

# Brand Management

## LE COMPETENZE MANAGERIALI

Sapere, saper fare, saper essere. Quali sono le competenze che un manager deve avere per essere un manager di successo?

E quali sono gli stili comportamentali da adottare con i propri collaboratori?

Essere un manager è un compito molto impegnativo. Essere un manager di successo è un obiettivo a cui tendere affinché venga garantita la produttività dell'azienda e lo sviluppo del potenziale lavorativo dei propri collaboratori.

Avere un potere progettuale, decisionale ed esecutivo deve necessariamente implicare la capacità di essere in grado di gestirlo e di orientarlo adeguatamente. Gli stili di guida possono variare secondo il contesto professionale in cui opera il manager, ma vi sono delle competenze trasversali e adattabili alle diverse circostanze che contraddistinguono il corretto svolgimento della funzione di leadership.

Quali sono queste competenze?

Cosa significa saper essere un buon manager?

- ⊆ Innanzi tutto, va fatta una distinzione tra il sapere (cultura) saper fare (esperienza) e saper essere (capacità). In quanto alle conoscenze ed alle esperienze richieste per assumere un determinato ruolo lavorativo è da intendersi che siano variabili in relazione alla realtà lavorativa in cui il manager esercita la propria leadership. Ma esercitare efficacemente una leadership significa anche avere determinate capacità comportamentali, individuali ed interrelazionali che consentano di assolvere al meglio i processi lavorativi connessi all'attività del manager e di gestire adeguatamente il rapporto con i propri collaboratori (motivare, coordinare, orientare, controllare).



Quali sono dunque queste capacità?

- ⊆ Essere assertivi. Assertività come strumento d'affermazione di se stessi e di considerazione del pensiero altrui. Assertività contrapposta a stili comportamentali con caratteristiche di passività o di aggressività. Tutto ciò significa porsi davanti ai propri collaboratori sapendo affermare se stessi, ma rispettando e giudicando adeguatamente, al tempo stesso, i punti di vista degli interlocutori.
- ⊆ Avere capacità di ascolto. Non basta guidare il proprio team nello svolgimento delle funzioni lavorative, occorre saper ascoltare attivamente le considerazioni dei propri collaboratori in merito ad eventuali discordanze o ad eventuali suggerimenti per il miglioramento, per poi stabilire le metodologie di conduzione del proprio gruppo di lavoro.
- ⊆ Avere capacità motivazionale. Motivare i propri collaboratori non significa esaltare unicamente l'importanza dell'utilizzo di determinate strategie lavorative volte al raggiungimento degli obiettivi prefissati, ma significa saper valutare le reali capacità, motivazioni ed attitudini individuali, anche sotto il punto di vista del potenziale lavorativo, e, dunque, individuare e trasmettere la correlazione tra i "bisogni" individuali e i "bisogni" aziendali, al fine di sottolineare come la soddisfazione dei secondi possa influire sulla soddisfazione dei primi e viceversa.
- ⊆ Essere comunicativi. Avere buone capacità di comunicazione significa anche riuscire a stabile un rapporto interpersonale con i propri collaboratori basato sulla chiara trasmissione delle informazioni necessarie al corretto svolgimento dell'attività lavorativa.
- ⊆ Un efficace stile comunicativo comporta, inoltre, la possibilità di avere un adeguato feedback sulla comprensione dei messaggi trasmessi.
- ⊆ Avere capacità decisionale. Saper prendere decisioni significa essere in grado di operare un'attenta analisi degli elementi a disposizione, per poi effettuare le scelte più idonee.
- ⊆ Il processo decisionale comporta la capacità di razionalizzare tutti i fattori concorrenti e di scegliere le strategie mirate al raggiungimento degli obiettivi.
- ⊆ Avere capacità di risoluzione dei problemi. Essere in grado di far fronte a situazioni "critiche" implica una capacità di gestione del conflitto sia in merito alla guida delle risorse umane sia in merito alla gestione dei compiti operativi nel processo di risoluzione del problema.

