

# LEADERSHIP-UL. CORAPORTUL DINTRE MANAGER ȘI LIDER

**Autor: LUCANOVSCI Nicu**

**Coordonator: VANGHELI Ion**, doctor, conferențiar universitar  
Universitatea Tehnică din Moldova

**Abstract:** *Leadershipul definește arta conducerii. În acest raport este definit conceptul de leadership și management. Calitățile și principiile de care trebuie să țină cont un viitor manager sau un conducător de organizație pentru a structura o echipă, și pentru a câștiga respectul subalternilor. Am analizat părerea diferitor autori despre grupul manager-lider, și care sunt diferențele dintre un manager și un lider.*

**Cuvinte cheie:** *leadership, management, lider, manager, calități, principii.*

Managementul, ca știință s-a conturat relativ recent. El este abordat, din multiple puncte de vedere, care adesea se deosebesc între ele.

Managementul este un proces conștient de coordonare a acțiunilor individuale și de grup pentru realizarea obiectivelor firmelor, într-un mod care să fie favorabil pentru o mare parte a societății.

Leadership-ul ca și concept ar putea fi poate tradus ca arta conducerii și nu doar conducere, așa cum spune dicționarul englez – român. De ce? Poate pentru că leadership-ul ca și materie de studiu reprezintă mai mult un ghid care să ne ajute să înțelegem, să aplicăm și să trecem prin procesul conducerii.

Un bun conducător este format, nu înăscut, el se dezvoltă, trece printr-un proces continuu de educație, pregătire profesională, acumulare de experiență și auto-evaluare. Conducerea se referă, la modul în care o persoană le influențează pe altele (subalterni, colegi de echipă) să realizeze un obiectiv, direcționând grupul pe care îl coordonează, astfel încât acțiunile acestuia să fie coerente și să existe o cât mai strânsă legătura. Liderii conduc acest proces “punând la lucru, calitățile și trăsăturile lor de caracter, cum sunt de exemplu: convingerile, valorile morale sau de altă natură, etica, cunoștințele, pregătirea profesională, caracterul. Deși o funcție ierarhică îți oferă autoritatea de a realiza anumite atribuții, puterea oferită de poziția în ierarhie nu te și transformă automat în conducător ci îți dă doar “calitatea” de șef. Conducătorul este diferit prin faptul că îi face pe subalternii săi să dorească să realizeze acele țeluri înalte pe care el le propune, în loc să se simtă obligați să execute anumite sarcini care le sunt trasate. Există mai multe variante de opinie în ceea ce privește teoria conducerii, dintre care o menționăm pe cea a lui Bass. El preciza că sunt trei modalități prin care oamenii ajung lideri:

- Au anumite trăsături de personalitate care îi conduc în mod natural către rolul de conducător;
- Există un eveniment important sau o criză care declanșează la o persoană obișnuită manifestarea unor calități de conducător extraordinare.
- Oamenii pot *alege* să devină conducători. Calitățile de conducător se pot învăța. Când o persoană decide să te respecte în calitate de conducător, nu te evaluează în primul rând prin calitățile pe care le ai ci prin ceea ce faci, prin modul în care îți folosești pregătirea și abilitățile

O companie americana a efectuat un studiu ce relevă că sunt mai mult de 75 de componente cheie ale satisfacției angajaților. Cel mai de încredere indicator, s-a constatat că este încrederea în conducere. Iar pentru a câștiga încrederea este necesară comunicarea în 3 arii critice: explicarea strategiei companiei astfel încât angajații să o înțeleagă, înțelegerea de către salariați a rolului și contribuției lor în atingerea obiectivelor organizației și împărtășirea informațiilor cu personalul, atât în ceea ce privește acțiunile companiei cât și modul în care se dorește a se ajunge la rezultatele propuse. Pentru a sintetiza conducătorii trebuie să fie demni de încredere și capabili să comunice viziunea lor referitoare la locul companiei pe piață. Un exemplu interesant de menționat este că o organizație militară, armata SUA, a sintetizat principiile de leadership astfel:

- Fii bine pregătit – ca lider trebuie să cunoști bine domeniul tău de activitate și ceea ce faci subordonații tăi;
- Asumă-ți responsabilitatea, caută modalități de a ajuta dezvoltarea organizației din care faci parte, iar atunci când lucrurile nu merg cum trebuie, nu căuta vinovați – caută soluții;
- Ia decizii corecte și la timp;

- Fii un exemplu pentru ceilalți;
- Cunoaște-ți oamenii și interesează-te de bunăstarea lor;
- Informează-ți angajații;
- Dezvoltă în toți colaboratorii tăi sentimentul responsabilității pentru ceea ce faci;
- Asigură-te că cei din subordinea ta înțeleg ce au de făcut, că activitatea lor este supravegheată și sarcinile realizate corect;
- Pregăteți-vă ca echipă;
- Folosește la maxim capacitatea organizației din care faci parte.

Sunt principii ce pot fi aplicate de un conducător din orice domeniu de activitate, nu credeți?

Până la urmă arta conducerii se referă la comportament, în mod special la comportamentul conducătorului față de ceilalți. Oamenii respectă și consideră a fi calități de lider următoarele trăsături de caracter:

- Integritatea;
- Responsabilitatea;
- Calmul, stăpânirea de sine în situații tensionate;
- Capacitatea de a conduce prin puterea exemplului;
- Sinceritatea, fără a ajunge însă în zona insensibilității;
- Asumarea responsabilității pentru deciziile luate
- Acordarea de ajutor membrilor echipei, când este nevoie;
- Capacitatea de a asculta și înțelege oamenii;
- Recunoașterea faptului că succesul aparține echipei ca întreg;
- Puterea de a lua decizii;
- Puterea de a solicita opinia celorlalți;
- Dorința de perfecționare;
- Puterea de muncă;
- Existența capacităților de organizare, planificare
- Buna folosire a timpului (al tău și al celorlalți)
- Atingerea obiectivelor cu menținerea integrității
- Optimismul, capacitatea de a încuraja coechipierii să se perfecționeze, accentuarea aspectelor pozitive și altele.

După cum vedem sunt foarte multe calitățile pe care noi le cerem de la un lider.

### **Diferența dintre LIDER-MANAGER**

În acest punct al prezentării voi vorbi, despre cum considera diverși autori care sunt diferențele dintre **lider** și **manager**.

Există opinii diferite în ceea ce privește definirea managerului (cadru de conducere). Peter Ferdinand Drucker considera că managerii sunt atât conducătorii propriu-zisi cât și specialiștii, și alte persoane care pot lua decizii cu influența asupra activității întreprinderii, exceptând însă pe maiștri. Un alt autor P.Bolinet susține ca un conducător este o persoană care-si obține rezultatele prin alții.

Max Lindsberg formulează diferențele dintre un lider și un manager împărțindu-le în 3 categorii sau puncte de vedere: al viziunii, al motivației și al elanului. În tabelul de mai jos prezint opinia acestui autor:

<b>MANAGER</b>	<b>LIDER</b>
<i>Din punct de vedere al viziunii</i>	
Face lucrurile cum trebuie Se concentrează asupra prezentului, asupra rezultatelor pe termen scurt și asupra direcției generale de acțiune Caută ordinea Limitează riscurile Apelează mai mult la rațiune decât la emoție	Face ceea ce trebuie Se concentrează asupra viitorului, pe rezultatele pe termen lung și asupra orizonturilor Savurează schimbarea Își asumă riscuri Apelează atât la emoție, cât și la rațiune

<i>Din punct de vedere al MOTIVAȚIEI</i>	
Folosește controlul Structurează echipa și o organizează Aplică stimulente Apelează la abordarea „oficială” Pune accentul pe structură, tactică și sisteme	Se bazează pe încredere Atrage oamenii și îi aliniază la noua direcție Inspiră Apelează la o cauză comună Pune accentul pe valorile esențiale, pe filozofia comună și binele comun
<i>Din punct de vedere al ELANULUI</i>	
Se orientează spre eficiență Întreabă „cum, când?” Administrează Optimizează într-un cadru rigid Exercita autoritatea conferita de poziție	Se centrează pe eficiență Întreabă „ce, de ce?” Inovează Eludează regulile și politicile sau le schimbă Folosește influența personală

Un alt autor, Abraham Zaleznik savant în domeniul psihodinamicii și autor a mai multor publicații despre arta conducerii delimitează și el diferențele cam în aceleași linii, desemnând 12 diferențe dintre cele 2 grupuri, manageri și lideri:

1. **Managerii administrează, liderii inovează**
2. **Managerii întreabă cum și când, liderii întreabă ce? și de ce?**
3. **Managerii se concentrează asupra sistemului ,liderii se concentrează asupra oamenilor**
4. **Managerii fac lucrurile cum trebuie, liderii fac ce trebuie**
5. **Managerii mențin, liderii dezvoltă**
6. **Managerii se bazează pe control, liderii pe încredere**
7. **Managerii au o perspectivă pe termen scurt, liderii o perspectivă pe termen lung**
8. **Managerii acceptă situațiile pe care nu le pot influența ca atare, liderii le sfidează**
9. **Managerii privesc către finalizarea obiectivului, liderii privesc către noi orizonturi**
10. **Managerii imită, liderii creează**
11. **Managerii sunt avansați dintre clasicii ”buni soldați”, liderii sunt caractere individuale**
12. **Managerii copiază, liderii dau dovadă de originalitate.**

**CONCLUZIE:** În final, analizând aceasta tema, am ajuns la concluzia că nu fiecărui om îi este destinat, rolul de manager sau lider, deoarece nu toți au calități și abilități pentru a conduce o organizație. Calitățile și principiile menționate anterior, ar crea după părerea mea managerul sau liderul ideal, dar din păcate nu toți managerii dezvoltă sau țin cont de aceste calități. Nu toți își pot impune autoritatea în fața unui colectiv, și nu toți pot structura și organiza o echipă care să aibă succes într-un anumit domeniu.