

idee RECENSIONI

PERCHÈ ALCUNI TEAM SONO COESI E ALTRI NO?

Partendo da casi reali, Sinek spiega come le imprese che alimentano fiducia e cooperazione, vedono aumentare nei propri team la motivazione ad assumersi maggiori rischi, perché cresce in loro la consapevolezza che l'azienda e i colleghi sono lì, pronti a proteggerli

Siamo animali sociali, si sa, e proprio per questa ragione il nostro ambiente naturalmente ideale è il gruppo.

È tale l'importanza di questo tipo di organizzazione che gli studi psicologici da sempre si sono dedicati all'approfondimento di questo fenomeno sociale, dalla sua composizione, trasformazione fino al suo mantenimento.

Sinergia e cooperazione sono caratteristiche incoraggianti per ogni gruppo e quindi per ogni organizzazione, ma affinché si costituisca questa cultura vincente è necessario che i leader siano sintonizzati a questo principio vitale.

È proprio da questo presupposto che Sinek affronta l'annoso tema della leadership facendo un'analisi socio-economica del nostro tempo evidenziando tutti i paradossi che la nostra cultura moderna e innovativa porta con sé:

- individualismo vs collettività;
- logica privata vs senso comune;
- produttività vs benessere condiviso.

Contraddizioni e incoerenze che sono insite ad ogni essere umano e perciò anche ad ogni organizzazione.

Il nostro stesso sistema cerebrale è regolato da neurotrasmettitori che da un lato favoriscono un'autoconservazione individuale e a protezione del sé, endorfina e dopamina e, dall'altro, da sostanze "altruiste", serotonina e ossitocina, che ci attivano verso la cooperazione e la

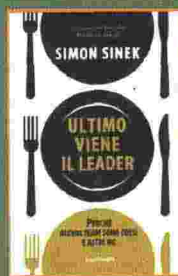
"Sinergia e cooperazione sono caratteristiche incoraggianti per ogni gruppo e quindi per ogni organizzazione, ma affinché si costituisca questa cultura vincente è necessario che i leader siano sintonizzati a questo principio vitale"

presa in carico dell'altro.

E se la biologia di ogni essere umano ha in sé tale dicotomia è assolutamente naturale ritrovarla all'interno delle nostre organizzazioni.

Come fare però a gestirla in modo funzionale alle richieste del mercato attuale?

Per rispondere a questa domanda Sinek fa leva su uno dei bisogni primari fondamentali dell'uomo: il principio di



Titolo: Ultimo viene il leader

Autore: Simon Sinek

Anno: 2014

Editore: Franco Angeli

Prezzo: 26 euro

Pagine: 240

sicurezza.

L'autore ci ricorda che la nostra condizione ideale è quella in cui affrontiamo il pericolo tutti insieme e l'appartenenza ad un gruppo è determinata dal grado di fiducia insita nello stesso.

Un'organizzazione vincente è quella in cui chi ne fa parte si sente parte integrante, sa di lavorare per un bene comune del quale è responsabile insieme agli altri e da cui non si deve difendere.

È la creazione del "Cerchio della sicurezza" che protegge e rivitalizza l'organizzazione e che favorisce la generazione di leader che sono punti di riferimento autentici e in cui le persone possano riconoscere i propri valori di lealtà e trasparenza.

Sinek ci ricorda che le sfide di nuovi competitors, della globalizzazione, di nuove competenze richiedono un nuovo atteggiamento propositivo e coinvolgente.

L'autore ci propone un saggio in cui, a partire dall'analisi delle nostre potenzialità anatomo-psichiche e dalla nostra predisposizione naturale alla cooperazione, possano nascere e consolidarsi nuove leve concettuali di ricambio delle nostre leadership capaci di attribuire senso al proprio lavoro, senso della propria azienda, il senso di appartenenza per la ricerca di una soddisfazione tanto economica quanto esistenziale. ■

Di Sara Di Giamberardino