De la “compania sunt eu” la “compania suntem fiecare dintre noi”

Transformarea mediului de business obligă liderii să se transforme și ei. Mediul de operare al companiilor este puternic influențat de ritmul schimbărilor și complexitatea provocărilor. În acest mediu, caracterizat de volatilitate ridicată, incertitudine, complexitate și ambiguitate, liderii trebuie să performeze. Misiunea lor este mai dificilă pe zi ce trece, iar rețete de succes garantat nu există.

Liderul format pe calapodul unui mediu de business stabil nu mai corespunde realității curente. Așa că fie își reformulează modelul de conducere ca sa fie relevant, fie este scos pe tușă de sub-performanța companiei pe care o conduce. Pentru liderul de astăzi, tranziția de la situația prezentă la cea viitoare parcurge urmatoarele patru etape:

1. Trecerea de la preocuparea centrată pe “cum să conduci” la “cum să te dezvolți ca lider”
2. Trecerea de la dezvoltarea profesională către binomul dezvoltare profesională și personală
3. Complementarea dezvoltării prin traininguri funcționale și de dezvoltare personală cu responsabilizarea pentru propria dezvoltare ca lider
4. Conversia prejudecății că leadership-ul aparține celor din managementul companiei către perceperea leadership-ului ca potențial al fiecărui coleg sau angajat

În baza acestor patru etape de tranziție putem distinge tot atâtea tendințe în leadership:

1. Responsabilizarea propriei persoane cu privire la dezvoltarea personală – trecerea de la prejudecata ca de dezvoltarea personală a angajaților se ocupă departamentul de

HR sau managerul la responsabilizarea fiecăruia dintre angajați pentru propria dezvoltare personală.

2. Preocuparea mai pregnantă pentru dezvoltarea ca lider – înseamnă tranziția de la dobândirea de competențe (dezvoltarea orizontală) către schimbarea cadrului de referință mental și a modelelor de gândire ale liderului (dezvoltarea verticală). Prima se face cu ajutorul unui expert, cea de doua se obține prin design thinking, coaching, control emoțional, orientarea atenției, abilitățile de comunicare avansată.

3. Centrarea pe grup și nu doar pe o singură persoană – tranziția de la perspectiva exclusivă și elitistă a leadership-ului centrat pe o persoană, la cea inclusivă când leadership-ul este un proces colectiv care valorifică potențialul fiecărei persoane și crează condițiile care oricare dintre angajați să își acceseze comportamentele de lider.

4. Conceperea de metode inovative pentru dezvoltarea leadership-ului în companie – încurajarea experimentării de noi abordări care combină neconvențional ideile noi și le diseminează în rețea cu ceilalți.

Noua paradigmă a leadership-ului își ia distanță față de modelele ierarhizate sau comunicarea unidirecțională și cultivă stilul participativ al rețelei de colegi, orientat spre comunicarea bidirecțională. Creditează cu șanse pe fiecare dintre cei care fac parte din companie și îi responsabilizează cu dezvoltarea lor profesională și personală.

Fiecare dintre colegi este un potențial manager al companiei și, în orice caz, liderul postului pe care îl ocupă. Fiecare dintre colegi poartă responsabilitatea rezultatelor activității lui, iar compania depinde de performanța acestuia. De aceea este necesar să fie bine pregătit și să aibă perspectiva propriei evoluții.

În condițiile transformărilor din mediul de business, competențele nu mai sunt un capital profesional stabil. Acestea necesită actualizare permanentă, altfel se depreciază moral. Agilitatea în învățare, versatilitatea în comunicarea transculturală, creativitatea sau cunoașterea de sine sunt elemente ale designului mental al liderului orientat spre viitor.

Autor: Alina Făniță, CEO, PKF Finconta