



# MENTALITĂȚI DE LIDER 2023: NOI MODURI DE GÂNDIRE PENTRU O NOUĂ LUME HIBRIDĂ



[WWW.CODECS.RO](http://WWW.CODECS.RO)

## MENTALITĂȚI DE LIDER:

### Noi moduri de gândire pentru o nouă lume hibridă

În ultimii ani, liderii din întreaga lume au avut de gestionat situații extrem de delicate și dificile. Și, cu toate provocările pe care le-au depășit, este pe deplin de înțeles că mulți își doresc acea familiaritate și logică a „revenirii la normal”. Dar.... există noi provocări de abordat, pe măsură ce aranjamentele de lucru hibride, cele în care unii angajați sunt împreună fizic, iar alții muncesc online, încep să capte din ce în ce mai mult teren. Și, pe măsură ce hibridul devine o realitate pentru toate organizațiile, ca lider, este necesar să ții cont că, în acest nou scenariu, sunt mai mulți factori în joc:

## Hibridul este pe termen mai lung

Cu excepția lucrătorilor esențiali, munca virtuală în 2020 și 2021 a fost norma. Unii lideri au făcut ajustări temporare. Alții au profitat de ocazie pentru a-și reevalua complet activitatea. Acum când hibridul devine o obișnuință, vor trebui luate mai multe decizii permanente și, de cele mai multe ori, complicate.

## O măsură nu se potrivește tuturor

Atunci când soluția de a lucra de la domiciliu a fost singura soluție pentru a menține oamenii sănătoși, au existat puține dezbateri cu privire la ceea ce trebuia făcut. Nimeni nu trebuia să negocieze pentru că o abordare singulară de tipul "toți stau acasă" se aplica tuturor. Dar, acum, că soluția nu este evidentă și circumstanțele fiecărui individ sunt unice, liderii au de navigat în ape tulburi. Câte zile se poate lucra de acasă? Cine poate lucra de acasă? De ce au nevoie? Abordarea nevoilor și circumstanțelor personale ale fiecărui angajat este complicată.

## Hibridul este un proces condus parțial de angajați

Acum, angajații vorbesc și găsesc o voce pe care nu o aveau în primele zile ale muncii online. Așa cum declară organizațiile, mulți angajați declară că așteptările lor s-au schimbat cu privire la condițiile lor de muncă și că nu mai sunt dispuși să se întoarcă la vechiul mod de lucru. Astfel, în loc să accepte politica organizațională, angajații se întrebă: „De ce? De ce anume trebuie să venim la birou când ne-am descurcat atât de bine de acasă?”

## Contestarea elementelor de leadership

Dacă indivizii au fost productivi, dacă luarea deciziilor distributive a crescut, dacă angajații și echipele au fost capabile să se considere responsabile, atunci, cum modelează toate acestea rolul liderului? Pentru

liderii care au încredere în ei, această emancipare a echipei reprezintă o dezvoltare pozitivă. Dar, pentru alții, acest scenariu hibrid care se permanentizează amenință să submineze valoarea rolului lor.

Ori, în acest context cum poate un lider să rămână eficient și să facă față cu brio epocii hibrid?

Nu numai că vor trebui să aplice abilități de conducere într-un nou context hibrid, dar vor trebui, de asemenea, să implementeze noi politici, să învețe din ce în ce mai mult diferite tehnologii și să se ocupe de multitudinea de probleme care vor veni de la o echipă care poate fi divizată fizic. Și vor trebui să înțeleagă realitatea fiecărui individ, inclusiv unele elemente ale situației lor personale de acasă.

Răspunsul simplu în teorie, însă complex în practică este unul singur: Reglarea mentalității!

Liderii puternici au anumite mentalități și le aplică în contexte diferite. Iar schimbarea hibridă nu face excepție.

Sunt 4 mentalități cheie, care sunt importante pentru succesul liderului. Atunci când un lider aplică aceste mentalități într-o varietate de situații poate modifica rezultatul deciziilor pe care le ia și interacțiunile lui cu ceilalți:

### 1. Mentalitatea de creștere

Convingerea că abilitățile și comportamentele pot fi cultivate prin efort. Cu această mentalitate, provocările, obstacolele și feedback-ul devin o oportunitate de a învăța și de a crește.

Pe măsură ce liderii trec la hibrid, o mentalitate de creștere va fi în

centrul atenției. Liderii pot abandona ipotezele de lungă durată cu privire la modul de a duce la bun sfârșit munca, de a aduce oamenii împreună și de a dezvolta cariere.

Iată cum:

*De la: Echipa trebuie să fie împreună pentru a colabora, a inova și a oferi feedback.*

*Către: Putem inova și colabora în moduri noi, valorificând tehnologia pentru a ne sprijini.*

*De la: Colaborarea și inovația vor scădea cu o echipă hibridă.*

*Către: Ne putem crește capacitatea de a colabora și de a inova printr-o echipă diversă și talentată, indiferent de locație.*

*De la: Toți oamenii sunt mai colaborativi atunci când pot fi împreună fizic și pot face brainstorming.*

*Către: Oamenii colaborează în moduri diferite. Putem face loc pentru asta în echipa noastră.*

## 2. Mentalitatea incluzivă

Implică convingerea că performanța și contribuția sunt dezlănțuite într-un mediu incluziv. Cu această mentalitate, vedem diferențele în modul în care gândesc și se comportă alții ca avantaje care trebuie valorificate.

Tranziția la hibrid va include un accent sporit pe incluziune. Angajații vorbesc și doresc să fie implicați în procesul de luare a deciziilor privind aranjamentele hibride. Echitatea va fi un accent cheie în comunicarea liderului, în structura întâlnirilor și în modul în care este abordată dezvoltarea carierei pentru a evita o mentalitate „noi” vs. „ei” în rândul membrilor echipelor din birou și de la distanță.

Iată cum, ca lider, poți regla sau adapta această mentalitate pentru

epoca hibrid:

*De la: Organizația decide ce este mai bine.*

*Către: Scenariul de lucru de acasă al fiecăruia are nevoie de o anumită structură.*

*De la: Persoanele din birou sunt cele mai muncitoare și au o voce importantă la masă.*

*Către: Implicarea echipei mele în procesul de luare a deciziilor, în măsura în care este posibil, va conduce la rezultate mai bune pentru toți. Experiența trăită a fiecărei persoane este diferită și putem explica asta în modul în care le structurăm munca. Contribuția poate veni de la un grup divers de angajați, indiferent de locul în care se află. Am responsabilitatea de a implica toți membrii echipei. Dezvoltarea carierei este o discuție importantă pentru toți membrii unei echipe hibride.*

### 3. Mentalitatea agilă

Este convingerea că succesul într-o lume complexă și volatilă necesită flexibilitate, adaptare, inovație și rezistență. Cu această mentalitate, obținem succesul prin a fi agil în modul în care gândim și acționăm.

Ultimii ani i-au învățat multe pe lideri despre agilitate și trebuie să beneficieze acum de această învățare. Aceste lecții agile îi vor ajuta să-și reamintească că își pot aborda rolul diferit. O mentalitate agilă include menținerea unei minți deschise la modul de utilizare a tehnologiei pentru a sprijini diferite moduri de lucru.

Și iată câteva exemple de cum o poți adapta la scenariul hibrid:

*De la: Echipa hibridă trebuie să funcționeze în același mod în care a lucrat echipa noastră în persoană sau nu o putem susține.*

*Către: Vom avea modificări pe parcurs pe măsură ce implementăm*

*hibrid și va trebui să facem ajustări.*

*De la: Hibridul va avea succes cu protocoale solide implementate de la început.*

*Către: Putem începe să implementăm anumite elemente de hibrid chiar dacă nu avem toate aspectele rezolvate.*

#### 4. Mentalitatea întreprinderii

Această mentalitate este convingerea că succesul este maximizat atunci când prioritizăm nevoile importante ale organizației. Cu această mentalitate, toate deciziile din echipa sau unitatea mea de afaceri sunt luate pentru binele companiei.

Un lider hibrid echilibrează satisfacerea nevoilor individuale și ale echipei, menținând în același timp obiectivele organizației și ale clienților noștri în fruntea lor, indiferent de scenariile fizice.

Iată câteva exemple de cum o poți adapta la scenariul hibrid:

*De la: Trebuie să-mi motivez echipa.*

*Către: Facem parte dintr-o organizație mai mare și trebuie să lucrăm împreună într-o lume hibridă.*

*De la: Pot face ca echipa să lucreze spre obiectivele organizației și să satisfacă nevoile clienților noștri, adunându-i fizic.*

*Către: Pot face echipa să lucreze la obiectivele organizației, amintindu-le de acele obiective și de nevoile clienților noștri în mod regulat. Pot modela acest lucru în comunicarea mea cu echipa mea în toate comunicările, indiferent de modalitate.*

*De la: Își vor aminti pentru ce lucrează când vor vedea clădirea și colegii.*

*Către: Echipa va continua să rămână concentrată pe deservirea clienților noștri, indiferent de locație.*

Un lucru este cert. Epoca hibrid este aici să rămână și presupune pentru toți o schimbare pe care avem nevoie să o gestionăm învățând și dezvoltând noi și noi abilități.

*Așa cum, pe parcursul celor 30 de ani de schimbări în lumea organizațională, ți-am fost alături pentru a traversa cu succes orice provocare și a te susține în dezvoltare, îți suntem alături și acum prin programele noastre de leadership și management gândite și adaptate permanent caracteristicilor momentului.*

*Alegerea îți aparține pe deplin. Noi suntem pregătiți să îți oferim condiții de excelență atât în formarea ta profesională, cât și în ceea ce privește siguranța ta.*

*Accesează întregul calendar al cursurilor și programelor noastre aici:*

*<https://www.codecs.ro/calendar-cursuri>*

*Pentru a fi informat cu privire la ofertele și resursele pe care ți le punem la dispoziție, te așteptăm și pe [www.facebook.com/CODECSNetwork](http://www.facebook.com/CODECSNetwork), pe pagina noastră de LinkedIn-  
<https://www.linkedin.com/company/codecs>, pe grupurile noastre specializate, în grupul celor care primesc newslettere personalizate nevoilor și intereselor lor, cât și pe Instagram-  
[https://www.instagram.com/codecs\\_romania/?hl-ro](https://www.instagram.com/codecs_romania/?hl-ro).*

*Pentru informațiile de care ai nevoie privitoare la programele CODECS, poți accesa [www.codecs.ro](http://www.codecs.ro). Un consultant CODECS îți stă la dispoziție la numerele de telefon 021.252.51.82/3/4 și la adresa de e-mail [sales@codecs.ro](mailto:sales@codecs.ro).*

*Echipa CODECS*