



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

Axa prioritară 4: Incluziunea socială și combaterea sărăciei

Apelul pentru proiecte POCU/18/4/4.1: Dezvoltare Locală integrată (DLI 360 grade) în comunitățile marginalizate în care există populație aparținând minorității rome – Regiuni mai puțin dezvoltate

Titlul proiectului "Măsuri integrate pentru combaterea sărăciei și a marginalizării în Livezeni"

Contract: POCU/18/4/1/103008

Ce fel de fondator de startup ești?

Multe noi întreprinderi promițătoare se luptă să iasă din pământ, deoarece fondatorii lor nu reușesc să cultive un sentiment de proprietate colectivă - sentimentul că ideea de întreprindere este „a noastră” și nu doar a fondatorului - în echipele lor. Când echipele simt că dețin o idee, sunt mai colaborative, își asumă mai multe riscuri și fac mai multe sacrificii personale pentru a susține obiectivul comun - și atunci când există o lipsă de proprietate, membrii echipei devin rapid demotivați și neproductivi. Deci, ce pot face fondatorii pentru a încuraja acel important sens al proprietății colective?





Pentru a explora această întrebare, am realizat o serie de studii cu peste 500 de fondatori de startup-uri și membri ai echipei, atât din competițiile de antreprenoriat, cât și din cursurile de lansare a startupurilor universitare.

Am colectat date cantitative extinse pentru a măsura performanța acestor companii, inclusiv sondaje și evaluări ale investitorilor, și am realizat, de asemenea, interviuri calitative cu fondatorii și membrii echipei lor. Pe baza cercetărilor noastre, am descoperit că fondatorii tind să adopte unul dintre cele trei stiluri - și stilul pe care îl aleg pot avea un impact major asupra succesului lor:

Delegatul

*Primul tip de fondator caută activ contribuția echipei lor nu doar cu privire la chestiuni de execuție, ci cu privire la întreaga lor idee de întreprindere. De exemplu, un fondator pe care l-am intervievat, Sam *, a fost șeful unui startup de dispozitive medicale axat pe dezvoltarea unui instrument chirurgical pentru transplanturile de rinichi. Mai degrabă decât să-și pună colegii să-și pună în aplicare ideea, el le-a cerut frecvent să ia în considerare modul în care instrumentul pe care îl dezvoltase deja ar putea fi reproiectat. Ca răspuns, o persoană a sugerat o schimbare de proiectare pentru a face instrumentul adaptabil pentru alte proceduri chirurgicale, care a extins atât piața potențială a companiei, cât și*





impactul său social. După cum a spus un membru al echipei lui Sam, „Chiar dacă lucrează la asta de doi ani, nu vine cu o atitudine de, știi,, Aceasta este ideea mea, așa că vei lucra la asta "Încă vrea toate contribuțiile noastre, ceea ce este foarte frumos.”

Angajarea proactivă a echipei dvs. în modelarea ideii de bază este o modalitate eficientă de a construi proprietatea - dar doar la un punct. În interviurile noastre, am constatat că, dacă un fondator a încurajat prea multe feedback-uri, echipa ar putea pierde concentrarea și motivația. De exemplu, Hallie, fondatorul unei startup-uri de planificare a concertelor, i-a cerut membrilor echipei sale să urmărească orice schimbare a ideii sale, indiferent acum de departe de planul ei original. Echipa ei a sugerat o serie de căi utile, cum ar fi tariful dinamic al biletelor și un program de recompense pentru clienți. Dar pe măsură ce echipa a explorat toate aceste direcții diferite, Hallie s-a trezit devenind mai puțin atașată de aventură. După cum ne-a spus ea, „Ideea inițială a fost copilul meu și apoi s-a transformat într-o nouă direcție. După schimbare, am devenit mai puțin investit în idee - și s-a arătat. ”

În plus, acești fondatori nu reușesc adesea să stabilească limite clare în jurul a ceea ce este și nu este în dezbatere, creând conflicte atunci când membrii echipei sugerează idei care nu le plac fondatorilor. De exemplu,





un membru al echipei și-a amintit cum fondatorul ei a afirmat că este total deschis la minte, dar, de fapt, s-a străduit să accepte anumite idei noi: „Se vedea că avea un fel de factor de șoc și încerca să-l apere. Se ținea de ideea ei. După aceea, niciunul dintre noi nu a meritat să îl scuturăm sau să ne străduim. A existat doar o neliniște care nu a dispărut cu adevărat.” Echipa a ajuns să se desființeze înainte de a-și termina chiar prototipul. Implicarea echipei dvs. prin delegarea de decizii importante este o modalitate excelentă de a cultiva un sentiment de proprietate - dar fără limite clare, riscați să vă pierdeți atât propriul interes pentru întreprindere, cât și sprijinul echipei dvs.

Dictatorul

Al doilea tip de fondatori este mult mai teritorial în ceea ce privește ideile lor. În unele cazuri, această abordare poate stimula proprietatea colectivă, întrucât o direcție clară poate reduce ambiguitatea, reduce la minimum potențialul conflict și poate asigura că oamenii se concentrează pe aceleași obiective. După cum a reflectat un membru al echipei atunci când a discutat despre experiența ei cu un fondator dictatorial, „Ea ne-a împărtășit legătura ei personală cu ideea. După aceea, am știut unde vrea să meargă cu ea, așa că nu am încercat să o schimbăm. Ne-a ajutat să înțelegem strategia și unde se încadrează produsul. A avea ceva tangibil i-a ajutat pe toți să fie entuziasmați de aceasta.” Un stil de conducere





pasionat și dictatorial poate crește, în unele cazuri, proprietatea colectivă, deoarece claritatea cu privire la cine controlează poate ajuta lucrurile să funcționeze mai ușor.

Desigur, acest stil limitează, de asemenea, oportunitățile pentru noii membri ai echipei de a influența direcția companiei, ceea ce face dificilă rămânerea angajată și investită. De exemplu, în schimburile inițiale ale unui fondator cu echipa sa, el a arătat clar că ideea sa era fixă și nu era deschisă niciunei modificări de design. Drept urmare, echipa sa nu a reușit să împărtășească perspectivele lor unice, pe care le-au considerat extrem de demotivante. După cum a povestit un membru al echipei, „Când m-am alăturat echipei, am fost foarte încântat de asta. Dar acum se pare că el nu vrea cu adevărat să contribuie atât de mult. Am fost mai mult consilieri decât membri ai echipei, cam blocați pe bancheta din spate”. O abordare dictatorială poate reduce conflictul și ambiguitatea în jurul direcției, dar lipsa oportunităților de implicare vă poate înstrăina echipa și poate eroda sentimentul lor de proprietate colectivă.





Desemnatorul

Ultimul tip de fondator pe care l-am observat a atins un echilibru delicat între cele două abordări descrise mai sus. Acești fondatori flexibili au desemnat în mod clar care părți ale ideii lor inițiale erau „în afara limitelor” și ce părți erau deschise pentru discuții. Așa cum a descris un membru al echipei, „El ne-a spus că există două lucruri esențiale [despre ideea de întreprindere] la care nu era dispus să renunțe și că acele elemente de bază vor rămâne la locul lor. Dar a mai spus că [pentru] alte lucruri, cum ar fi piața țintă, a dorit contribuția echipei.”

Această abordare combinată surprinde avantajele celorlalte două stiluri, reducând în același timp dezavantajele acestora. Cerând ajutor în unele domenii și articulând limite clare în altele, acești fondatori sunt capabili să consolideze angajamentul, păstrând în același timp echipele lor să ia inițiativa într-o direcție nedorită. De exemplu, Alex a lucrat pentru un fondator care a specificat că nu caută idei de funcții noi, dar era foarte interesat să exploreze noi piețe sau alte schimbări din partea afacerii: „Știam că tehnologia de bază este gata”, a explicat Alex, „și că eforturile noastre ar fi cheltuite pe dezvoltarea modelului de afaceri pentru această tehnologie.”

