

LEADERSHIP INFORMALE

HBR ha svolto un'indagine sui talenti che sono richiesti di esercitare la guida **informale** di un team o di un progetto. Questa attività è giustamente considerata importante per i talenti, il loro team e la stessa azienda. Ma la ricerca evidenzia che questa attività informale potrebbe causare ai leader una perdita di energia e una riduzione della loro soddisfazione. Essi, infatti, possono essere ritenuti responsabili dei loro obiettivi e sostenitori degli altri membri del team, ma anche di svolgere l'addizionale e faticoso lavoro di gestire altri inattesi compiti e cambi di agenda. Il principale suggerimento per migliorare queste situazioni consiste nel continuo supporto e riconoscimento dei capi formali. Essi devono comportarsi come allenatori di questi leader, comunicando chiaramente le loro attese e mostrando loro piena fiducia. Data la situazione generalmente temporanea della leadership informale, i capi formali dovrebbero possibilmente creare una serie di tali potenziali capi. I leader informali, a loro volta, dovrebbero gestire le proprie energie valutandone il livello, per proteggerlo e mantenerlo.

Commenti

L'esperienza mostra che affidare ad un potenziale talento una responsabilità informale rappresenta il primo passo per la sua carriera. Il successo in questa temporanea attività è considerato la giusta premessa per il futuro. Tuttavia, secondo l'indagine di HBR, i capi formali che assegnano questa iniziativa sono richiesti di una particolare e continua attenzione per evitare possibili sconfitte. E per trasformarne, nel caso, qualcuna in un evento di insegnamento e di esperienza piuttosto che di colpevole comportamento.