



LE 10 REGOLE D'ORO DELLA LEADERSHIP

Premessa

Le recenti evoluzioni del nostro sistema sociale hanno riportato in auge il tema della Leadership. L'evoluzione dei mezzi di comunicazione e di quelli di trasporto hanno ampliato esponenzialmente il numero medio di persone con le quali entriamo in contatto nel quotidiano. Le crisi economiche accompagnate dalla decadenza dei valori hanno evidenziato l'esistenza di una sempre più spiccata precarietà economica e lavorativa da una parte e di una precarietà emotiva/relazionale dall'altra.

In definitiva, l'accelerazione che ha avuto il mondo del business in particolare e delle relazioni umane in generale ha rafforzato non solo l'esigenza di connessione con altre persone, ma anche la necessità di mostrare e migliorare le proprie capacità di leadership e stimolato l'affermazione di leader inattesi.

Siccome nei prossimi anni questi trend continueranno a svilupparsi e ad autoalimentarsi, il tema della Leadership non solo tornerà di attualità ma assumerà nuovi e importanti significati. Facendo tesoro di quanto appreso negli anni passati ho cercato di affrontare la Leadership attraverso un approccio quanto più possibile pratico individuando 10 regole d'oro per raccontare un argomento così importante per le nostre aziende e per il nostro sviluppo personale.

Prima regola d'oro

Negli ultimi anni sulla leadership si sono create moltissime aspettative, attribuendo al Leader ideale un elenco infinito di capacità, attitudini e caratteristiche tali assimilarlo ad un supereroe con superpoteri! Facendo così si è fatto del male alla leadership e si sono smontate le ambizioni di coloro che ambivano a svilupparla. Un Leader, in realtà, non è un supereroe e ognuno di noi può sviluppare, allenandosi, delle abilità che lo rendano più efficiente e più efficace nel guidare le persone..

Per questo la prima regola d'oro è anche la definizione di Leadership e degli obiettivi specifici che un Leader deve perseguire per essere tale: "Il Leader è una persona che guida (to lead) altre persone verso una situazione migliore di quella attuale perseguendo contemporaneamente, quattro obiettivi: promuovere il cambiamento, ottenere risultati, valorizzare le persone e coinvolgere sui valori."

Seconda regola d'oro

La principale responsabilità dei Leader è quella di guidare le persone nella gestione del loro rapporto con il cambiamento. Sappiamo bene che se non si cambia modo d'agire l'unica possibilità per ottenere risultati maggiori è di lavorare di più, ma che questa è anche la strategia migliore per non godersi appieno la vita. Il leader, pertanto, non solo promuove e determina il cambiamento per sé e per i suoi collaboratori, ma mira a creare un'azienda pronta a cambiare continuamente perché è il mercato che richiede un atteggiamento del genere.

La seconda regola d'oro è, quindi, la seguente: "Promuovere il cambiamento è una premessa fondamentale per realizzare i propri sogni (e non quelli di altri), per raggiungere obiettivi (del leader e del team) sempre più ambiziosi."

Terza regola d'oro

Un leader è, per definizione, un vincente. Difficile o improbabile che un perdente abbia seguaci disposti a seguirlo. Questo non significa che un Leader sia infallibile, anzi un grande Leader è una persona che ha imparato a gestire efficacemente i suoi fallimenti e le sue sconfitte.

Un buon Leader sa che le sconfitte sono all'ordine del giorno soprattutto per chi si prende responsabilità non solo del suo operato, ma anche di quello di altre persone che lavorano con lui e per lui. Per diventare vincitori dobbiamo imparare a gestire le sconfitte ma anche imparare ad essere vincenti. La terza regola d'oro è la seguente: "Conseguire risultati è fondamentale per acquisire una mentalità vincente ovvero per mantenere chiaro, nel quotidiano, il perché si fanno sacrifici per raggiungere i nostri obiettivi. "

Quarta regola d'oro

La valorizzazione delle persone, tra gli obiettivi del Leader è quello che lo caratterizza e lo impegna maggiormente. Per valorizzare le persone bisogna aiutarle a dare il meglio di sé stesse e, quindi, lavorare sul cambiamento "contemporaneo" di tutti i componenti del Team. La realtà dei fatti dice che molti seguaci seguono, in modo quasi incondizionato, proprio i Leader che sono capaci di farli cambiare maggiormente.

E' un inganno pensare che i collaboratori vogliano esclusivamente guadagnare di più, infatti essi iniziano a pensare di più ai soldi che al loro lavoro quando si trovano in un ambiente che non li soddisfa e, quando cambiano impiego, tendono ad abbandonare il "leader" e non il posto di lavoro. Pertanto la quarta regola d'oro è: "Un leader deve valorizzare le persone perché, oggi più che mai, sono le persone che fanno la differenza in qualsiasi business, ma per fare questo deve essere disposto a dedicarsi a loro."

Quinta regola d'oro

I valori, nella pratica aziendale, rappresentano le regole entro le quali il team deve "giocare" e per le quali merita la lode quando li difende o il rimprovero quando non li rispetta. La principale ragione per cui è importante avere valori condivisi è data dal fatto che questi aiutano ad avere riferimenti certi per creare una sana cultura aziendale e un produttivo spirito di appartenenza.

Sono proprio i valori che ci permettono di apprezzare il quotidiano e permettono di ricordare al Leader e alle persone che gestisce chi siamo veramente.

La quinta regola d'oro è la seguente: "I valori fondamentali sui quali si fonda la cultura aziendale sono utili per prendere decisioni sulle persone, per valutare successi o sconfitte, ispirare nuovi cambiamenti e creare il cosiddetto spirito di appartenenza. "

Sesta regola d'oro

Con una metafora "sportiva" che ricorda l'allungamento e la ricerca della tensione (creativa) si definiscono attività di Stretching quei cambiamenti introdotti dal Leader e finalizzati a superare se stessi (i propri limiti) per conseguire risultati superiori. In base a questo la sesta regola d'oro è la seguente: "Gli interventi che permettono al leader di ottenere risultati attraverso l'introduzione di cambiamenti nel nostro modo di agire o in quello del team si

definiscono attività di Stretching. Sono comportamenti che riguardano, in prevalenza, la nostra Parte fisica.”

Settima regola d'oro

Siccome il Leader costruisce i suoi successi e i suoi risultati grazie alle persone che collaborano con lui, la crescita dei collaboratori non solo è un fine ma anche un mezzo fondamentale. Pertanto la settima regola d'oro è: “Le azioni con le quali il leader valorizza le persone del suo staff attraverso il riconoscimento di obiettivi e risultati intermedi si definiscono attività di Empowering. Sono comportamenti che riguardano, in prevalenza, la nostra parte emozionale.”

Ottava regola d'oro

Il termine coach, preso in prestito anch'esso dallo sport riporta in mente la figura dell'allenatore che, come note non è solo un tecnico ma anche e soprattutto un motivatore che fa leva sui valori fondamentali (del Team e dell'azienda) per guidare ogni singolo collaboratore. L'ottava regola d'oro ci dice pertanto che: “Quando il Leader garantisce ai singoli la possibilità di esprimere le proprie abilità nel team, nel rispetto dei valori condivisi sta attuando il Coaching. Si tratta di un'attività che riguarda prevalentemente la nostra Parte Mentale.”

Nona regola d'oro

Condividere è una regola fondamentale della convivenza a tutti i livelli e il concetto di Sharing nasce dall'esigenza di condivisione che permea l'essenza di un Team. Un buon Leader conosce e persegue la condivisione di conoscenze, risultati e valori al fine di far crescere e cambiare più velocemente il Team. La nona regola d'oro, quindi, è la seguente: “Il leader fa Sharing tutte le volte che sulla base di valori condivisi prende decisioni in merito al cambiamento suo, della sua azienda e del suo Team. Si tratta di attività che riguardano prevalentemente la nostra parte Spirituale.”

Decima regola d'oro

Le quattro azioni in cui si concretizza la Leadership tendono ad affrontare in modo efficace alcuni dualismi fondamentali: energia/mancanza di energia (stretching), emozione/ragione (empowering), esempio/errore (coaching), certezza/incertezza (saring), Il Leader trova soluzioni originali per gestire gli equilibri dinamici di questi dualismi. Concludiamo così con la decima regola d'oro: “Per utilizzare al meglio Stretching, Empowering, Coaching e Sharing è necessario comprendere e gestire i dualismi caratterizzano queste attività.”

Questi sono i dieci capitoli che ho sviluppato nell'audiolibro "Le dieci regole d'oro della Leadership" e nell'eBook corrispondente. Ci tengo a dire che l'eBook è stato aggiornato rispetto all'audiolibro e contiene (visto che è possibile) i grafici della mappa della leadership.

Altri articoli e contenuti su

<https://itunes.apple.com/it/app/roberto-tiby/id787130865?mt=8&uo=4>