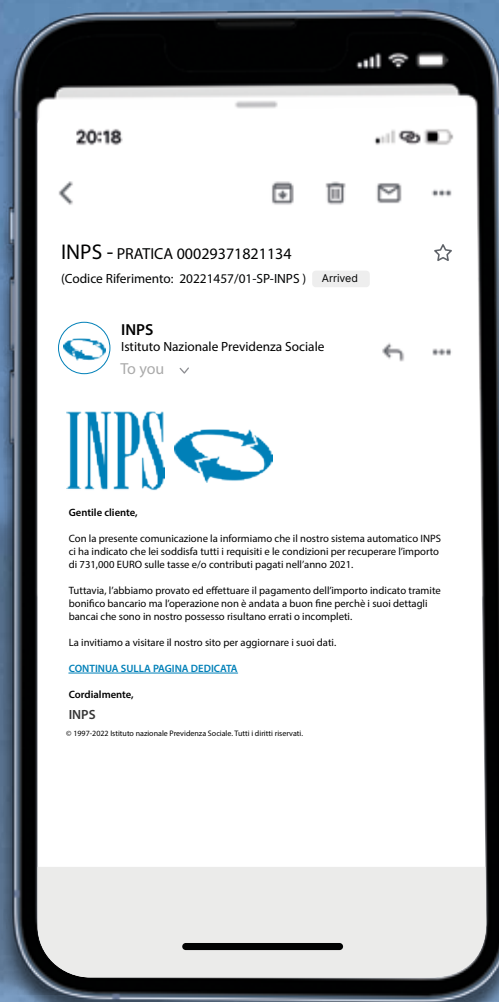




Credi di poter riconoscere una e-mail di phishing?

Un solo clic inconsapevole è sufficiente per un attacco informatico. Per questa ragione è fondamentale acquisire un corretto comportamento digitale, ma per farlo è necessaria una piattaforma di addestramento completa, progettata per massimizzare l'efficacia dei processi di apprendimento. Tre programmi di apprendimento per sviluppare le tre principali caratteristiche difensive di ogni individuo: la conoscenza, la percezione del pericolo e la prontezza.



SECURITY AWARENESS TRAINING THAT WORKS!

www.cyberguru.io



QUESTO È UN QR CODE SICURO



LEADERSHIP



ORGANIZZAZIONI E FOLLOWERSHIP

Paolo CANDREVA

Il tema della *leadership* è stato ampiamente dibattuto e continua a riscuotere, sia in ambito accademico che formativo, ampio interesse. Al contrario, l'indagine sui destinatari dell'influenza del *leader*, ovvero i *follower*, risulta a confronto decisamente sottosviluppata come d'altro canto la considerazione della "*followership*" come una capacità altrettanto importante da possedere e sviluppare. Si considera, infatti, scontato che "seguire" sia un comportamento che possa essere semplicemente agito o meno dal "dipendente" e non una competenza che possa addirittura essere necessario affinare.



Ma chi sono i follower esemplari? Quali sono le caratteristiche che lo rendono efficace e queste, si possono sviluppare e come?

Necessità di riequilibrio sull'asse *Leader vs Follower*

In primo luogo, viene naturale interrogarsi sulle ragioni di questa distanza di interesse e di approfondimento tra i temi della *leadership* e della *followership*. Queste sono di varia natura: culturali, socioeconomiche, psicologiche. Nella società occidentale ha storicamente prevalso il concetto di individualismo: degno di nota è chi si distingue dagli altri. Non sorprende pertanto che l'*empowering* formativo si rivolga innanzitutto ad incrementare caratteristiche che garantiscano questo obiettivo. D'altro canto, le aziende sono alla continua ricerca di idee brillanti, personalità di spicco, *manager* carismatici, in grado di traghettarle attraverso le frequenti crisi, vincendo le continue sfide di una società contemporanea sempre più competitiva. L'immagine condivisa del *follower*, percepita erroneamente antitetica rispetto a quella del *leader*, risulta decisamente meno attraente, fintantoché è considerato un mero seguace, destinatario passivo e acritico dell'influenza di qualcuno di più abile. In realtà non esiste alcun *leader* senza almeno un *follower*, che possiede quindi un potere notevole nel processo stesso di costruzione della *leadership*. Va evidenziato inoltre, come ogni organizzazione conti una netta predominanza numerica di *follower* rispetto ai *leader* e soprattutto che tutte le persone, a diversi livelli, sono chiamate a loro volta a rispondere a qualcun altro. Nondimeno all'interno delle organizzazioni osserviamo costantemente passaggi di ruolo, da posizioni di minore a maggiore influenza e viceversa. Nella società post-moderna, caratterizzata da confini sfumati tra le due figure, questa versatilità nella relazione diventa un elemento evolutivamente vincente, in grado di garantire una migliore e più celere adattabilità al contesto. Occuparsi dei *follower* è necessario anche a fronte dell'evidenza che per il successo organizzativo è necessario l'impegno finalizzato ad un obiettivo percepito comune da parte di una squadra intera che traguardi la meta.

Infine, spiegare le dinamiche organizzative utilizzando esclusivamente le lenti della *leadership* potrebbe esporre a bias, per la prospettiva polarizzata di chi assume un esclusivo punto di vista. Il discorso diventa più complesso se ci si sposta dal confronto tra la figura del *leader* e del *follower*, ad una osservazione dinamica dei rapporti di influenza reciproca. Infatti, il processo relazionale di influenza non è unidirezionale; gli effetti di tale influenza, dipendono anche dai *follower*, dalle loro caratteristiche di personalità, dalle attitudini alla *followership*, dalle aspettative rispetto a se stessi e al *leader*.