



IL PROGETTO

LA RIVISTA

LA CASA EDITRICE

HOME

RICERCA E  
SELEZIONEFORMAZIONE  
E SVILUPPOTECNOLOGIE  
PER L'HRWELFARE  
AZIENDALERELAZIONI  
INDUSTRIALI

Cerca ...

8 NOVEMBRE 2019

REDAZIONE

RICERCA E SELEZIONE

## Rapporto fra capo e dipendente, come migliorarlo in sei mosse

competenze leader cultura del feedback essere manager mindset da leader rapporto capo-dipendente

È in uscita, da FrancoAngeli, l'edizione italiana del libro di **Scott Miller, Todd Davis e Virginia Roos Olsson: *Everyone Deserves a Great Manager. The six critical practices for leading a team***. A prima vista, si tratta di uno dei soliti manuali americani che si rivolgono agli uomini d'azienda proponendo ricette semplici per risolvere problemi complessi.

In realtà, si tratta di un **contributo da prendere in seria considerazione, perché proviene da veri specialisti del coaching**, che operano nell'ambito della FranklinCovey, la società che prosegue l'opera di Stephen R. Covey, uno dei più noti guru della formazione e del coaching, scomparso nel 2012.

Nella parte iniziale, gli autori offrono un importante chiarimento terminologico: la loro scelta è di **usare le parole "manager" e "leader" in maniera interscambiabile**. "Non stiamo accentuando il solco tra le due figure, ponendone una al di sopra dell'altra. Quello che sappiamo è che ci sono leader che dovrebbero essere migliori manager e che ci sono manager che dovrebbero essere dei migliori leader".

L'approccio **adottato parte con una visione dell'organizzazione 'dal basso'**. Ci si chiede quali siano le attese e le esigenze dei lavoratori, per eseguire bene la loro attività e quali le necessità che chiamano in causa chi ha la responsabilità di coordinamento o di direzione.

Ruoli, questi, che assumono un carico di influenza e responsabilità senza precedenti, a fronte dell'avanzare della digitalizzazione nelle aziende, che riduce drasticamente gli strati manageriali



Leggi la rassegna >

Seguici su  
Linkedin

intermedi. **Il rapporto tra i responsabili di primo livello e i componenti dei team diventa, quindi, lo snodo critico di tutte le organizzazioni**, il raccordo fondamentale tra strategia ed esecuzione.

Il focus del libro è, quindi, la **risposta alle esigenze complementari dei membri dei team di base e dei loro manager o leader di primo livello**: gli uni hanno bisogno degli altri e il miglioramento della relazione fra le due parti è la chiave per la salute dell'organizzazione.

La lunga esperienza pratica degli specialisti, operanti nel solco aperto da S.R. Covey, arricchita dall'innesto di **esperienze consulenziali realizzate da una nuova società operante nel contesto dinamico della Silicon Valley**, viene così distillata nelle sei regole richiamate nel titolo:

- Sviluppare un **mindset da leader**;
- Tenere **regolari incontri individuali**;
- **Organizzare il team** per ottenere risultati;
- Creare una **cultura del feedback**;
- Guidare il **team attraverso il cambiamento**;
- Gestire il proprio **tempo** e le proprie **energie**.

Di primo acchito, nulla di particolarmente innovativo, ma è interessante l'analisi condotta all'interno dei sei argomenti, con lo **sviluppo delle competenze e dei comportamenti del leader in grado di sostenere l'efficacia dei team**; secondo gli autori, queste indicazioni per il lavoro dei manager di primo livello, si prestano a ispirare anche il comportamento di coloro che hanno una lunga esperienza e sono al vertice di strutture più grandi e complesse.

Tra gli spunti di maggiore rilievo e attualità, interpretati anche alla luce delle **nuove situazioni aperte dal vasto utilizzo delle tecnologie e dei sistemi social**, ci sono temi come il colloquio individuale e soprattutto il feedback.

Il capitolo dedicato a quest'ultimo argomento è significativamente intitolato *La cultura del feedback* e va oltre l'illustrazione dei diversi tipi di feedback (di rinforzo, correttivo, ecc.), per chiarire i **passaggi di un percorso volto a migliorare la qualità del tessuto relazionale interno alle organizzazioni**. Si pensi all'importanza che la capacità di gestire il feedback – in modo sistematico, continuativo e, pluridirezionale – assume, oggi, per l'evoluzione dei sistemi di Performance management.

Su questi come su altri temi, il libro adotta un approccio che si rivela un punto di forza: orientare il processo di sviluppo delle competenze personali nei professionisti aziendali, in un **percorso di auto-formazione e autoeducazione**. L'appendice al volume, con la proposta di tracce orientative per l'applicazione personale delle regole – nella logica del fare – rappresenta, in tal senso, un coerente complemento.

### Ti Consigliamo:



| news | Il  
decalogo del



Employer  
branding, se



La retribuzione  
del dipendente



Il rapporto tra  
formazione ed

## Tematiche

Formazione e

sviluppo

L'Italia al Lavoro

Pensieri

Relazioni industriali

Ricerca e selezione

Senza categoria

Tecnologie per l'hr

VIDEO

Welfare aziendale

## Tag

ADP benessere

cambiamento carriera

Cezanne HR cloud

coaching competenze

convivio crisi e-learning

etica flessibilità

**formazione**

Francesco

Varanini Gi Group

giovani hr Ideamanagement

Intoo it IT per HR

lavoro lavoro femminile

leadership milano

motivazione nave news

Od&m Consulting

outplacement p-C PMI

ricerca e selezione

**risorse umane**

Smart working social

network SPONSOR Stefano

Colli Lanzi talenti

Talentia Software

tecnologie **welfare**

**aziendale** work

life balance Zeta

Service