

## ■ Il vademecum del manager perfetto

Una ricerca fatta dalla società **Technical Hunters** «insegna», in sei punti, come diventare capi di talento (e farsi amare dai dipendenti).

08-04-2014 13:57



Mi piace

Condividi

72

Tweet

0

+1

0



getty images

TAG: [MANAGER](#)

È vero, spesso gli stipendi dei manager sono troppo alti, il problema è che spesso non sono neppure giustificati dal talento e dai risultati. E in un periodo di crisi, è un divario che non ci si può più permettere. **Diventare buoni «capi»**, non è semplice. In Italia il datore di lavoro tende ancora a cercare un manager formato secondo canoni prestabiliti, piuttosto che investire sul talento. Una tendenza figlia della contingenza: la crisi economica non favorisce da parte delle imprese atti di coraggio o innovativi.

Technical Hunters, specializzata nella ricerca e selezione di professionisti, ha prodotto un vademecum in 6 punti su come deve essere un manager «perfetto» (o quasi). Oltre a doti che si devono dare per scontate (onestà, diplomazia, formazione professionale), deve coraggio, non avere paura del nuovo, saper rischiare, essere flessibile. Ecco, in sei punti, il vademecum realizzato da **Technical Hunters** sulla base del confronto con un campione di 50 manager, dai 30 ai 50 anni, in vari settori professionali ((tra questi, 20, peraltro, hanno dovuto ricollocarsi sul mercato in seguito agli effetti della crisi).

- 1) **Emozioni.** Avere il controllo delle proprie emozioni, riconoscere i propri punti di forza e capire dove invece poter migliorare.
- 2) **Empatia.** Sapere ascoltare collaboratori, fornitori, clienti; entrare in empatia con gli altri, riuscire a sviluppare le potenzialità altrui.
- 3) **Lavoro di squadra.** Essere come un coach: mostrare interesse nel benessere e nei successi personali di chi lavora nel team. Insegnare ad auto-motivarsi. E non accentrare troppo: un leader che non delega sarà sempre troppo preso dai compiti pratici per potersi dedicare al suo vero task, ovvero mantenere salda, unita e efficace la squadra.
- 4) **Essere propositivo.** Chiedere produttività ai collaboratori ma mostrare a propria volta di puntare sempre su un risultato. Denotare attitudini multitasking, vale a dire la capacità di spostare rapidamente l'attenzione tra cose che si stanno facendo in parallelo (velocità di pensiero).
- 5) **Decisioni.** Essere decisionisti, mostrare capacità di ponderare con freddezza. Una volta presa una decisione, mantenerla ferma. Un piano dettagliato è fondamentale per raggiungere l'obiettivo. Altrettanto importante è verificarne l'andamento e, se serve, mettere in atto azioni correttive.
- 6) **Anticipare.** Un buon leader non lascia che siano i membri della squadra a formulargli richieste su passaggi di carriera, promozioni, crescita professionali o formative. Anticipa questi bisogni. Soprattutto in tempi di crisi, queste gratificazioni sono una molla importante: mostrano una qualche crescita in uno scenario economico immobile o in calo.