

TRACOM® GROUP

THE SOCIAL INTELLIGENCE COMPANY®

**SOCIAL STYLE®
E
COMPETENZA MANAGERIALE**

Social Style Connections

PANORAMICA

Il modello basato sui punti di forza è stato sviluppato e perfezionato nel corso degli anni dall'organizzazione Gallup®. Le prime ricerche di Gallup hanno portato allo sviluppo dello strumento di valutazione StrengthsFinder®. Questa autovalutazione fornisce alle persone un profilo dei loro cinque punti di forza principali da un elenco di 34 possibili punti di forza.

Le ricerche più recenti di Gallup si sono concentrate sulla leadership. Attraverso analisi statistiche, è stato scoperto che i 34 punti di forza possono essere raggruppati in quattro dimensioni di leadership: esecuzione, influenza, costruzione di relazioni e pensiero strategico. Questo White Paper riassume il modello basato sui punti di forza e spiega come il modello SOCIAL STYLE contribuisca alla sua efficacia.

SOCIAL STYLE Connections

SOCIAL STYLE è il modello più efficace al mondo per le competenze interpersonali. La serie di White Paper Connections esplora come SOCIAL STYLE integri e supporti altri programmi popolari sul posto di lavoro, tra cui Situational Leadership, Intelligenza Emotiva, Crucial Conversations e Le Cinque Disfunzioni di un Team.

INTRODUZIONE

"Gioca sulle tue forze" è uno slogan che tutti abbiamo sentito almeno una volta. Ci viene detto di concentrarci sulle cose che sappiamo fare bene, ma allo stesso tempo ci viene detto anche di ampliare le nostre capacità e uscire dalla nostra zona di comfort per sviluppare nuove competenze e avanzare nella nostra carriera. Quindi, cosa è meglio: diventare esperti in determinati settori e non preoccuparci delle nostre debolezze, o sfidare costantemente noi stessi per sviluppare competenze in aree in cui non abbiamo un talento naturale? Se lo chiediamo a Tom Rath e Barry Conchie, autori di "Strengths Based Leadership", la risposta è chiaramente "la prima opzione". Nel loro libro descrivono i vantaggi di uno stile di leadership che sfrutta al meglio i punti di forza naturali di una persona. Sono convinti che i leader dovrebbero sfruttare al meglio sia i propri punti di forza che quelli dei singoli membri del loro team. La chiave per i dirigenti è organizzare i propri team in modo da includere persone con punti di forza diversi, il che porta a prestazioni più efficaci. Come osservano , "non tutti gli individui devono essere versatili, ma i team dovrebbero esserlo" (p. 23).

Il SOCIAL STYLE Model™ integra e migliora l'efficacia dell'approccio basato sui punti di forza. Infatti, i risultati della ricerca presentati nel libro di Rath e Conchie dimostrano che tutti i punti di forza individuali possono essere classificati in quattro aree di leadership che corrispondono ai quattro SOCIAL STYLE.

Questo White Paper riassume il modello basato sui punti di forza e mostra come il modello SOCIAL STYLE contribuisca alla sua efficacia. In particolare In particolare, mostriamo come gli aspetti comportamentali esterni del modello SOCIAL STYLE contribuiscano in modo significativo alle intuizioni interpersonali del modello basato sui punti di forza. Il modello basato sui punti di forza descrive i punti di forza auto-percepiti di una persona, mentre il modello SOCIAL STYLE descrive il comportamento delle persone dal punto di vista degli altri e fornisce consigli per una collaborazione efficace con gli altri. Inoltre, vengono descritte informazioni importanti sui punti deboli comportamentali. È importante sfruttare al meglio i propri punti di forza, ma la consapevolezza dei propri limiti è inestimabile per imparare a essere più efficaci.

In questo contesto vale il principio: così come i rifiuti di uno sono il tesoro di un altro, i punti di forza di uno possono anche essere fonte di stress per un altro. Se esagerati, i punti di forza possono rapidamente trasformarsi in punti deboli. Infine, la componente "adattabilità" del modello SOCIAL STYLE offre consigli ai dirigenti su come collaborare in modo più efficace con i propri dipendenti, colleghi e altri. Ciò è importante in tutti i settori della leadership, ma in particolare in quelli in cui i dirigenti non possono lavorare solo all'interno della loro zona di comfort e sono costretti a mettere alla prova le proprie capacità.

Stile sociale e leadership basata sui punti di forza

Negli ultimi anni, gli scienziati di Gallup non solo hanno ampliato le loro conoscenze sui punti di forza, ma hanno anche analizzato decenni di dati sul tema della leadership. Hanno esaminato più di un milione di team di lavoro, condotto oltre 20.000 interviste approfondite con dirigenti e intervistato più di 10.000 dipendenti in tutto il mondo per scoprire perché seguono proprio quel dirigente nella loro vita.

In "Leadership basata sui punti di forza", l'autore numero 1 nella classifica dei bestseller del New York Times, Tom Rath, e il rinomato consulente di leadership Barry Conchie presentano i risultati di questa ricerca. Sulla base delle loro scoperte, il libro identifica tre chiavi per una leadership più efficace: conoscere i propri punti di forza e investire in quelli degli altri, reclutare persone con i giusti punti di forza nel proprio team e comprendere e soddisfare i quattro bisogni fondamentali di coloro che si rivolgono a noi per questioni di leadership.

Attuare. I leader che dominano la dimensione "attuare" mettono in moto le cose e le portano a termine. Questi leader lavorano duramente per trasformare le idee in realtà.

Influenzare. I leader che eccellono nella dimensione "Influenzare" sono in grado di assumere il controllo, farsi sentire e garantire che le opinioni del proprio team vengano ascoltate. Questi leader comunicano le idee del proprio gruppo a un pubblico più ampio.

Costruzione di relazioni. I leader che eccellono nella costruzione di relazioni sono abili nel tenere uniti i gruppi. Sono in grado di creare team e organizzazioni in cui gli individui lavorano insieme.

Pensiero strategico. I leader con punti di forza nel pensiero strategico sono in grado di raccogliere e analizzare le informazioni, aiutando così i loro team a prendere decisioni migliori. Si concentrano su ciò che potrebbe essere e ampliano il pensiero degli altri.

I 34 temi di forza sono organizzati in queste quattro dimensioni di leadership, come illustrato nella tabella seguente.

ATTUARE	INFLUENZA	Costruzione di relazioni	Pensare strategicamente
Successo	Attivatore	Capacità di adattamento	Analitico
Organizzatore	Dirigente	Sviluppatore	Contesto
Convinzione	Comunicazione	Solidarietà	Orientamento al futuro
Coerenza	Competitività	Empatia	Ideazione
Input	Massimizzatore	Armonia	Input
Disciplina	Sicurezza di sé	Inclusivo	Intelletto
Concentrazione	Significato	Individualizzazione	Studente
Responsabilità	Woo	Positività	Strategico
Recupero		Orientato alle relazioni	

Il modello SOCIAL STYLE di TRACOM esiste da quasi 50 anni e viene aggiornato regolarmente. Le quattro dimensioni di leadership del modello dei punti di forza presentano notevoli somiglianze con i quattro SOCIAL STYLES. Infatti, molte delle formulazioni utilizzate per la descrizione sono quasi identiche ad alcune delle descrizioni che TRACOM utilizza per i quattro stili.



INTUIZIONE INTRAPERSONALE E COMPORTAMENTO ESTERNO

Il modello basato sui punti di forza è di natura intrapersonale e aiuta le persone a comprendere e concentrarsi sui propri punti di forza personali auto-valutati. Concentrandosi sulle capacità e sui punti di forza personali, il modello può aiutare le persone a scoprire professioni e ruoli che meglio si adattano alle loro capacità e ai loro interessi. Può anche aiutare i manager ad aumentare l'impegno dei loro team, indirizzando gli sforzi dei loro dipendenti verso le aree in cui eccellono.

Scoprire professioni e ruoli che meglio si adattano alle loro capacità e ai loro interessi. Può anche aiutare i manager ad aumentare l'impegno dei loro team, concentrando gli sforzi dei loro dipendenti sulle cose che sanno fare bene. Ad esempio, un manager che consente a un dipendente con punti di forza nell'area "costruzione di relazioni" di lavorare a stretto contatto con gli altri aiuterebbe questa persona a prosperare sul lavoro. Inoltre, il modello può aiutare i dirigenti a comprendere l'importanza di formare team con punti di forza diversi, in modo che le competenze dei membri del team si completino a vicenda.

Il modello SOCIAL STYLE è stato concepito per lo sviluppo interpersonale, al fine di supportare le persone nella comprensione e nella creazione di relazioni basate sui loro stili comportamentali naturali. Descrive gli stili delle persone, così come vengono percepiti da loro stesse e dagli altri, compresi i loro punti di forza e di debolezza, e offre tecniche specifiche per interagire in modo più efficace con gli altri. Inoltre, il modello misura l'adattabilità, un indicatore dell'efficacia interpersonale. La ricerca ha dimostrato che l'adattabilità è un fattore predittivo delle prestazioni dei leader e che l'efficacia interpersonale è sinonimo di leadership efficace.

Pertanto, il modello può aiutare i dirigenti a collaborare in modo più produttivo con i loro diretti subordinati, colleghi e superiori. Completa le conoscenze sui punti di forza personali, fornendo informazioni sulle altre persone e sulle possibilità di una collaborazione produttiva con loro. La ricerca ha dimostrato che l'adattabilità è strettamente correlata al concetto di intelligenza emotiva (EQ).

SE STESSI E GLI ALTRI

Il modello basato sui punti di forza offre ai dirigenti un feedback eccellente sui loro punti di forza e suggerimenti per aumentare la loro efficacia in ciascuna delle 34 aree tematiche. Il modello SOCIAL STYLE integra l'approccio basato sui punti di forza fornendo un paradigma di facile comprensione con informazioni specifiche e applicabili. Oltre alle informazioni su sé stessi, vengono fornite informazioni sugli altri stili comportamentali. Questo aiuta i dirigenti a comprendere meglio i propri collaboratori, a lavorare in modo più efficace con loro e a migliorare la comunicazione con i colleghi e i superiori. Un paradigma di facile comprensione con informazioni specifiche e attuabili. Oltre alle informazioni su sé stessi, vengono fornite informazioni su altri stili comportamentali. Ciò aiuta i manager a comprendere meglio i propri collaboratori, a lavorare con loro in modo più efficace e ad aiutarli a diventare membri del team più efficaci.

Inoltre, queste informazioni sugli altri aiutano ogni membro del gruppo a riconoscere i punti di forza e le preferenze lavorative degli altri in un formato chiaro.

Il modello SOCIAL STYLE si basa sulle percezioni dei colleghi, fornendo così un quadro accurato dello stile comportamentale. L'auto percezione è spesso distorta e può essere imprecisa. La valutazione di una persona dei propri punti di forza potrebbe non corrispondere alla realtà o alla percezione dei colleghi. Se il feedback si basa esclusivamente sull'auto percezione, c'è il rischio che i manager si concentrino sullo sviluppo delle competenze sbagliate. Ad esempio, una persona potrebbe ritenere di essere forte nel "pensiero strategico", anche se in realtà è inesperta in questo campo e dovrebbe concentrare i propri sforzi su altre aree. Il modello SOCIAL STYLE integra le informazioni sui punti di forza con i contributi degli altri e aiuta i dirigenti a concentrarsi sui comportamenti che sono importanti per i loro dipendenti.

PUNTI DI FORZA E PUNTI DEBOLI

Per quanto riguarda le differenze tra percezione di sé e percezione degli altri, le convinzioni interiori dei dirigenti riguardo ai propri punti di forza non sempre si riflettono chiaramente nel loro comportamento esteriore. Ciò si manifesta spesso nel rapporto tra l'autovalutazione della personalità e la valutazione dello stile comportamentale da parte degli altri. Un dirigente che si descrive come introverso può sentirsi a disagio quando parla davanti a grandi gruppi e non considererà questa come una delle sue forze. Tuttavia, la sua attività richiede che parli in pubblico. Indipendentemente dalla sua valutazione delle proprie capacità in questo campo, è in grado di parlare in modo comprensibile in situazioni pubbliche, anche se lo trova faticoso e stressante. Il modello di stile fornisce un'immagine significativa di questo comportamento esteriore, indipendentemente da come un dirigente valuta i propri punti di forza e le proprie preferenze. In questo caso il profilo di adattabilità di questo dirigente indica che gli altri la percepiscono come una moderatrice e un'oratrice di talento, anche se lei stessa non lo considera un punto di forza personale. Questo la aiuta a comprendere il suo comportamento dal punto di vista degli altri, indipendentemente da come si valuta, e le consente di concentrare i suoi sforzi di sviluppo sulle aree più importanti.

Un altro rischio per i dirigenti che si concentrano eccessivamente sullo sviluppo dei propri punti di forza esistenti è quello di esagerare. Troppo di una cosa buona può diventare un aspetto negativo, in particolare per i dipendenti. Ad esempio, un dirigente i cui punti di forza risiedono nell'esecuzione potrebbe fare affidamento su tali punti di forza in modo eccessivo, rendendoli controproducenti. La sua instancabile ricerca di risultati potrebbe portare i suoi dipendenti all'esaurimento e alla frustrazione. In tali casi, i dipendenti potrebbero reagire apertamente con ritorsioni o trattenere i loro migliori sforzi, provocando una reazione contraria che compromette lo stile di leadership del manager. Invece di portare a termine le cose, il manager perde il sostegno e l'impegno dei suoi dipendenti. Per i dirigenti è essenziale comprendere l'impatto dello stile comportamentale sui collaboratori. Una delle lezioni fondamentali di SOCIAL STYLE è "controllare se stessi", il che significa che dovrete controllare i vostri comportamenti legati allo stile che possono causare stress agli altri.

ADATTABILITÀ ED EFFICACIA

Uno dei modi più importanti in cui lo stile può migliorare le intuizioni dell'approccio basato sui punti di forza è l'applicazione dell'adattabilità. L'adattabilità è una misura dell'efficacia interpersonale e fornisce intuizioni e raccomandazioni su come aumentare la produttività con gli altri, inclusi dipendenti, superiori e colleghi. Indipendentemente dai punti di forza personali di un leader, una delle sue abilità più importanti è la capacità di comunicare e collaborare efficacemente con gli altri. Numerosi studi dimostrano che le capacità interpersonali diventano sempre più importanti con l'assunzione di ruoli di leadership.

L'adattabilità fornisce un riscontro su queste necessarie capacità interpersonali.

Ad esempio, la maggior parte delle persone darebbe per scontato che i dirigenti con spiccate capacità di "costruzione di relazioni" siano naturalmente abili nelle relazioni interpersonali. Dopotutto, si concentrano sulla creazione e il mantenimento di buoni rapporti con gli altri. Tuttavia, anche queste persone socialmente competenti possono raggiungere i propri limiti. Potrebbero non essere in grado di difendere le proprie opinioni e invece cedere a quelle degli altri. Ciò può limitare la loro efficacia e avere un impatto anche sui loro dipendenti, che contano su di loro come difensori delle loro cause. Le strategie del modello di adattabilità possono aiutare questi dirigenti ad agire con maggiore sicurezza e, se necessario, ad assumersi dei rischi, aumentando così la loro efficacia.

VANTAGGI E SINTESI:

Il modello di leadership basato sui punti di forza è estremamente utile per aiutare le persone a riconoscere i propri punti di forza primari e a sviluppare strategie per sfruttarli al meglio. In combinazione con il modello SOCIAL STYLE, può essere uno strumento prezioso per aiutare i leader a comprendere i punti di forza dei membri del loro gruppo e a formare team con una varietà di punti di forza e stili. È anche un meccanismo molto prezioso per aiutare le persone a concentrarsi sulle cose che sanno fare meglio. Questo non solo le rende più felici e impegnate nel loro lavoro, ma va anche a vantaggio dell'azienda.

Infatti, nel corso della loro carriera manageriale, gli individui devono sviluppare nuove competenze, tra cui quelle interpersonali sono particolarmente importanti. Il modello SOCIAL STYLE integra l'approccio basato sui punti di forza concentrandosi sul comportamento esterno, sulla percezione degli altri e sulle strategie per affrontare i punti deboli attraverso l'uso dell'adattabilità.



TRACOM[®]

An Educate 360 Brand

DACH & Italy Distributor

TRACOM

[PERCHÉ lo facciamo]

Siamo convinti che una migliore comprensione di sé stessi e degli altri possa rendere il mondo un luogo migliore.

[Cosa facciamo]

Sintetizziamo le nostre conoscenze in contenuti didattici e risorse applicabili che migliorano le prestazioni individuali in tutti gli ambiti della vita. Questo è ciò che definiamo intelligenza sociale.

[COME lo facciamo]

Attraverso la ricerca e l'esperienza, identifichiamo gli ostacoli nascosti che impediscono alle persone di raggiungere il loro massimo potenziale
e identifichiamo come superarli.

Per ulteriori informazioni, visitate il sito WWW.PATRAEUS.CH / <mailto:INFO@PATRAEUS.CH> o

contattateci al numero di telefono CH: 091.940.29.00 / DACH: (+41) (0)91.940.29.00