

LETTURA

MODULO_5 LEADERSHIP&MOTIVAZIONE

Lezione_3_ *Come implementare un piano di leadership*

PANORAMICA DEI CONTENUTI

Una strategia di leadership rende esplicito il numero di leader di cui abbiamo bisogno, di che tipo, dove inserirli, con quali capacità e come dovrebbero comportarsi, individualmente e collettivamente, per raggiungere il successo totale che cerchiamo. Pochissime organizzazioni hanno una strategia di leadership esplicita.

C'è da meravigliarsi che senza questa strategia i CEO scoprono di non avere i leader di talento di cui hanno bisogno?

1. Preparazione del piano strategico.

Nel descrivere la leadership di un'organizzazione, come minimo dovremmo considerare:

- A. Il numero di leader necessari, come indicato dalle posizioni di leadership formale attuali e previste nell'organigramma aziendale (numero, livello, ubicazione, funzione, unità aziendale, relazioni di reporting, ecc.)
- B. Le qualità ricercate nella selezione (dati demografici, diversità, background, livello di esperienza)
- C. Le capacità e le attitudini necessarie ad implementare la strategia aziendale e creare la cultura desiderata (abilità, competenze, conoscenze).
- D. Le capacità di leadership collettiva quando più leader si trovano ad operare in gruppi di lavoro più ampi ed intersettoriali per attuare strategie, risolvere problemi, rispondere alle minacce, adattarsi al cambiamento, supportare l'innovazione, ecc.
- E. La cultura di leadership desiderata, comprese le pratiche di leadership già in uso, come la capacità di collaborare oltre i propri ristretti compiti, di coinvolgere i dipendenti, di prendersi la responsabilità per i risultati, di creare opportunità per i collaboratori, di far crescere altri leader ecc.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711

Una buona strategia di leadership tiene conto di tutti questi fattori. Il semplice fatto di riempire tutte le posizioni di leadership sull'organigramma non produrrà la leadership necessaria ad attuare le strategie decise, ad adattarsi ai cambiamenti, a supportare i processi di innovazione o altre importanti agende organizzative. Non si tratta solo di avere il giusto numero di persone, è quello che fanno quelle persone e il modo in cui si relazionano tra loro che conta.

2.- Quanto costerà implementare la strategia aziendale della tua impresa?

Sebbene non esista una formula precisa per tradurre la strategia di leadership in un budget e in un timing necessari per raggiungere ciascun obiettivo, essa fornisce una base convincente per giustificare tali investimenti grazie al suo chiaro collegamento con la strategia aziendale. Anche se confronti tra organizzazioni, settori e aree geografiche sono difficili, gli studi di ASTD2 e Training Magazine3 nel mercato statunitense hanno mostrato una spesa media di circa \$ 1200 per dipendente, o tra il due e il tre per cento del monte salari per le attività di formazione e sviluppo. Le spese per lo sviluppo dei dirigenti sono in genere più elevate, così come le spese nei settori o nelle aziende che devono affrontare ambienti di mercato altamente competitivi o in rapida evoluzione e nelle aziende che ricevono premi per le loro pratiche di sviluppo.

3.- E-Leadership

La leadership digitale è un processo di influenzamento sociale con cui si prova ad apportare cambiamenti in atteggiamenti, sentimenti, pensieri, comportamenti e organizzazione; i futuri leader dell'ospitalità, grazie alle tecnologie 4.0, saranno chiamati ad affrontare la nuova realtà della gestione dei dipendenti a distanza, con inevitabili nuovi problemi di leadership. A causa dell'IT, l'interazione efficace tra leader e follower è una delle sfide chiave per i leader dell'ospitalità 4.0 perchè, per una presenza fisica sempre più rara, la comunicazione non verbale viene a mancare totalmente.

Pertanto, i leader dovranno fare uno sforzo in più per costruire strette relazioni con i follower condividendo con loro informazioni ancora più rilevanti. Incontri frequenti e di qualità, sia tecnologicamente supportati che faccia a faccia, possono facilitare l'avvio di relazioni di fiducia tra leader e follower anche in un luogo di lavoro digitalizzato.

L'uso di servizi digitali come WhatsApp e lo sviluppo di social network interni possono infatti aiutare i leader dell'ospitalità 4.0 a condividere informazioni con i follower a un ritmo veloce ed efficace e anche a responsabilizzarli. Attraverso tali tecnologie i dipendenti sono invitati

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



a condividere le loro opinioni ancora più liberamente. Poche pratiche sono rilevanti tanto quanto l'empowerment per facilitare un servizio eccellente, promuovere la responsabilità personale tra le persone e creare fiducia.

Erasmus+ Strategic Partnership 2018-1-ES01-KA204-050711



ASSET
BASILICATA



"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."