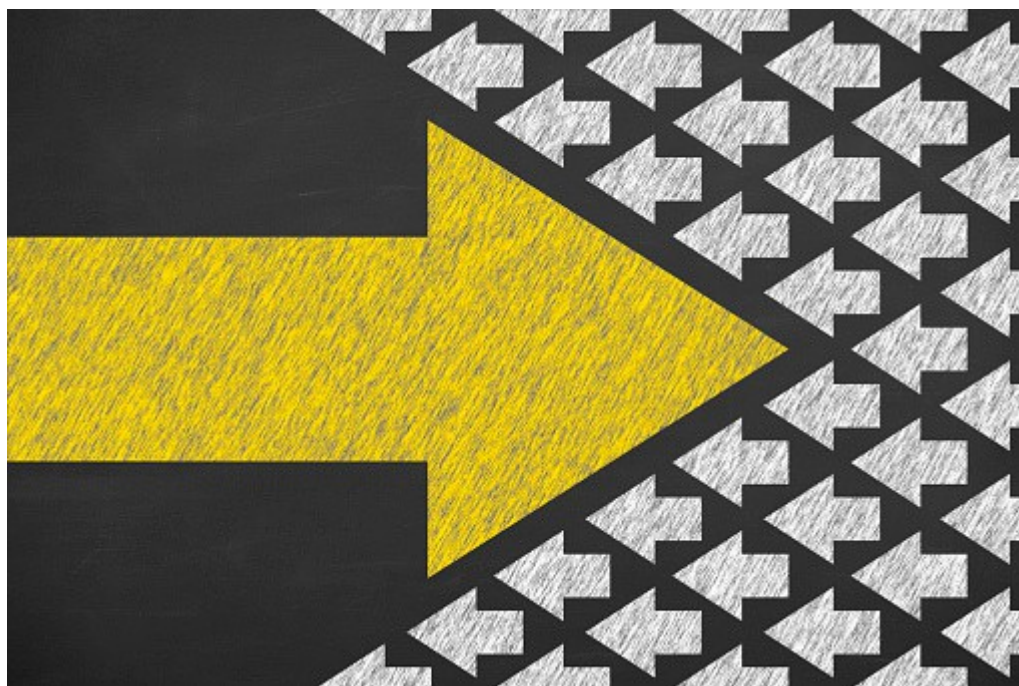


Per essere un leader vincente, contraddire lasciati



In un mondo affamato di leadership, troppi leader non sanno come gestire le critiche e le obiezioni mosse verso il loro lavoro.

Non esiste una soluzione semplice, ma si può trarre ispirazione dai migliori leader, imprenditori ed executive che hanno creato un valore economico durevole basato sui valori umani, accettando e incoraggiando il cosiddetto “diritto di dissentire”. Secondo loro, infatti, si può divenire un buon leader soltanto ascoltando i pareri di tutti, analizzando le ipocrisie e i comportamenti scorretti e dando peso ai feedback dei propri collaboratori. Victor Ho, già CEO e imprenditore, ha raccontato in un’intervista il suo primo approccio alla pratica del “diritto di dissentire”, nata tra le fila della società di consulenza McKinsey&Company: **“praticare il diritto di dissentire significa riconoscere che la persona più giovane e con meno esperienza è la persona più adatta a dichiarare di non essere d’accordo con la figura senior presente nella**

stanza". Questo concetto è divenuto un caposaldo della cultura aziendale di McKinsey&Company grazie al lavoro di Marvin Bower, guida leggendaria dell'azienda.

Molti manager scambiano la piaggeria per senso di squadra, la paura per consenso, la falsità per entusiasmo. Ma se il dissenso non è espresso, non significa che non ci sia. Semplicemente inciderà sull'atteggiamento della persona senza che il manager ne sia consapevole

Un altro nome legato alla McKinsey, Robin Richards, attualmente CEO di CareerArc Group, ha sottolineato che **il dissenso porta alla luce le menti più brillanti e i migliori risultati**.

Per lasciarsi contraddire serve fiducia in se stessi, naturalmente. Ma serve anche tanta fiducia nei collaboratori. La fiducia nel fatto che, anche mentre ti contraddicono, non si "chiamano fuori", e daranno comunque il massimo per realizzare la decisione presa, qualunque essa sia.

Secondo lui, le persone che godono di un simile ambiente si sentono valorizzate e non hanno paura di far sentire la propria voce. La verità è che poche persone hanno il coraggio di dissentire, perché i loro capi non incentivano il loro diritto a farlo. Edgar Schein, professore emerito alla MIT School of Management, ha studiato per decenni le caratteristiche di un leader vincente, e ha più volte sottolineato l'importanza dell'umiltà, quel tipo di umiltà che invita al dissenso, che però ad oggi è ancora troppo rara. L'umiltà e l'ambizione, secondo il professore, non devono essere contrapposti: piuttosto, serve essere umili a servizio della propria ambizione. Solo così i leader riusciranno a raggiungere i propri obiettivi in modo efficace e sostenibile, in un mondo pieno di imprevisti.

Leggi l'articolo completo di [Bill Taylor su www.hbr.org](http://www.hbr.org)