migliorino le loro performance sotto tutti gli aspetti.

I leader promuovono l'autostima: danno riconoscimenti, feed-back costruttivi, incoraggiamenti.

Dunque, che si sia dei bravi manager o dei veri leader, l'abilità fondamentale che si deve sviluppare risulta essere la valorizzazione e gestione delle risorse umane.

Gestire bene i propri collaboratori significa soprattutto riconoscerne e valorizzarne le differenze, saperli motivare e guidare con empatia e assertività. Solo così tutta l'organizzazione può perdurare con successo sul mercato.

Il manager oggi deve saper compiere un passo cruciale nel proprio stile di gestione dei collaboratori: da un atteggiamento del tipo “far rispettare le procedure” a “sviluppare la capacità per prendersi delle responsabilità”. Il vero capo sa che più i collaboratori crescono professionalmente più il capo stesso e l'azienda ne traggono beneficio.

Leadership e Visione

La funzione del leader é anche quella di creare o sostenere il cambiamento; sará dunque fondamentale per lui stabilire la direzione dove si intende andare e dovrá farlo grazie a un processo induttivo.

Il termine «visione», infatti, non ha nulla di magico: grazie a una estesa raccolta di analisi e informazioni, il leader deve capire che cosa dovrebbe diventare, a lungo termine, un settore, una tecnologia, o l'intera cultura aziendale, quindi elaborare gli itinerari che vadano nella direzione giusta.

Un pensatore strategico lungimirante con la disponibilitá a rischiare: ecco una buona definizione del leader.

E' da ricordare, inoltre, che il fattore importante della visione che il leader si é fatto di un certo problema non é necessariamente la sua originalitá, quanto il fatto che riesca veramente a soddisfare certi interessi, siano quelli di un settore di mercato, quelli degli azionisti o quelli dei dipendenti e sia traducibile in una strategia concorrenziale che al leader deve apparire vincente. Il leader deve individuare l'interesse da sostenere.

Un buon leader é in grado di passare da una eccessiva gerarchizzazione alla condivisione non gerarchica degli obiettivi.

Un leader deve dunque evidenziare nella nuova visione dell'azienda i valori importanti per le persone a cui si sta rivolgendo; ognuno si sentirá cosí parte in causa e non semplice spettatore, o peggio, oggetto della situazione.

Un leader deve inoltre appoggiare gli sforzi sostenuti dai collaboratori per realizzare la nuova visione della societá, inserendoli in programmi di formazione adeguati, fornendo loro feedback, creando ruoli, aiutandoli a crescere nella professione.

Un leader deve riconoscere e premiare il successo dei singoli, il che non solo infonde nelle persone un senso di realizzazione, ma fa anche sentire di appartenere a un'azienda che non ignora i contributi dei singoli collaboratori.

Chi aspira a diventare un leader deve innanzi tutto chiedersi: «Quali sono le mie potenzialitá?» Quindi deve cercare di sviluppare il suo potenziale. Deve infine darsi una

cultura della leadership, cercando nuove strade, ampliando il confronto con gli altri in tutti i campi di conoscenza inerenti le organizzazioni, verificando ipotesi di cambiamento.

Test

1. Il tuo obiettivo é quello di ottenere la massima efficienza ed efficacia dal lavoro dei singoli e del gruppo o quello di spingere i tuoi collaboratori verso traguardi per la realizzazione di una visione?
2. Preferisci gestire una struttura adeguata a perseguire gli obiettivi o creare cambiamento?
3. Preferisci pianificare i mezzi-fini per il conseguimento dei risultati economici o elaborare degli itinerari che vadano nella direzione giusta?
4. Preferisci gestire un'organizzazione adeguata al momento, anche se pronta a mutare al mutare del contesto ambientale nel quale deve operare o vedere le cose in modo nuovo oppure integrarle e modellarle in una nuova maniera?
5. Preferisci incitare all'azione, ovvero la considerazione degli adeguati strumenti di motivazione dei collaboratori o cercare di soddisfare gli interessi dei dipendenti in modo che siano traducibili in una strategia vincente?
6. Preferisci gestire con abilità e maestría quanto hai pianificato o il processo di elaborazione delle direzioni che indica i fini a cui deve tendere la pianificazione?
7. Preferisci le relazioni comunicative in una realtà aziendale e ambientale con diversi ambiti comunicativi o far capire adeguatamente alle persone la tua «visione» di un nuovo futuro, molto diverso da quello dell'attuale organizzazione?
8. Preferisci scegliere a chi delegare il potere, fornire la formazione a coloro che ne hanno bisogno, creare i sistemi di controllo per seguire l'attuazione del piano oppure creare possibilità di esprimere potere personale, quel potere che consente di affermare «io sono, io posso, io voglio»?
9. É più importante per te che ognuno abbia un ruolo ben definito o che ognuno dia il massimo del suo potenziale anche a costo di dovere poi dirimere contrasti, conflitti di competenza e sovrapposizioni?

Risposte: Nelle domande, la prima ipotesi riguarda le abilità manageriali, mentre la seconda si riferisce alle caratteristiche del leader.