Tendințe privind leadership-ul de business în 2017

Leadership-ul este o temă centrală în lumea de business. Definiția acestuia evoluează. Stilistica practicării lui asemenea. Modelele cunoscute publicului se asociază marilor succese, trasează tipologii ce se doresc replicate și uneori stau la baza tendințelor într-ale conducerii.

Development Dimensions International arată într-un studiu realizat pe un eșantion de 1500 de lideri de companii globale care sunt cele trei arii de business pentru care aceștia sunt cel mai bine pregătiți: construirea parteneriatelor strategice (59%), cultivarea unei culturi organizaționale centrate pe client (56%), asigurarea implementării strategiei (51%). Pe de altă parte, cele trei arii de business pentru care liderii sunt cel mai puțin pregătiți în prezent sunt următoarele: dezvoltarea talentelor în organizație (30%), construirea unei culturi centrate pe excelență (29%), transformarea culturii organizaționale (27%).

Alte studii recente realizate de diverse organizații și companii de consultanță identifică următoarele tendințe în leadership:

– **Flexibilitatea** – Rezultatele studiului realizat de **Institutul de leadership și management** din SUA arată că una dintre principalele caracteristici ale liderului este flexibilitatea. Ca să reușească, cei care conduc, vor fi nevoiți să fie agili, deschiși la diversitate culturală și la tehnologie. Astfel vor putea să răspundă ritmului accelerat de schimbare din mediul de business. Dincolo de crearea de noi produse și servicii, o companie are nevoie să se reinventeze. Capacitatea liderilor de a crea arhitectura organizațională care să facă față schimbării cere flexibilitate, agilitate și inovație.**Viitorul este al liderilor care gestionează**

complexitatea mediului de business, fac redesign de organizație, dezvoltă agilitate operațională pentru implementarea schimbării și coordonează implementarea strategiei.

– **Dezvoltarea personală pe verticală** – Scopul acesteia nu este să adauge noi abilități sau cunoștințe, ci să cultive mintea liderului. Dacă dezvoltarea pe orizontală se referă la abilități tehnice (utilizarea noilor instrumente și dobândirea de competențe), dezvoltarea pe verticală se referă la actualizarea sau schimbarea cadrului de referință mental și a modelelor de gândire ale liderului (prin design thinking, meta-cogniție, coaching, control emoțional, orientarea atenției, intuiție, comunicarea avansată). Cele două nu se înlocuiesc una pe alta ci se completează. **Liderul are nevoie de înțelepciunea de a alege strategiile potrivite (dezvoltarea verticală) precum și abilitățile tehnice și experiența de a le implementa (dezvoltarea orizontală).**

– **Gestionarea matricei conducerii** – Potrivit raportului Deloitte **Human capital trend**s, matricele și ierarhiile anilor ’80 nu mai funcționează. Ca să conducă companii competitive, liderii au nevoie de colegi care, nu doar să-și conducă echipele, ci să lucreze și să colaboreze transversal cu alte echipe. Este diferența între a forma o echipă și a lucra în echipă. **Abilitățile și dorința angajaților de mâine de a lucra pe rând în mai multe departamente cere un nou tip de leadership, de training și un nou tip de expertiză, care sunt incompatibile cu modelele ierarhice de ieri.**

– **Creșterea investiției în capitalul uman** – Potrivit raportului **Governance Studies Brookings**, începand cu 2025 generația Y (alcătuită din cei născuți între 1982-1993) va reprezenta 75% din totalul forței de muncă la nivel global.**World Economic Forum** arată că pentru această generație un factor principal de motivație îl reprezintă oportunitățile de training/dezvoltare personală. Din acest punct de vedere **tendința la nivel de leadership este să crească investiția în**

mentorat. Cu ajutorul mentoratului, vom putea vorbi și despre date de people analytics relevante pentru construirea unor obiceiuri profesionale sănătoase și promovarea angajaților.

– **Centrarea pe consumator** – Aici accentul cade pe structurarea strategiilor și tacticilor în jurul clientului. Aceasta înseamnă alinierea bugetelor anuale la procesele de planificare. Alinierea activităților la ROI și obiectivele de business cu influență asupra experienței consumatorului. Aprobarea bugetelor și urmărirea execuției lor centrate pe consumator a devenit decisiv pentru leadership. Retenția, loialitatea și recomandarea consumatorului contează pentru conducere, de ele depind performanța companiei. **Prin eliminarea limitelor funcționale ale departamentelor, fluidizarea comunicării și luarea deciziilor rapide corelate cu feed-back-ul consumatorului liderii dau semnalul centrării pe consumator.**

Pe măsură ce companiile se confruntă cu schimbări accelerate liderii vor fi nevoiți să vadă tendințele nu doar ale economiei sau ale tehnologiei, dar chiar și ale activității de conducere. Liderii de astăzi au nevoie să-și investească energia și priceperea ca să actualizeze continuu compania. Pentru a face acest lucru, ar trebui să gestioneze cele mai noi tendințe ca să-și îndeplinească misiunea și să genereze valoare pentru factorii implicați, de la clienți și angajați la acționari și comunitate.

Autor: Constantin Măgdălina, Expert, Tendințe și Tehnologii Emergente