Management: come cambia la leadership nel terzo millennio

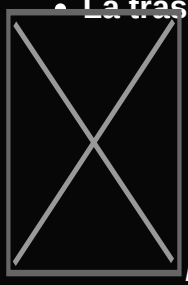
img6222-5d571ece

Chi è un leader e che cos'è la leadership? Il termine "leader", sinonimo del latino "dux", deriva dal verbo inglese to lead, che significa guidare, condurre, dirigere un gruppo di persone che vengono definiti follower. Un'importante ricerca di Top Employers Institute, realizzata nel 2015 su un campione di 600 aziende di tutto il mondo, ha analizzato in dettaglio l'evoluzione del modello di leadership, riuscendo a identificare i nuovi trend e arrivando a definire l'identikit della nuova leadership, che sarà sempre più collaborativa, empatica e tecnologica. Tramontata la figura del leader come singolo personaggio di vertice, si darà sempre più spazio a una leadership diffusa, dove il leader condivide con i colleghi responsabilità ed esperienze e dove il ruolo dell'innovazione tecnologica assumerà una valenza di primo piano. Come sostiene Luisa Pogliana, International Research Consultant, *il massimo obiettivo del management è distribuire potere agli altri per avere più tempo da dedicare alle strategie aziendali, e ciò può ottenersi solo attraverso uno stile di leadership diffuso. Il ruolo di manager consiste nel fare "un'equa mediazione" tra tutto lo staff, così da creare valore per l'azienda stessa. Una leadership del genere trova la sua forza nella gestione delle relazioni e in un approccio collaborativo, invece che competitivo, semplicemente perché conviene più del conflitto. Non è una visione romantica, dunque, piuttosto una visione realistica, ma per questo non meno ambiziosa.* Il futuro è di chi saprà adottare uno stile di leadership partecipativo, dove il singolo capo fa tesoro delle esperienze altrui e condivide con i colleghi responsabilità ed esperienze. Empatia, consapevolezza dell'organizzazione, una visione creativa, uno sviluppo delle potenzialità altrui, la diffusione della conoscenza e l'utilizzo di social network sono solo alcune delle qualità che un leader collaborativo deve possedere. L'holacracy, pertanto, è la "soluzione" per il capo moderno, ossia un sistema in cui "non ci sono capi" ma ognuno è leader di se stesso.

Ma come funziona la holacracy? Sono quattro i principi su cui si basa l'organizzazione olocratica:

- **I ruoli**. Ogni persona può ricoprire una serie di ruoli all'interno di diversi team;

- **L’autorità distribuita**. I ruoli sono organizzati in gruppi di lavoro autonomi (cerchie);
- **Le iterazioni rapide**. Ogni mese si procede con un (ri)esame di tutto il team, al fine di comprendere se i ruoli hanno operato coerentemente con gli obiettivi o se sono necessari correttivi;
- **La trasparenza delle regole**.



Paola Imparato è un Hospitality Business Developer e il core della sua attività è la formazione manageriale per le aziende del mondo Ho.Re.Ca. Vive e lavora fra Napoli e Bologna e vanta un’ampia esperienza come organizzatrice e docente di corsi di Food and Beverage Management, di Restaurant Marketing, di Motivazione del Personale Stagionale e di Conduzione Profittevole di una StartUp.

Chi fosse interessato a contattare l’autore può farlo scrivendo a: http://www.ppuntoimparato.it
ww.thefoodandbeverage.it
www.aprire-un-ristorante.it