

Il decalogo di Bernard Marr non lascia scampo

Chi è un buon capo scagli la prima pietra

di Simone Cagno

Il capo è forse uno dei ruoli che può influenzare maggiormente i risultati del nostro operato.

Lo psicologo Howard Gardner definisce come personalità egemoni e carismatiche quei *leader* che, sapendo identificare gli obiettivi forti, li fanno sentire come propri agli altri in direzione dell'innovazione e del cambiamento mobilitando le proprie e altrui energie.

Chi è dotato di personalità egemone sa infatti identificare un traguardo organizzando le risorse altrui.

Spesso i capi hanno la capacità di arrivare al momento giusto, di identificare e recuperare un'aspirazione sentita fortemente dalla collettività ma che questa non è riuscita a concretizzare.

Generalmente caratterizzati da una *forte sicurezza in se stessi*, pur essendo meno introspettivi e meno dubbiosi, riescono a passare diret-

tamente all'azione in quanto maggiormente proiettati positivamente verso il mondo esterno.

La personalità carismatica richiede una forte intelligenza emotiva basata sulla capacità di comprendere i desideri e le aspirazioni degli altri comunicando in modo empatico.

Alla domanda *consigliaresti il tuo capo come persona con cui lavorare* (dalla ricerca *Good Boss vs Bad boss* della LIUC Business School) il campione delle oltre 600 persone intervistate e impiegate in svariati settori, prevalentemente nel settore industriale, risponde:

- 39,31% del tutto negativo;
- 34,39% preferisce non esprimersi
- 26,9% apertamente *promotori* del proprio capo.

Dal campione intervistato emergono anche le qualità più positive riconosciute ai capi:

- La capacità di lasciare ai collaboratori un ampio

grado di libertà sulle modalità di lavoro messe in atto per il conseguimento dei risultati.

- La disponibilità ad ascoltare le ragioni dei collaboratori per un confronto, con disponibilità ad accogliere le loro opinioni.

- La gestione autonoma del lavoro del *team*, in cui a contare sono i risultati e non le modalità operative.

- Definizione chiara di ruoli e responsabilità.

Dati che ci parlano dunque di *smartworking*, di flessibilità nei tempi e nei luoghi di lavoro e anche di conciliazione tra vita privata e professione.

L'analisi obiettiva di questi risultati porta alla ricerca di profili opposti a quelli descritti per meglio comprendere l'alta percentuale di insoddisfazioni e identificare le caratteristiche comuni dei *pessimi leader*.

Dal profilo del pessimo capo (decalogo di Bernard Marr) emerge: