



**PROGRAM DE CONSTIENTIZARE –
CRESTEREA ACCESULUI LA INFORMATIE**

Leadership

Creștem satul românesc.





Câteva gânduri despre leadership

- *Lady Margaret Thatcher* - "A fi la putere seamănă cu a fi o doamnă: dacă trebuie să repeți tot timpul că ești, înseamnă că nu ești!"
- *Gen. N. H. Schwartzkopf* - "Leadershipul este o combinație de strategie și caracter. Dacă trebuie să renunți la una din ele, renunță la strategie"
- *Gen. George Patton* - "Mâni oile, paști vacile însă oamenii îi conduci! Deci condu-mă, urmează-mă sau dă-te dracului din calea mea!"

Conform lui Peter Mountfort și John Morris există patru mari cauze care determină necesitatea și cererea de conducere mai bună:

- I. O creștere a ponderii schimbărilor cărora companiile / antreprenorii trebuie să le facă față;
- II. Așteptarea de a fi mai implicat pe care o are fiecare individ;
- III. Creșterea ponderii proiectelor față de activitatea curentă / de rutină, și în consecință a lucrului în echipă;
- IV. Impactul generat de unii dintre leaderii de anvergură ai planetei.

Manager vs. Leader

Manager

Planifică

Organizează

Controlează

Restricționează

Sarcini

Competențe

Conduce

Leader

Comunică viziunea

Aliniază

Motivează

Prescrie

Oameni

Valori

Dezvoltă





Structură

Cultură

Predictibilitate

Schimbare

Rațiune

Emoție

Managerii au abordarea reactivă "prinde din urmă" în timp ce leaderii au abordarea proactivă "prinde-mă dacă poți.

Munca de echipă poate duce la:

- un rezultat mai bun,
- o creativitate mai mare,
- calitate mai bună a muncii,
- un moral mai ridicat al membrilor

ROLUL LEADERULUI ÎN FUNȚIONAREA UNEI ECHIPE EFICIENTE

Echipă = grup mic de oameni coordonați de un leader, care au aptitudini complementare, lucrează împreună pentru a realiza un scop comun, având o responsabilitate comună pentru îndeplinirea acestuia.

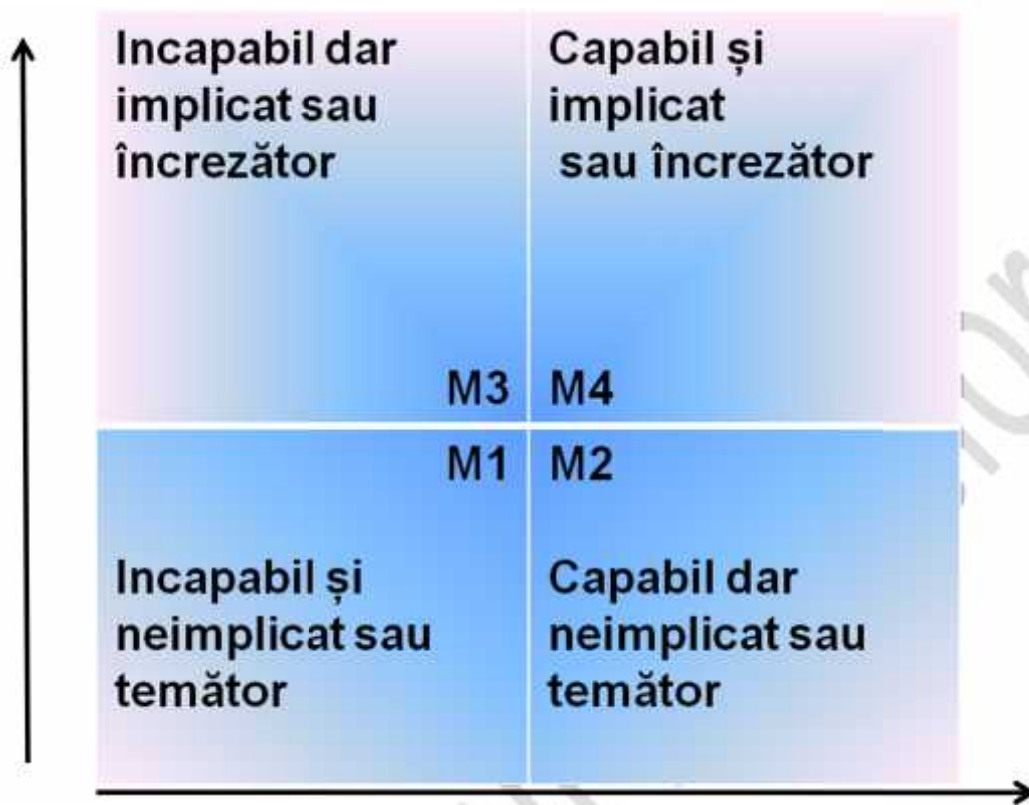
Management de situație - AXIOME

- Angajații au capacități și nivele de bunăvoință diferite;
- Sarcinile diferă în importanță, complexitate, atractivitate și durată;
- Managerii au stiluri diferite;
- Angajații și/sau sarcini diferite necesită stiluri diferite;
- Leaderii care-și adaptează stilul la situație sunt mai eficienți





Tipuri de maturitate a angajaților



Managerul: 2 tipuri de atitudini

Atitudine de comandă

- Trasează sarcini de urmat;
- Spune ce, când, unde și cum trebuie făcut;
- Urmărește îndeaproape realizarea sarcinilor;
- Comunică într-un singur sens.

Atitudine de susținere

- Implică subordonații în luarea deciziilor.
- Ascultă, susține și încurajează;
- Stimulează colaborarea;
- Comunică în ambele sensuri.





ROLUL LEADERULUI ÎN FUNCȚIONAREA UNEI ECHIPE EFICIENTE

- Scop clar
- Fără formalități
- Participare
- Comunicare deschisă
- Conducere împărtășită
- Decizii în consens
- Dezacorduri civilizate
- Roluri și responsabilități clare
- Diversitatea stilurilor
- Relații externe
- Auto-evaluare

Stiluri manageriale

Statistică

- 54% din lideri folosesc un singur stil
- 35% folosesc două stiluri
- 10% folosesc trei stiluri
- 1% le folosesc pe toate patru

Stilurile care contribuie la eficacitatea procesului rațional

➤ Rezultate

- Analiza situațiilor
- Identificarea obiectivelor
- Discutarea consecințelor potrivnice

➤ Autodezvoltare

- Considerarea strategiilor alternative
- Decizii luate prin consens

➤ Umanist-încurajator

Creștem satul românesc.





- Susținere
- Idei diferite

➤ Afiliere

- Ascultare activă
- Participare
-

ROLUL LEADERULUI ÎN REZOLVAREA PROBLEMELOR

Dificultățile legate de sarcini:

- Ne este tuturor clară natura exactă a sarcinii ?
- Suntem de acord în ceea ce privește sensul celor date ?
- Facem toți aceleași presupuneri ?
- Avem destule informații la dispoziție ?
- Termenul de realizare este rezonabil ?
- Avem la dispoziție toate resursele necesare ?

Dificultățile interpersonale

- Putem să ne înțelegem unii ceilalți ideile ?
- Suntem deschiși față de idei noi ?
- În ce măsură putem tolera valori, credințe și puncte de vedere diferite ?
- Încurajăm împărtășirea perspectivelor noastre diferite ?
- Putem lucra bine în stiluri diferite ?
- Ritmul în care lucrăm este potrivit pentru toată lumea ?
-

CALITĂȚI ALE LEADERULUI

- **Empatia** – capacitatea de a-i asculta pe alții și de a ne da seama de poziția lor;
- **Respectul** pentru ceilalți și părerile lor;
- **Concretețe** – capacitatea de a lucra pe coordonatele “aici și acum”;

Creștem satul românesc.





- **Caracter imediat** – capacitatea de a înțelege ce putem face acum;
- **Sinceritate** – a se implica emoțional, nu numai a trece prin acțiuni;
- **Capacitate de confruntare** – sinceritate și onestitate; capacitatea de a spune adevărul și de a manifesta interes și grijă pentru celălalt.

Cele 5 practici ale leadershipului

Leaderul performant...

- Stabilește calea de acțiune
- Insuflă o viziune comună
- Reînnoiește procesul
- Inspiră pe ceilalți să acționeze / adopte de bunăvoie acest drum
- Stimulează emoțional
-

MODELE DE DECIZIE

1. Leaderul ia decizia și o aduce la cunoștința subordonaților
2. Leaderul “propune” decizia
3. Leaderul prezintă idei și invită subordonații să pună întrebări
4. Leaderul prezintă decizia ce s-ar putea încerca și care poate fi modificată
5. Leaderul prezintă problemele, primește sugestii, ia decizia
6. Leaderul stabilește limite și cere grupului să ia decizia
7. Leaderul permite subordonaților să funcționeze fără limite prestabilite de superiori

