



RIASSUNTO DI

# CONTROLLO ESTREMO

COME

COMBATTE E  
VINCE LA MARINA  
MILITARE AMERICANA

---

DI:

JOCKO WILLINK & LEIF BABIN

# Collective work

## Riassunto Di Controllo Estremo

[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=51381236](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=51381236)

*Riassunto Di Controllo Estremo. Come Combatte e Vince la Marina Militare Americana di Jocko Willink & Leif Babin:*  
ISBN 9788835402213

### Аннотация

Controllo Estremo: Come Combatte e Vince la Marina Militare Americana, di Jocko Willink e Leif Babin- Sommario del libro – Readtrepreneur (Disclaimer: la presente opera NON è un libro originale, bensì un riepilogo non ufficiale.) Essere un buon leader è un bene prezioso in grado di distinguerti dagli altri. Sei un leader? Questo libro tratta di ciò che rende un leader efficace e porta alla nostra attenzione le molte straordinarie qualità che un buon leader dovrebbe possedere. Ci consente di sviluppare una migliore comprensione di come dovrebbero essere i leader, e ci insegna ad essere la versione migliore di noi stessi. (Nota: questo sommario è interamente scritto e pubblicato da Readtrepreneur. Non è in alcun modo affiliato all'autore originale) "Devi possedere tutto nel tuo mondo. Non è colpa di nessun altro". – Jocko Willink. Grazie all'esperienza nei Navy SEALs, gli autori Jocko Willink e Leif Babin ci mostrano come l'estrema proprietà possa unificare una squadra e renderla molto p Controllo Estremo: Come Combatte e Vince la Marina Militare Americana, di Jocko Willink e Leif Babin- Sommario del libro – Readtrepreneur

(Disclaimer: la presente opera NON è un libro originale, bensì un riepilogo non ufficiale.) Essere un buon leader è un bene prezioso in grado di distinguerti dagli altri. Sei un leader? Questo libro tratta di ciò che rende un leader efficace e porta alla nostra attenzione le molte straordinarie qualità che un buon leader dovrebbe possedere. Ci consente di sviluppare una migliore comprensione di come dovrebbero essere i leader, e ci insegna ad essere la versione migliore di noi stessi. (Nota: questo sommario è interamente scritto e pubblicato da Readtrepreneur. Non è in alcun modo affiliato all'autore originale)

”Devi possedere tutto nel tuo mondo. Non è colpa di nessun altro”.

– Jocko Willink Grazie all'esperienza nei Navy SEALs, gli autori Jocko Willink e Leif Babin ci mostrano come l'estrema proprietà possa unificare una squadra e renderla molto più forte e migliore di prima. Le mentalità e i principi che apprendiamo in Proprietà Estrema saranno in grado di aiutare qualsiasi squadra, sia essa di origine militare, aziendale o familiare. P.S.: Proprietà Estrema è un libro estremamente utile che aiuterà in tutti gli aspetti della vita. Cambierà il modo in cui gestisci il tuo business, la tua vita e le tue relazioni personali. È ora di smettere di pensare! È tempo di agire! Scorri verso l'alto e fai clic sul pulsante ”Acquista ora con 1 clic” per scaricare subito la tua copia! Perché scegliere noi, Readtrepreneur? – Sintesi di massima qualità – Elargisce una conoscenza straordinaria – Fantastici aggiornamenti – Chiaro e conciso

Disclaimer: Questo libro è pensato da associare al libro originale o semplicemente per comprenderne meglio il senso.

# Содержание

LIBERATORIA SULLA LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ	7
IL LIBRO A COLPO D'OCCHIO	9
PARTE I	15
CONTROLLO ESTREMO	15
NON ESISTONO PESSIMI TEAM,	19
Конец ознакомительного фрагмента.	20

**Riassunto Di Controllo  
Estremo. Come Combatte  
e Vince la Marina Militare  
Americana di Jocko  
Willink & Leif Babin**

**RIASSUNTO DI CONTROLLO ESTREMO**

**COME COMBATTE E VINCE LA  
MARINA MILITARE AMERICANA  
DI JOCKO WILLINK & LEIF BABIN**

**READTREPREENEUR PUBLISHING**

**Traduzione di**

**GIULIA BUSSACCHINI**

**Copyright © 2019 Readtrepreneur**

**Copyright © Readtrepreneur** Tutti i diritti sono riservati.

Nessuna parte della presente guida può essere riprodotta in alcuna forma senza il permesso scritto dell'editore, ad eccezione di alcuni passaggi che possono essere citati in articoli di critica o recensioni.



[Creato con Vellum](#)

# **LIBERATORIA SULLA LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ**

## **Liberatoria sulla Limitazione di Responsabilità**

Le informazioni contenute nel presente libro non sono concepite per sostituire qualsiasi forma di medicinali o consigli e prescrizioni mediche. Le informazioni contenute nel presente libro vengono fornite al solo scopo educativo e d'intrattenimento.

Le informazioni contenute nella presente opera sono state attinte da fonti ritenute affidabili ed accurate al meglio alla conoscenza dell'autore. Ciononostante l'autore non è in grado di garantirne la meticolosità e la validità, e non si ritiene responsabile per eventuali errori o omissioni. Il presente libro viene modificato periodicamente. Consultate il vostro medico curante prima di mettere in pratica i rimedi suggeriti, le tecniche o le informazioni contenute nella presente opera. Quest'ultima rappresenta un'entità completamente separata rispetto al libro originale intitolato "Controllo Estremo".

Nel momento in cui si decide di utilizzare le informazioni contenute nel presente libro, si solleva l'autore da ogni

responsabilità in merito ad ogni danno, costo e spesa, incluse parcelle legali che potrebbero risultare dall'applicazione di ogni informazione fornita da questa guida. La presente dichiarazione di limitazione di responsabilità viene estesa ad ogni pericolo o infortunio causato dall'uso e dall'applicazione sia diretta che indiretta di qualsiasi indicazione o suggerimento, sia per violazione del contratto, illecito, negligenza, lesioni personali, intento criminale, o sotto qualsiasi altra causa di azione.

Si accettano tutti i rischi correlati all'utilizzo delle informazioni esposte nel presente libro. È necessario consultare un medico al fine di assicurarsi di essere in grado ed in salute per prendere parte al presente programma.

# IL LIBRO A COLPO D'OCCHIO

La **leadership** rappresenta il cuore di qualsiasi attività di gruppo: sia che il team abbia successo o che fallisca nel compito; esso giace nelle mani del leader. Ciò vale sia nei conflitti armati sia nel settore commerciale. In effetti le imprese sono in grado di imparare qualcosa dai servizi militari americani per quanto riguarda una leadership efficace.

*Controllo Estremo* di Jocko Willink e Leif Babin tratta i concetti di notevoli leadership, i quali sono stati integrati dalla Marina Militare Americana. Condividono esperienze di vita vera sul campo di battaglia, applicando tali principi militari che possono aiutare ogni impresa. L'opera descrive in modo complessivo l'addestramento e le operazioni di combattimento, illustrando il funzionamento della **leadership efficace**.

Il presente libro tratta tre punti principali, i quali sono organizzati in dodici capitoli. La prima parte espone gli elementi fondamentali al fine di aiutare i lettori a sviluppare una **mentalità** incentrata sul **condurre e vincere**. La seconda parte sviluppa le **Leggi del Combattimento**, le quali rappresentano concetti chiave nella crescita del **lavoro di squadra**. Le prime due sezioni sono incentrate sul gettare le basi di una buona leadership, mentre la terza approfondisce il concetto di **mantenimento della performance eccezionale della squadra**.

Il capitolo uno tratta interamente di **controllo estremo**.

Insegna come rispondere di qualsiasi azione del team – sia le positive che le negative.

Nel capitolo due viene elaborato il vecchio detto secondo il quale non esistono pessimi team, solamente pessimi leader. Si riferisce al fatto che la leadership è in grado di costituire o distruggere qualsiasi iniziativa imprenditoriale.

Il capitolo tre procede trattando il concetto che una leadership efficace richiede che ogni **membro del team** creda nell'obiettivo comune. Delinea i passi necessari da compiere al fine che il team – dai responsabili di alto livello ai membri del team – comprenda la ragione a sostegno delle indicazioni impartite.

Il capitolo quattro, l'ultimo della prima parte, fa in modo che ogni leader **affronti la realtà**. Apre loro gli occhi in merito al modo in cui il loro **ego** sia in grado di accecarli durante il **processo decisionale**.

Il capitolo cinque tratta della prima Legge del Combattimento: Cover and Move. In parole povere insegna al lettore l'importanza del **lavoro di squadra**, e come svilupparlo.

Il capitolo sei riguarda l'impartire istruzioni semplici. Ciò aiuta il lettore a comprendere indicazioni complesse che spesso portano a confondere, generando caos.

Il capitolo sette sottolinea l'importanza della terza Legge del Combattimento, ovvero Priorizzare ed Eseguire. Vengono illustrati consigli e trucchi su come concentrarsi prima sulle incombenze di **priorità massima**, accertandosi di averle **completate** prima di occuparsi dei successivi compiti dalla

priorità decrescente.

Il capitolo otto è l'ultimo della seconda parte, ed è incentrato sul **Comando Decentralizzato**. Tale Legge di Combattimento prevede che il team composto da un numero ingestibile di membri venga scisso in diverse suddivisioni con leader designati allo scopo di portare alla vittoria.

Il capitolo nove incoraggia alla **pianificazione**, in quanto vista come un passo verso una vittoria sostenibile. Pianificare mantiene infatti la squadra uno o due passi avanti al nemico.

Il capitolo dieci tratta di come si possa **portare** ad avanzare o regredire sulla catena di comando. Affronta l'importanza della comunicazione interna al fine di mantenere il team informato circa ciò che accade a diversi livelli.

Il capitolo undici analizza la rilevanza dell'essere **risoluti** nonostante circondati dall'incertezza. Tale concetto insegna ai leader come accettare il fatto che l'indecisione costituirà sempre parte del processo di pianificazione, e che non devono permettere di farsi bloccare da tale aspetto.

Infine il capitolo dodici si occupa dell'incidenza della **dicotomia della leadership**. È necessario che i leader costituiscano un equilibrio fra caratteristiche apparentemente opposte al fine di farli restare **con i piedi per terra**.

Gli autori del libro desiderano che comprendiamo il fatto che esistono solamente due tipi di leader: inefficaci ed efficaci. I leader inefficaci sono coloro che desiderano solamente essere riconosciuti in occasione delle vittorie, ma fanno ricadere la

colpa su altri quando accade qualcosa di negativo. Al contrario tutti i leader efficaci si prendono la completa responsabilità di tutto ciò che risulta dalle azioni dei membri del team. Adottano ed utilizzano il controllo estremo. Ciò è particolarmente applicabile dal punto di vista militare.

Tuttavia la maggior parte delle persone sostengono che il concetto di leadership utilizzato in ambito militare non può essere applicato alla gestione di un'attività. Solitamente credono che la leadership militare consista in piani dettagliati ideati da alti dirigenti, e che coloro che si trovano nei livelli più bassi della scala gerarchica debbano semplicemente ricevere gli ordini a cui obbedire. Non è affatto vero. Sebbene i leader militari siano responsabili della pianificazione, i loro sottoposti sono ben accetti a fornire un contributo. Riconoscono che i leader delle squadre in prima linea dispongono di informazioni necessarie per creare piani efficaci. Pertanto senza la loro **effettiva comunicazione** ai **sottoposti** non è possibile raggiungere il successo.

Secondo i principi della Marina Militare la leadership efficace richiede che i membri del team – i leader più importanti, quelli delle squadre d'assalto e non, ed i giovani ufficiali – **lavorino a stretto contatto fra di loro** al fine di garantire la buona riuscita della missione.

Si può quindi dedurre che l'approccio alla leadership della Marina Militare può essere facilmente adottato ed applicato nella gestione del business. La maggior parte dei processi decisionali

delle compagnie viene eseguito dal senior manager, come in campo militare. A questi ultimi viene affidato il compito di riportare i dettagli dei recenti comandi ai middle manager, i quali dovranno informare a loro volta i loro supervisori. Questi, d'altro canto, si occupano di sorvegliare il personale. Ogni membro del team ricopre un ruolo vitale al fine di raggiungere il successo.

E se invece i middle manager non comprendessero le istruzioni? E se un dipendente commettesse degli errori nell'esecuzione delle stesse? Di chi sarebbe la colpa? L'unica risposta è: il leader. Se il middle manager fallisse nella comprensione del compito da svolgere significherebbe che il leader non ha spiegato correttamente. Se si dovesse presentare un errore in fase di esecuzione significherebbe che forse il leader non ha formato efficacemente il dipendente.

Tuttavia tale fatto può essere difficile da accettare. In quanto leader possiamo sentirci come se potesse essere troppo addossarci la colpa dopo tutto il duro lavoro. Ma al fine di diventare leader efficaci dobbiamo semplicemente accettarlo. **Dobbiamo praticare il controllo estremo, qualsiasi cosa accada.**

Controllo Estremo significa semplicemente prendersi la colpa dei risultati delle azioni del team. Indipendentemente che il risultato sia positivo o negativo, un buon leader sa di esserne responsabile. Ciò aiuta il team a **restare umile in caso di vittoria e motivato in caso di fallimento.** Prendere il controllo sviluppa inoltre le capacità strategiche del leader e la sua efficacia

nel gestire il personale.

La parte migliore del coltivare il Controllo Estremo è l'influenza che questo ha sul **team** nel suo insieme. Quando i giovani ufficiali assistono ai leader più in alto nella scala gerarchica assumersi la **responsabilità** per errori commessi da loro, tale dinamica apre loro gli occhi su cosa abbia potuto causare tale errore. Di conseguenza tutti i sottoposti impareranno da tale atteggiamento, adottandolo come parte del loro sistema. Cominceranno ad addossarsi la **responsabilità** delle loro azioni. Il Controllo Estremo può quindi essere contagioso.

È chiaro dunque come qualsiasi organizzazione di persone possa trarre beneficio dal Controllo. Sia che il team sia composto da tre membri o da centinaia di essi, il Controllo Estremo è lo strumento che porta a risultati vittoriosi. È il collante che unisce il team. È alla **base** di ogni **leadership di successo**.

# PARTE I VINCERE LA GUERRA INTERIORE

## CONTROLLO ESTREMO

La reazione immediata della maggior parte delle persone quando qualcosa va storto è dare la colpa ad altri. Tendiamo a creare una lista di scuse in modo da poter voltare le spalle ai fallimenti. Non possiamo permettere che gli altri ci vedano deboli—che si accorgano che non siamo perfetti.

Sfortunatamente se concederemo a noi stessi di continuare a crearci delle scuse non potremo mai essere leader efficaci. Alla base della leadership c'è il controllo estremo. Ovvero l'essere **veramente ed unicamente responsabili** di tutto ciò che accade durante la nostra guida e supervisione. Non implica meramente che ci si assuma la responsabilità solamente per il nostro stesso lavoro—significa controllo completo di tutti i fattori coinvolti, i quali portano al risultato finale.

In caso di vittoria non sussiste problema. Dopo tutto l'essere lodati per aver svolto un buon lavoro è musica per le proprie orecchie. Il fallimento è invece un boccone amaro. Tali insuccessi sono da attribuire ad un'imprecisione di un membro

del team più spesso di quanto si pensi; si tratta quindi di circostanze sulle quali non possiamo avere il controllo.

Tuttavia, se la nostra mente è fissa sulla vittoria, è necessario che mettiamo da parte il nostro **ego**. Dobbiamo inoltre capire che, in quanto leader, siamo gli unici su cui deve ricadere la colpa per qualsiasi cosa accada. Ciò richiede però che accettiamo l'accaduto, ammettendo i nostri fallimenti. Tale gesto richiede molta **umiltà e coraggio**, meritandosi quindi il riconoscimento più alto. Solamente quando avremo accettato completamente il fatto di essere colpevoli saremo pronti per il controllo completo.

Nel momento in cui un leader avrà adottato tale disciplina inizierà a vedere le cose alla luce del sole. Apprenderà che i suoi sottoposti non possono essere incolpati per tutto ciò che succede. Si renderà conto che ogni passo che compiono i suoi sottoposti rappresenta un **risultato della sua leadership**.

Per esemplificare, se una missione strategica non va come previsto potrebbe esserci stato qualcosa di sbagliato nel modo in cui il leader ha dato istruzioni ai suoi sottoposti. Se un membro del team non sta ottenendo buoni risultati ci deve essere qualcosa di sbagliato nell'addestramento ricevuto. Pertanto tali situazioni riporteranno ai suoi stessi errori.

Un altro aspetto della leadership attribuibile al controllo estremo è il modo in cui aiuta a correggere gli approcci errati. In relazione all'esempio sopra esposto, se la missione non è stata trasmessa correttamente, il leader deve accertarsi che nel momento in cui impartisce gli ordini tutti i sottoposti li abbiano

compresi. Ciò richiede, se necessario, una spiegazione accurata e dettagliata di ogni fase al fine di accertarsi della buona riuscita della missione.

Inoltre, l'ammettere il fallimento del team fa in modo di vagliarne le debolezze. Il riconoscere tali punti deboli facilita il compito del leader di realizzare un piano più efficace e di migliorare il team.

Una delle parti migliori del controllo estremo è il modo in cui condiziona il team. Quando i sottoposti si rendono conto del fatto che il loro leader si è preso la **piena responsabilità** di ciò che è successo quest'ultimo diventa una vera e propria **figura di riferimento**.

Nel momento in cui il leader prende il controllo, i giovani ufficiali tenderanno ad essere più responsabili per gli errori commessi dal team. Col tempo il team svilupperà una cultura di controllo estremo che ne garantirà l'efficienza e l'efficacia. Piuttosto di creare scuse i membri del team saranno motivati a trovare modi di aiutare a sistemare la situazione.

Applicando tale dinamica al mondo del business, gli autori condividono il modo in cui la mentalità concentrata sul controllo estremo abbia aiutato il vice presidente di una compagnia a fare in modo che i suoi sottoposti lo ascoltassero, lo supportassero e mettessero correttamente in pratica il suo piano. Egli ammise infatti al consiglio di amministrazione la sua completa responsabilità dei problemi che affliggevano il suo dipartimento.

Quando il vice presidente mise da parte il proprio ego ed i propri secondi fini, fu quindi in grado di comprendere che cosa ci fosse di sbagliato. Tale gesto lo guidò a realizzare una lista di **misure correttive** in modo che non sussistessero ulteriori problemi con l'esecuzione. Sebbene il leader ritornò altre volte sulla difensiva, il mantenere la mente sull'obiettivo lo fece ritornare velocemente al controllo estremo.

# **NON ESISTONO PESSIMI TEAM,**

## **SOLO PESSIMI LEADER**

Un vecchio detto recita “non esistono pessimi team, solo pessimi leader”. Non potrebbe essere più vero.

Per meglio rappresentare il tutto, gli autori condividono la storia di una regata di studenti della Marina. L'istruttore forniva istruzioni complicate ai leader dell'equipaggio, i quali a loro volta dovevano riportare le indicazioni ai loro uomini al fine di assicurare la corretta esecuzione della regata.

Dopo diversi round un team vinse costantemente. Anche nonostante i commenti sgradevoli dell'istruttore della Marina, il team perdente non ottenne buoni risultati.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.