

Tutta un'altra leadership

Insieme al lavoro, la pandemia sta cambiando le esigenze di aziende e dipendenti e, quindi, il ruolo del manager. I consigli degli esperti per non restare indietro

di Andrea Nicoletti

La pandemia, vissuta sul posto di lavoro, ha costretto molte persone a uscire dalle proprie zone di comfort per ritrovarsi in un territorio inesplorato. Spaesati e sopraffatti dall'incertezza, alla ricerca di una direzione da seguire, i lavoratori hanno vissuto probabilmente uno dei periodi più difficili. E non è ancora finita. La pandemia, però, ha anche messo in luce il lato umano di molti leader, sottolineando l'importanza di prendersi genuinamente cura di dipendenti, clienti e comunità. Ora i manager devono mantenere quella mentalità e allo stesso tempo agire con coraggio, mentre le loro organizzazioni attraversano nuove fasi della crisi, tra chiusure, riprese e nuova normalità. Abbiamo chiesto ad alcuni esperti consigli concreti per i leader di oggi e di domani, scoprendo come si affronta il *new normal*, cosa hanno in comune i manager che meglio hanno saputo affrontare le difficoltà, cosa abbiamo imparato e come possiamo metterlo in pratica.







LE SETTE SKILL DEL FUTURO

Emanuele Castellani

Ceo di Cegos Italy & Cegos Apac, società di formazione manageriale e consulenza aziendale

In un contesto di grande volatilità, incertezza, complessità e ambiguità occorre saper revisionare la propria leadership, come una qualsiasi altra competenza, potenziandola e allenandola, nella consapevolezza di quanto sia importante infondere significato al lavoro e favorire l'impegno e la fiducia nelle persone, affinché colgano le sfide come un'opportunità. Dai nostri studi internazionali emergono sette skill cruciali per un leader: agilità, come capacità di gestire l'incertezza, captando e interpretando anche i segnali deboli, accettando il breve termine e riformulando la strategia anche più volte; apertura, nel senso di essere accessibile, autentico e accogliente, mostrandosi equilibrati nei pensieri, nelle emozioni e nei comportamenti; comprensione profonda dell'unicità di ogni collaboratore, per mettere a fattor comune tutte le energie; valorizzazione della diversità, per trasformarla in energia e convergenza sul piano dei risultati; umanità, per domare la spinta alla digitalizzazione trovando i giusti meccanismi per porre l'uomo alla guida del processo; umiltà nel saper riconoscere e sviluppare i talenti altrui a vantaggio della squadra e, infine, innovazione come promozione dell'autonomia di pensiero, un incoraggiamento a sperimentare sempre nuove soluzioni e idee. Il fattore che accomuna le sette skill è la fiducia, che ritengo una straordinaria leva generatrice: oggi non si guidano le persone ma, al contrario, sono loro che scelgono se farsi guidare e da chi. Alla base di questa scelta c'è la fiducia verso il leader che incarna i valori e li riflette in una missione, indirizzando i collaboratori e ponendoli in condizione di prendere decisioni, ognuno per la propria sfera di responsabilità. In questo senso un capo diventa un leader di leader e così può costruire una struttura organizzativa più solida per affrontare l'incertezza dei tempi.

**Oggi non
si guidano
le persone,
sono loro che
scelgono se
farsi guidare
e da chi**