

Caracteristicile liderilor cu mentalitate de creștere

Rezultatul acțiunilor noastre este la fel de important ca reacția noastră la acestea. Confrunțați cu eșecul, unii oameni se lasă urmăriți de nereușită, în timp ce alții îl folosesc ca pe un prilej de învățare. Unii încremenesc într-o gândire fixă, în timp ce ceilalți văd oportunitatea creșterii.

De altfel se spune că atunci când vei învăța să primești eșecul ca pe o oportunitate te afli pe drumul cel bun, cel al cunoașterii și progresului. Un lider cu mentalitate de creștere a depășit etapa fricilor și primește eșecul ca pe o provocare sau pe ca o experiență menită să îl ajute să depășească orice obstacol.

1. Efectul pozitiv al mentalității de creștere în cadrul companiilor

Această diferență apare și în cazul companiilor. Unele dezvoltă culturi organizaționale predispuse la status quo, iar altele la evoluție și schimbare. Sunt companii pentru care unii angajați sunt resurse iar alții talente, în timp ce pentru alte companii toți angajații sunt talente. Primele definesc o mentalitate fixistă, care-i privilegiază pe cei identificați ca talente. Celelalte demonstrează că au încredere în potențialul fiecărui angajat de a se dezvolta.

După cum arată o cercetare a Harvard Business Review, încurajați de încrederea investită în ei, angajații din companiile care-i consideră pe toți ca având potențial sunt cu 47% mai încrezători în colegii lor, 34% din ei sunt mai responsabili și mai implicați și 49% spun că inovația este susținută de compania în care lucrează.

2. Acțiuni pentru a construi o cultură organizațională bazată pe mentalitatea de creștere

Deoarece beneficiile companiilor ce creditează potențialul

angajaților sunt multiple, iată care sunt acțiunile necesare pentru construirea unei astfel de culturi organizaționale:

- Încurajarea angajaților pentru explorarea de noi oportunități la locul de muncă și dobândirea de noi aptitudini și competențe, inclusiv prin rotația între diferite departamente, funcțiuni sau secții.
- Evoluarea rolului managerilor prin adăugarea sarcinii de catalizatori ai mentalității de creștere. Transformarea acestora în modele și resurse de învățare pentru echipele pe care le coordonează și nu numai.
- Aprecierea formală și informală a eforturilor de învățare, venită din partea coordonatorilor de echipă, supervizorilor sau managerilor.
- Alocarea lunară a unei sarcini de îmbunătățire a activității pe care o desfășoară fiecare angajat, în echipă cu colegii.
- Generarea unor contexte care să permită inițiativa, experimentarea, dar și eventualul eșec, cu scopul de a identifica soluții noi și diferite, altele decât cele deja știute.

3. Caracteristici ale liderilor cu mentalitate de creștere

Liderii care îmbrățișează mentalitatea de creștere știu că învățarea și progresul sunt la fel de importante ca efortul. Într-o companie antreprenorială, învățarea, schimbarea și evoluția sunt elemente-cheie. De aceea este foarte important ca echipele acestor companii să identifice rapid ceea ce pot învăța din experiențele lor, pentru ca apoi să folosească această cunoaștere pentru a evita să facă aceleași greșeli de două ori.

O altă caracteristică a liderilor care au mentalitate de creștere este capacitatea de a vedea oportunități noi peste tot – la conferințe sau eveniment de networking, într-o știre de afaceri sau într-un raport de industrie. Fiind constanți în efortul de a se dezvolta interior, acești lideri reușesc să își depășească convingerile limitatoare și ajung să profite de

mai multe conjuncturi oportune decât oricând înainte, mai ales atunci când acestea le-ar putea duce afacerea la un nou nivel.

Realizând pe deplin beneficiile unei mentalități de creștere, acești lideri sunt în căutarea unor modalități de a se îmbunătăți, adesea prin educație continuă. Chiar dacă unii dintre aceștia sunt experți recunoscuți pe o anumită arie de expertiză, ei consideră că este întotdeauna posibil să înveți lucruri noi, mai ales dacă studiezi și ești deschis la tot ceea ce apare nou în domeniul de activitate al firmei, dar și în domenii conexe.

Poate cea mai importantă trăsătură a liderilor cu mentalitate de creștere este aceea că doresc să-i vadă și pe alții reușind. Scopul lor este acela de a-și sprijini colegii în călătoria lor de dezvoltare profesională și personală. Aportul acestora în companie este deci unul fenomenal. Alături de ceilalți colegi cu poziții de management ei sunt cei care devin modele și surse de inspirație pentru ceilalți manageri și contribuie la dezvoltarea viitoriiilor lideri în această mentalitate de creștere.

Autor:

Florentina Șuşnea, Managing Partner, PKF Finconta