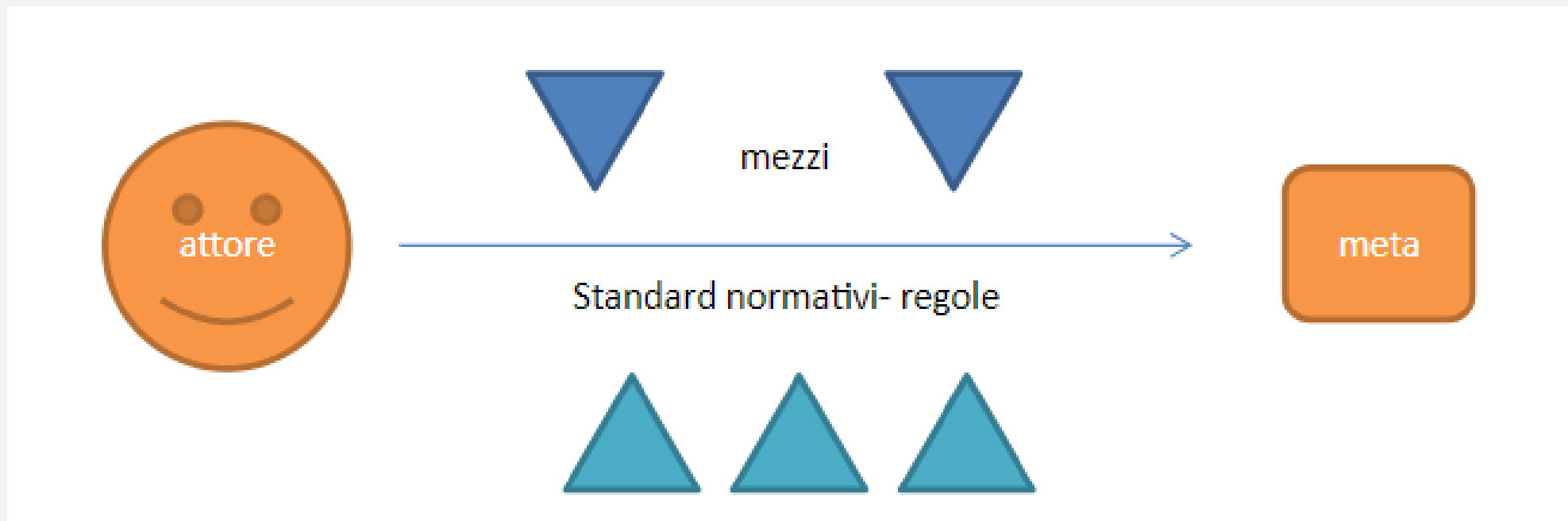


**LEADERSHIP,
INCERTEZZA,
RELAZIONE, TEAM**

DOTT. ROCCO DI SANTO

AGIRE SOCIALE



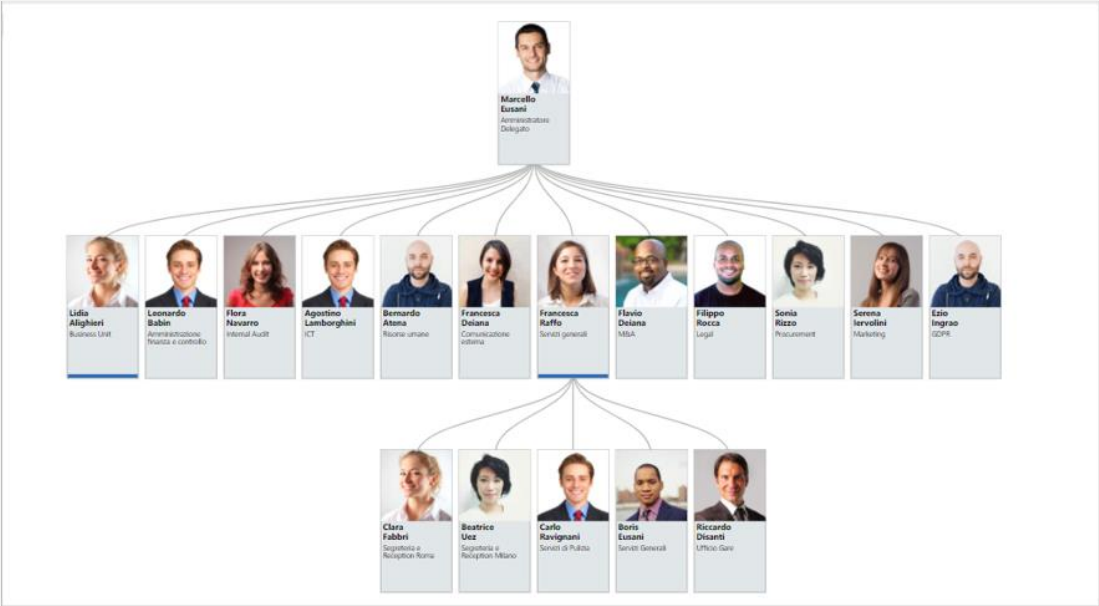
AGIRE SOCIALE DI WEBER



ORGANIZZAZIONE

- L'attività o l'ente che corrisponde in modo sistematico alle esigenze di funzionalità e di efficienza di una impresa per lo più collettiva: l'o. delle forze armate, dei servizi pubblici; l'o. di una mostra, di una manifestazione; l'o. scientifica del lavoro; l'o. giovanile del partito; l'O. delle Nazioni Unite.

TIPI DI ORGANIZZAZIONE



LA LEADERSHIP

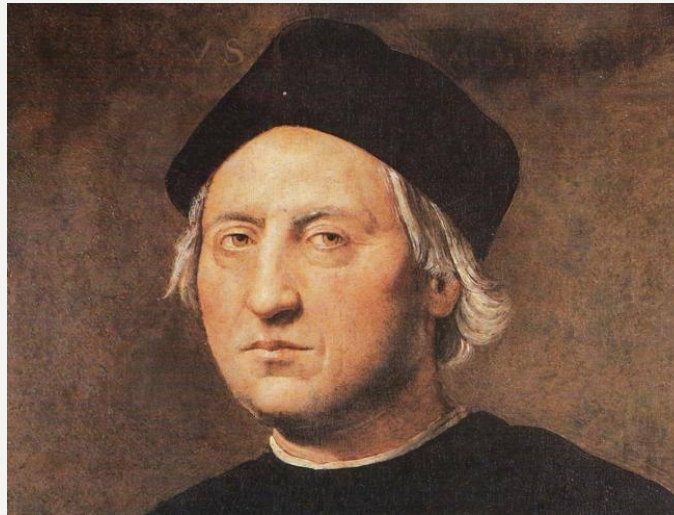
La leadership è quel privilegio che consiste nell'avere il compito di guidare l'operato altrui a vari livelli di responsabilità e rispondendo di successi e sconfitte per raggiungere gli obiettivi di un'organizzazione.

3 ESEMPI



CRISTOFORO COLOMBO

- Colombo muove alla ricerca de «nuovo» per trovarvi la conferma di sé e della sua «vecchia» cultura: «scopre l'America, ma non gli americani».



«A questo punto gli uomini cominciarono a non aver più pazienza e a lamentarsi per la lunghezza del viaggio. Ma l'ammiraglio li incoraggiò come meglio poté, allettandoli con la speranza dei guadagni che avrebbero avuto» (Giornale, 10 ottobre 1492).

CORTÈS

- Egli si insedia al centro dell'universo indigeno, ne studia il linguaggio, ne interpreta il magico diffuso e lancia una serie di messaggi linguistici e simbolici per agire sull'«altro» e piegarlo al proprio dominio.
- Cortés «comprende», ben sapendo che solo comprendendo può «prendere». e, se del caso, «distruggere».



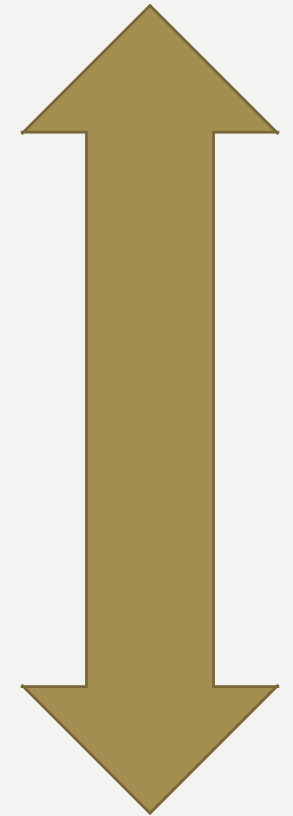
CABEZA DE VACA

- Cabeza de Vaca è colui che «visse le due culture in conflitto dall'interno», e la cui esperienza «simboleggia e preannunzia quella dell'esule moderno, il quale a sua volta personifica una tendenza tipica della nostra società. È un essere che ha perduto la patria senza acquistarne un'altra, uno che vive in una doppia esteriorità



STILI DEL «COMANDANTE»

- **Autocratico** = Leader **Capo/Dittatore**, impugna il “bastone di comando”, prende tutte le decisioni (chi , cosa, come, tempi) e impone direttive senza lasciare margine di discussione al gruppo.
- **Democratico** = Focus nella dimensione **partecipativa**, il gruppo è coinvolto nelle decisioni più importanti e dunque è più motivato. Performance migliori come conseguenza di maggior motivazione, ambiente sereno e comunicativo.
- **Laissez – faire/Permissivo** = Ampia autonomia dei collaboratori e minima partecipazione del leader. Rischio di cadere nel caos e nella bassa produttività.



LEADER, CAPO O MANAGER?

CAPO

DIRIGE
INCUTE TIMORE
DICE "IO"
SA GIÀ COME SI FA
USA LE PERSONE
PRENDE MERITI
COMANDA
DICE "FATELO"

LEADER

ISTRUISCE
GENERA ENTUSIASMO
DICE "NOI"
SPIEGA COME SI FA
SVILUPPA LE PERSONE
DÀ MERITI
DOMANDA
DICE "FACCIAMOLO"

Manager e leader

- Mantiene, riproduce.
- Vive nel presente, visione di breve periodo.
- È routinario intraprendendo strade tracciate, già sperimentate e consolidate.
- Avversione al rischio
- Rapporto più autoritario con il gruppo

- Innova, rivoluziona, inventa, sviluppa.
- Proiettato nel futuro, visione di lungo periodo.
- Spezza la routine intraprendendo strade nuove.
- Propensione al rischio
- Rapporto più empatico, paritario e informale

PERCHÉ SI PARLA DI LEADERSHIP

- Lo stile di leadership è relativo al modo nel quale il leader decide di interagire con i propri collaboratori e dipendenti per raggiungere gli obiettivi. In generale, il *modus operandi* non è mai limitato a un solo stile dal momento che i modelli, che più sotto vedremo, sono intercambiabili a seconda delle condizioni e del contesto.
- Per esempio, se il business rivela una costante e crescente perdita di vendite, con conseguente calo del fatturato, potrebbe essere opportuno l'intervento di un **leader autoritario** pronto a impartire ordini e a prendere il controllo della situazione.
- Viceversa, se l'azienda è in crescita e punta allo sviluppo di nuovi prodotti, **il leader visionario** è quello che può maggiormente ispirare al raggiungimento di traguardi ambiziosi.

DANIEL GOLEMAN

- **Daniel Goleman**, psicologo, scrittore e giornalista statunitense, nel libro *Primal Leadership* del 2002 ha teorizzato **sei tipologie di leadership di successo**



1. LEADER DEMOCRATICO

- La leadership democratica, detta anche *leadership partecipativa*, è uno stile aperto nel quale il leader sa ascoltare e facilita il lavoro collaborativo per mettere a frutto gli input del gruppo di lavoro.
- **PRO:** ogni membro della squadra ha la possibilità di far sentire la propria voce
- **CONTRO:** riunioni più frequenti e meno selezione delle opinioni e delle idee da discutere

2. LEADER COACH

- Il leader coach, ovvero il *leader formatore*, ha una predisposizione non soltanto all'ascolto, ma anche al consiglio. In particolare, con il suo ruolo supporta gli individui del gruppo di lavoro a sviluppare i propri punti di forza e a lavorare sui punti di miglioramento. In questo modo, trova la connessione giusta per collegare i desideri e le ambizioni individuali agli obiettivi aziendali. La motivazione del team è una spinta utile a migliorare le prestazioni e a puntare verso l'eccellenza del risultato.
- **PRO:** focus sulla crescita professionale del team
- **CONTRO:** lo stile coach risulta davvero efficace soltanto in contesti aperti al miglioramento

3. LEADER VISIONARIO

- La vision aziendale è il mantra di chi adotta lo **stile di leadership visionario**. La forza del leader in questo caso si misura nella sua capacità di ispirare il gruppo, dando una ragione a ciascuno per dare il proprio contributo alla realizzazione della missione collettiva. Attraverso l'empatia, il leader visionario sposta le folle e le raggruppa sotto l'idea di un *sogno*.
- **PRO**: questo stile di leadership è funzionale soprattutto nei momenti di cambiamento aziendale, quando l'organizzazione subisce mutamenti radicali e richiede una più alta comunanza di intenti
- **CONTRO**: può distogliere il focus dei componenti del team dagli obiettivi pratici e dai task quotidiani

4. LEADER AFFILIATIVO

- Lo stile di leadership affiliativo è basato sul rafforzamento delle connessioni e sulla risoluzione dei conflitti. Il leader di questo tipo si concentra sulle persone, sul loro morale e mira a creare un ambiente di lavoro positivo e confortevole.
- **PRO:** il leader affiliativo è estremamente efficace in periodi di forte stress o in caso di spaccature interne ai team
- **CONTRO:** lo svantaggio di questa tipologia di leadership è che non riesce a essere correttiva e rischia di ingenerare confusione nei ruoli (lavoro-amicizia) all'interno del gruppo di lavoro

5. LEADER REGOLATORE

- Il leader regolatore ha come obiettivo quello del raggiungimento degli obiettivi, scanditi su tempi fissi e possibilmente rapidi. I numeri sono il suo focus, a discapito delle persone e dello spirito collaborativo.
- **PRO:** può essere estremamente performante per brevi periodi con gruppi di lavoro motivati e senior, per esempio nel settore vendite
- **CONTRO:** l'impazienza può ingenerare stress e portare a un calo del rendimento dei dipendenti sul medio-lungo periodo

6. LEADER AUTORITARIO

- È il capo che impartisce ordini e che controlla che tutto fili secondo i suoi piani. Il suo tono non è mai amichevole e tende ad essere poco flessibile.
- **PRO:** lo stile di leadership autoritaria è utile in periodi di crisi durante i quali si richiede di prendere soluzioni rapide a problemi urgenti
- **CONTRO:** rischia di contaminare l'ambiente, rendendolo tossico e creando dissonanze.
-

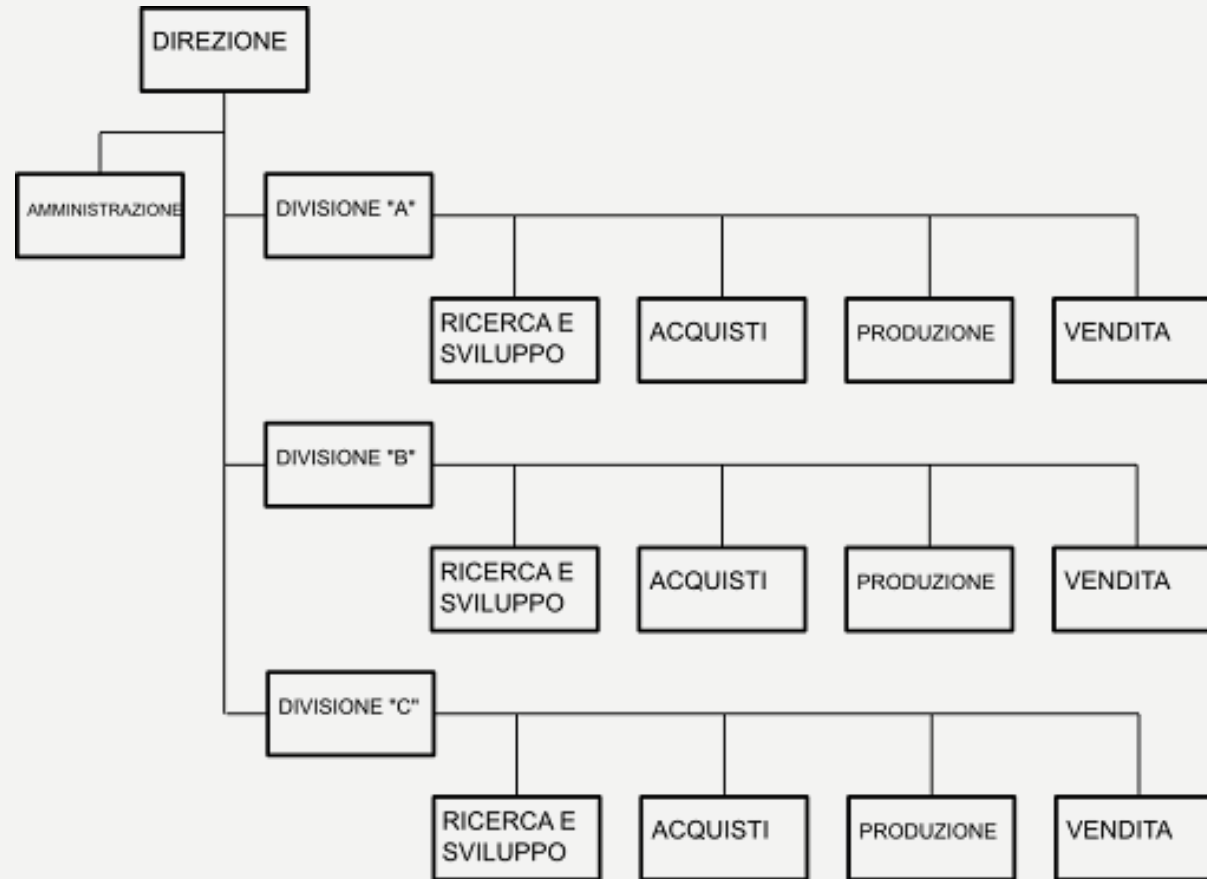
IL LEADER DEVE...

- Deve sapere **entusiasmare**
- **Responsabilizzare** i membri del gruppo
- Infondere **fiducia** e ottenere la **stima** e il **rispetto** da parte dei suoi collaboratori
- Essere fonte di **ispirazione** per gli altri
- Capacità di **problem solving**
- Ottima capacità di **comunicazione**

RUOLO

- L'insieme delle norme e delle aspettative che convergono su un individuo in una specifica posizione sociale, ovvero l'insieme delle azioni che ci si aspetta che un individuo compia in virtù della sua posizione sociale.

CONCLUSIONI



SOCIETÀ DELL'INCERTEZZA: LA DIFFICOLTÀ DEL LEADER

