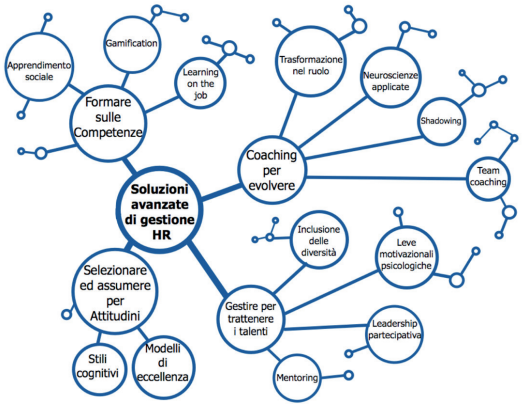
Testata **Harvard Business Review** Data Gennaio-Febbraio 2019

Stili di leadership o altro?

di Flaminia Fazi, CEO di U2COACH e di The Performance Solution

Sempre molto felice di facilitare programmi che hanno lo scopo di sviluppare competenze tra chi ha ruoli di leadership, resto comunque perplessa nel verificare che ancora oggi si sceglie di far passare la Leadership situazionale di Blanchard come stili di leadership e non come un processo di accompagnamento alla delega. Credo sia molto importante parlare di leadership in modo più responsabilizzante e completo a chi è chiamato a esprimerla. Troppi anni trascorsi a occuparsi prevalentemente della parte tecnica e finanziaria hanno lasciato credere che i leader potessero permettersi di adottare approcci personali nella gestione dei loro team, focalizzandosi sul clima e meno sui processi quotidiani finalizzati all'accompagnamento alle best performance di ogni collaboratore. Eppure la complessità in cui sono immersi i leader di oggi richiede che i processi di people development e di people management siano ottimizzati e integrati come gli altri processi considerati hard. Per affrontare la complessità con successo è necessaria tanta diversità all'interno delle aziende e dei team, e non è più possibile che i leader facciano "funzionare" solo le persone con cui si trovano maggiormente in sintonia, perché ciò significa lasciare che il potenziale di produttività sia espresso solo in parte, che siano mantenute a volte anche grandi inefficienze e che si brucino risorse aziendali importanti: le persone. La cultura del lavoro è cambiata molto e i giovani "di talento" non sono interessati a rimanere in un'azienda soltanto perché sono stati assunti. Chiedono di lavorare bene, di ricevere stimoli per crescere e di ottenere incarichi che permettano loro di vivere anche fuori dall'azienda. Bisogna poi tener conto di quei giovani che sono disponibili a sacrificare tutto per poter fare carriera, ma prima o poi sceglieranno altro oppure manifesteranno tratti di disagio che potranno riflettersi negativamente sui colleghi, sui loro team, e quindi sul clima aziendale e sui risultati.



Nell'esperienza ventennale di U2COACH abbiamo accompagnato le sfide dei leader attraverso programmi che si sono evoluti per venire incontro alle sempre più ristrette disponibilità di tempo, all'esigenza di investire in percorsi in grado di fornire strumenti di facile applicazione nel quotidiano e processi efficaci da integrare nei comportamenti manageriali. Abbiamo selezionato tecniche capaci di permettere che nel minor tempo investito nella formazione fossero trasferiti importanti strumenti di lavoro, affinché il processo di people development fosse ben chiaro, sia quando si lavora individualmente sia quando si interagisce con il team. Gli stili di leadership vengono così espressi attraverso la costruzione di una cultura che si compone di processi, di approcci, di competenze, di modelli di interpretazione dei driver motivazionali e della loro riorganizzazione rispetto alle strategie di business. Sono nati quindi dei programmi ingegnerizzati ad hoc per diversi livelli di leadership, che accompagnano nell'intervallo di un anno a integrare tutti i passaggi del people development e dell'execution, sia a livello 1:1 sia 1: team: abbiamo raccolto ottimi feedback da parte dei nostri clienti che li hanno adottati. Uscendo dalla logica del corso tematico e spostando l'attenzione sul processo operativo come se fosse un processo hard, grazie al supporto di innovativi strumenti di autovalutazione capaci di cogliere i driver più nascosti responsabili di linguaggio, attenzione e comportamenti, riusciamo a coinvolgere i leader in un percorso molto efficace, di impatto e di facile fruibilità, in grado di modificare le prassi manageriali.

Possiamo così accompagnare al successo i nostri clienti affiancando i loro leader, grazie a un mix assolutamente innovativo da noi progettato: dalla mappatura dell'approccio dei leader tra esecutivi e facilitativi/visionari, all'autovalutazione degli schemi cognitivi e psicologici responsabili del proprio approccio al lavoro e alla gestione delle persone e del ruolo, al fine di rendere efficienti i processi principali accompagnati di formazione, mentoring e coaching.

u2coach
nutritional supplier for your mind
www.u2coach.it

Harvard Business Review ITALIA

POSTE ITALIANE SPA – SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE – D.L. 353/2003 (CONV. IN L. 27/02/2004 N. 46) ART. 1 COMMA 1, DCB MILANO. PRIMA IMMISIONE SUL MERCATO: 7 GENNAIO 2019

GENNAIO/FEBBRAIO 2019
MENSILE

14 IL COSTO ELEVATO DELL'EFFICIENZA
Roger L. Martin

48 CAPIRE I MERCATI DI FRONTIERA
Clayton M. Christensen, Efosa Ojomo e Karen Dillon

74 A COSA PUNTA IL BRAND DELLA VOSTRA AZIENDA?
Stephen A. Greyser e Mats Urde

La dura verità dell'innovazione.

È in parte creatività e in parte disciplina

Pag. 36

€ 13,50

Strategics EDIZIONI