

## LEADERSHIP-UL

- Este o activitate de stabilire a SCOPURILOR și de atingere a acestora
- constă în INFLUENȚAREA OAMENILOR
- este o activitate de SCHIMBARE a organizației
- Știința obținerii succesului
- ORIENTAREA SPRE PERFORMANȚĂ

7

## CARACTERISTICILE LEADERSHIP-ULUI

- Depinde de mediul extern și are caracter sistemic (Interdependent)
- Relativ anormativ ( Adică nu prea poate fi standardizată)
- Evolutiv și fluid ( Supusă schimbării și evoluției)
- Dual (Combină menținerea și schimbarea structurilor)
- Binom (Este legată de organizația pe care o conduce/în care are loc)

8

**FUNDAMENTELE MANAGEMENTULUI POLITIC, dr. Natalia PUTINĂ**

**TEMA 6 LEADERSHIPUL ÎN MANAGEMENTUL POLITIC**

# FUNȚIILE CONDUCERII

1. Elaborare viziunii
2. Formarea echipei
3. Clarificarea valorilor
4. Poziționarea grupului/descrierea situației/ poziției actuale

9

# FUNȚIILE CONDUCERII

5. Comunicarea
6. Motivarea
7. Pregătirea
8. Măsurarea/evaluarea

10

## DIMENSIUNILE CONDUCERII



Fig. 1. Dimensiunile conducerii (după Warren Bennis)

11

## STILURI DE CONDUCERE

- Directiv – accent pe activități formale
- Suportiv – prietenos, abordabil
- Participativ – solicită sugestii de la echipă
- Orientat către realizări
  - Obiective înalte
  - Așteptări mari de la echipă
  - Încredere în echipă

12

# MANAGEMENT vs. LEADERSHIP

- Drucker (1954):
  - Leadership-ul = a face ceea ce trebuie
  - Managementul = a face cum trebuie
- Bennis (1985):
  - Leadership-ul = face ceea ce este bine
  - Managementul = face lucrurile bine
- Covey (1989):
  - Leadership-ul stabilește dacă scara este așezată pe peretele potrivit
  - Managementul este ascensiunea pe scara succesului

14

# EFECTELE INFLUENȚEI (Gary Yukl citat de DuBrin, 1998)

- Angajament
  - implicare, eficiență, inițiativă
- Compliantă
  - face doar ce i se spune
- Rezistență
  - se opune solicitărilor

13

# CATEGORII DE MANAGERI

- TOP MANAGERI
  - Au în subordine toate nivelurile organizației
- MIDDLE MANAGERI
  - Au în subordine atât executanți cât și manageri
- FIRST MANAGERI
  - Au în subordine doar executanți

15

## MANAGEMENT vs. LEADERSHIP

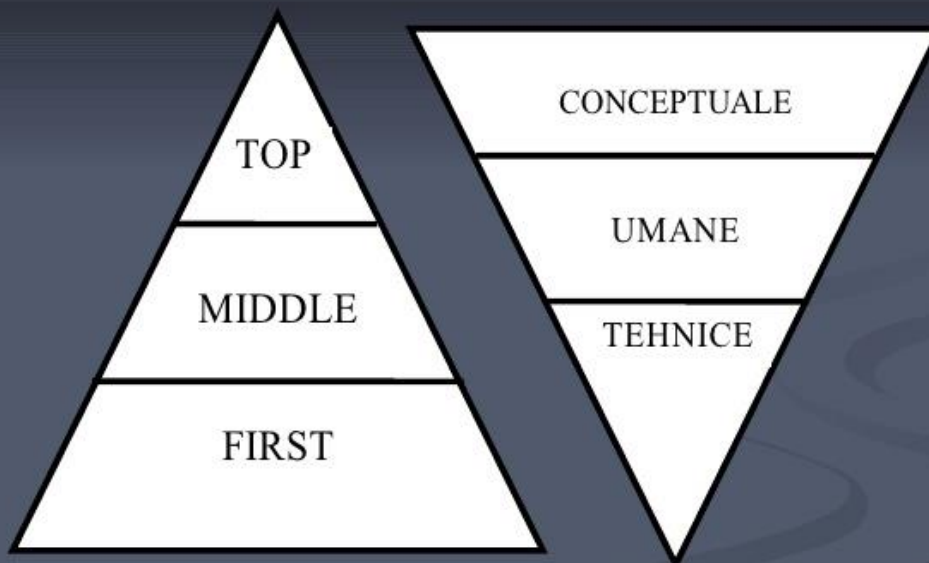


Fig. 2. Nivelurile managementului și abilitățile manageriale  
(Zlate, 2004)

16

# LIDERII

- Atitudini personale
- Stimulează munca
- Sunt empatici
- Orientați spre **schimbare**

18

# MANAGERII

- Atitudini impersonale
- Coordonează, echilibrează
- Implicare emoțională scăzută
- Tendință conservatoare - **execuție**

19



Fig. 1 CRITERII DE SELECȚIE ALE MANAGERILOR

219

## CRITERII "TRADIȚIONALE" ÎN SELECȚIA MANAGERILOR

- CHARISMA
- FORȚA, SUPUNEREA CELOR SLABI
- RELAȚII DE RUDENIE, NEPOTISM
- SIMPATIE, ÎNCREDERE, RELAȚII UMANE POZITIVE
- ALEGERE, VOTARE

220

## CRITERII “TRADIȚIONALE” ÎN SELECȚIA MANAGERILOR

- COMPETENȚĂ, PREGĂTIRE PROFESIONALĂ ATESTATĂ, CONCURS
- ÎNSUȘIRI, CALITĂȚI DEOSEBITE (CERUTE)
- CRIZE, REVOLUȚII, SITUAȚII DEOSEBITE
- PREFERINȚE SOCIOLOGICE

221

## CRITERII “TRADIȚIONALE” ÎN SELECȚIA MANAGERILOR

- CRITERII POLITICE, INFLUENȚĂ DE GRUP
- PUTEREA ACTUALĂ (MANAG.) ACTIVĂ/ EFECTIVĂ
- HAZARDUL, SINDICATUL, ÎNTÂMPLAREA

222



# CRITERII “TRADIȚIONALE” ÎN SELECȚIA MANAGERILOR

- “PROCURAREA” POSTULUI  
(CUMPĂRAREA)
- OPORTUNISM (DECÂT “X”...MAI BINE  
EU)
- CONTRASELECȚIE (INCOMPETENȚI,  
SLABI, CU DEFECTE, CU “TRECUT” =  
ȘANTAJ)
- TESTAREA PSIHOLOGICĂ