

Pregătirea noii generații de lideri de business | Alina Făniță

Autor: [Alina Făniță](#), CEO PKF Finconta

Noile tehnologii impactează performanța organizației. Transformările generate de tehnologie obligă companiile să se schimbe, procesele să se modifice, liderii să fie tot mai buni. Din păcate o cercetare realizată de revista Fortune arată că doar 7% dintre directorii generali cred în capacitatea companiilor lor de a forma lideri și doar 10% că inițiativele lor de dezvoltare au un impact clar în business.

Pentru a genera un impact în formarea liderilor, este recomandabilă conceperea unui program alcătuit din patru tipuri de intervenții:

1. Contextualizarea programului pe baza poziționării și strategiei companiei
2. Asigurarea difuzării cunoștințelor și abilităților din program în cadrul organizației
3. Designul programului pentru sprijinirea învățării
4. Crearea unui sistem de consolidare a celor învățate și de aderare la schimbare

Contextualizarea programului

Cele mai multe companii eșuează la conversia strategiei în realitate deoarece programul de leadership nu ține cont de etapa în care se găsesc (relansare, extindere/dezvoltare, creștere organică). Acele companii care, însă, țin cont de această etapă au o rată de succes a strategiei de 8 ori mai mare. Pentru organizațiile care vor să gestioneze cu succes

mediul accelerat de schimbarea tehnologică, dezvoltarea abilităților de leadership este necesară. Această dezvoltare e bine să fie antrenată de noile cerințe strategice și corelată cu convertirea acestora în priorități de creștere individuală pentru manageri. Creșterea abilităților managerilor de a se adapta diverselor situații și de a învăța continuu, le crește de 4 ori capacitatea să gestioneze schimbarea, potrivit McKinsey.

Asigurarea portanței în cadrul organizației

Programul de leadership trebuie să aibă în vedere întreaga organizație și nu doar managerii și/sau directorii executivi. Implicarea întregii companii este dificilă în mediul de business alert de astăzi. Programele de leadership sunt derulate pe o perioadă scurtă de timp, între câteva săptămâni și câteva luni. Au un caracter sporadic și sunt servite cu porția. Ceea ce face greu ca programul să țină pasul cu viteza de schimbare a priorităților din organizație, iar liderii să fie disponibili să-l urmeze. Companiile care au conceput programe de leadership pe o perioadă de 1 an, pe toate nivelele ierarhice, cu o prezență constantă și metode de învățare bazate pe tehnologie au avut rezultate de 6 ori mai bune decât cele care nu au făcut acest lucru.

Designul programului pentru sprijinirea învățării

Fiecare lider de succes povestește despre felul în care s-a dezvoltat și învățat din abordarea problemelor reale în contexte specifice. Programele de leadership sunt gândite pe calapodul practic al celor învățate. Solicită participanții să se raporteze la cele învățate pe o perioadă extinsă de timp și să practice ce au învățat în activitatea lor din companie. Învățarea printr-o metodă orientată pozitiv, spre dezvoltare personală și profesională, dă rezultate foarte bune. Astfel,

valorificându-se punctele tari ale participanților în locul unor abordări corective, și cu ajutorul coaching-ului, se stimulează introspecția și auto-descoperirea.

Consolidarea schimbării

Adaptarea sistemelor, proceselor și culturii organizaționale care să sprijine dezvoltarea liderilor sunt foarte importante. Altfel, toate cele învățate de cei care vor să le practice, vor întâlni rezistență și chiar reprimare din partea companiei. Tehnologia poate ajuta accelerarea procesului de schimbare. Blogurile, mesajele video și platformele social-media ajută liderii să implice mai mulți oameni ca să faciliteze înțelegerea, să creeze convingeri susținătoare și să fie modele de comportamente și competențe constructive. Foarte importante sunt și sistemele de management al performanței și feedback pentru consolidarea schimbărilor cerute în legătură cu competențele de conducere.

Pe măsură ce schimbarea strategiilor și modelelor de afaceri se accelerează, la fel și costul dezvoltării liderilor. Dacă top managementul este preocupat de performanță pe termen lung, atunci trebuie să se implice cu adevărat în succesul eforturilor de dezvoltare ale leadership-ului acum.

* * *

Despre PKF Finconta

De peste 24 de ani, PKF Finconta este una dintre principalele 10 firme de servicii profesionale din România. Ca membri ai PKF International Ltd. suntem parte dintr-o rețea internațională de firme independente din punct de vedere legal, care oferă consultanță și audit oriunde în lume. Grupul PKF Finconta este format din patru societăți cu capital românesc: PKF Finconta, PKF Finconta Consultanță, PKF Finconta HR și Finconta Consulting SPRL, membre ale organismelor

profesionale naționale CECCAR, CAFR, CCFR și UNPIR. Prin intermediul acestora oferim servicii de audit financiar, analiză financiară corporativă, consultanță fiscală, întocmirea dosarului prețurilor de transfer, servicii de contabilitate, salarizare, resurse umane, insolvență, auditarea fondurilor nerambursabile și due diligence de achiziții.