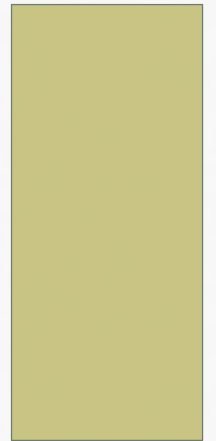


STILURI DE LEADERSHIP ÎN TOATĂ LUMEA

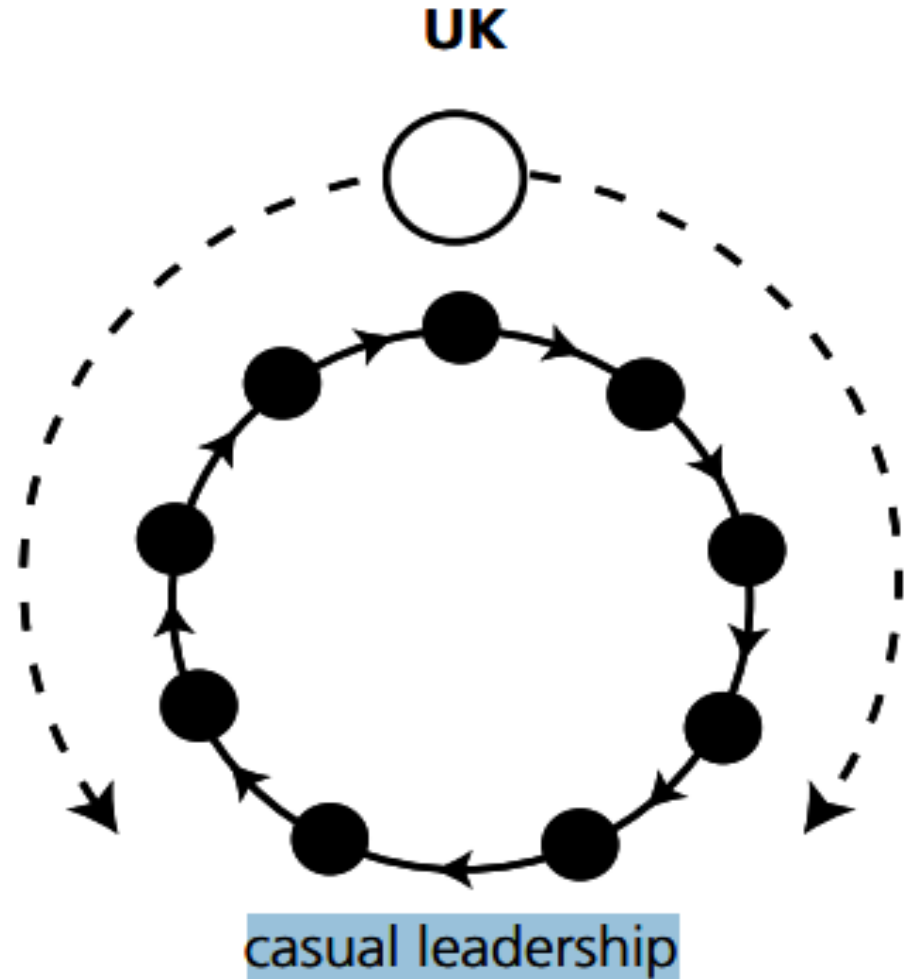


Introducere

Diferite culturi duc la stiluri de leadership diferite. De la individualism structurat în SUA, la consensul din Japonia, există o normă națională, scrie lingvistul britanic Richard D. Lewis în cartea sa „When Cultures Collide”. În opinia lui, aceste paradigme de management nu se vor schimba prea curând chiar și în țările unde au loc transformări politice și economice rapide, din cauza credințelor și atitudinilor adânc înrădăcinate. :

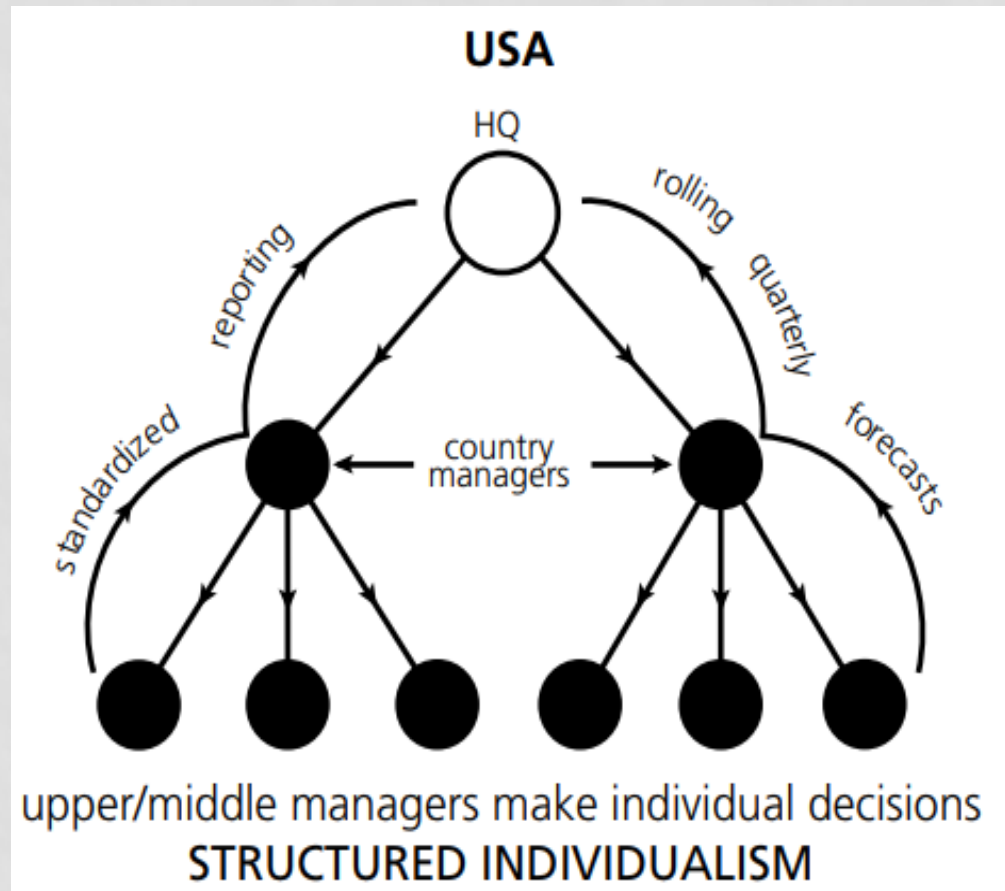
Managerii britanici

- sunt diplomați, casual, utili, dispuși să ajungă la compromisuri și dornici să fie corecți, deși pot fi nemiloși când este necesar. Din păcate, adeziunea lor la tradiție îi poate împiedica să înțeleagă și să accepte valorile diferite ale altora.



Managerii americani

- sunt asertivi, agresivi, orientați către obiectiv și acțiune încrezători, viguroși, optimiști și pregătiți de schimbare. Ei au un spirit de echipă și corporatist dezvoltat, dar pun preț pe libertatea individuală și pe avansarea carierei lor.



Managerii francezi

- tind să fie autocratici și paternaliști, concentrând o cantitate mare de sarcini și cunoștințe în legătură cu compania lor. Opinia managerilor de mijloc cu experiență și a staff-ului tehnic este ignorată de multe ori.

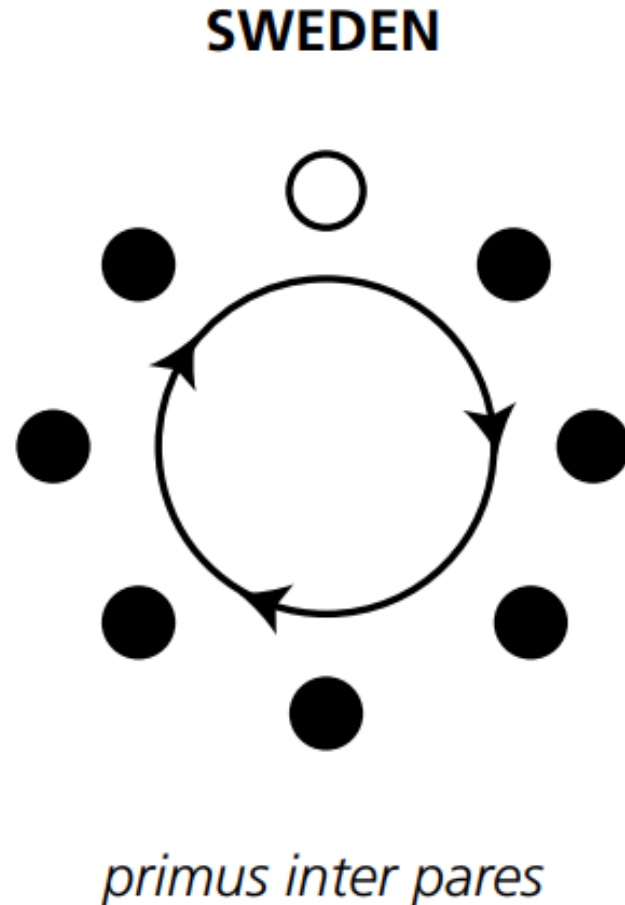
FRANCE



autocratic

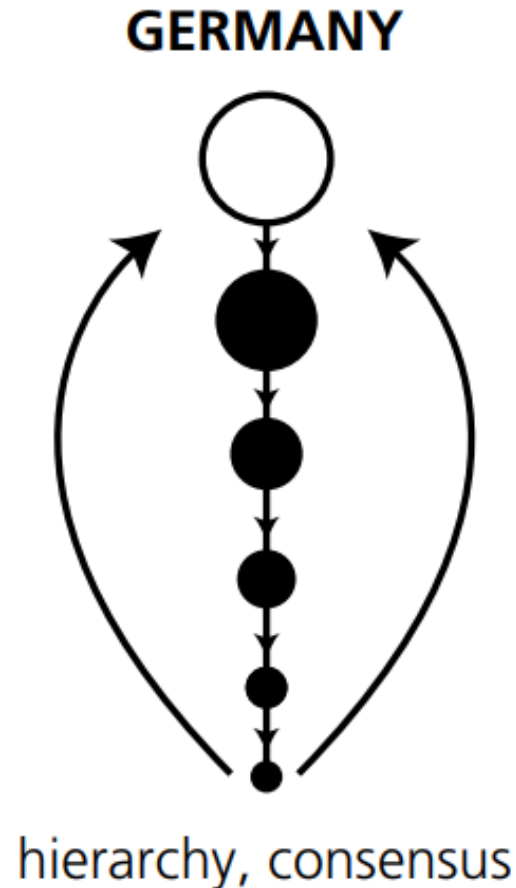
Managerii suedezi

- este descentralizat și democratic pentru că merge pe ideea că angajații mai bine informați și implicați în procesele de decizie ale companiei sunt mai motivați și au performanțe mai bune. Dezavantajul este că deciziile pot fi amânate și îngreunate.



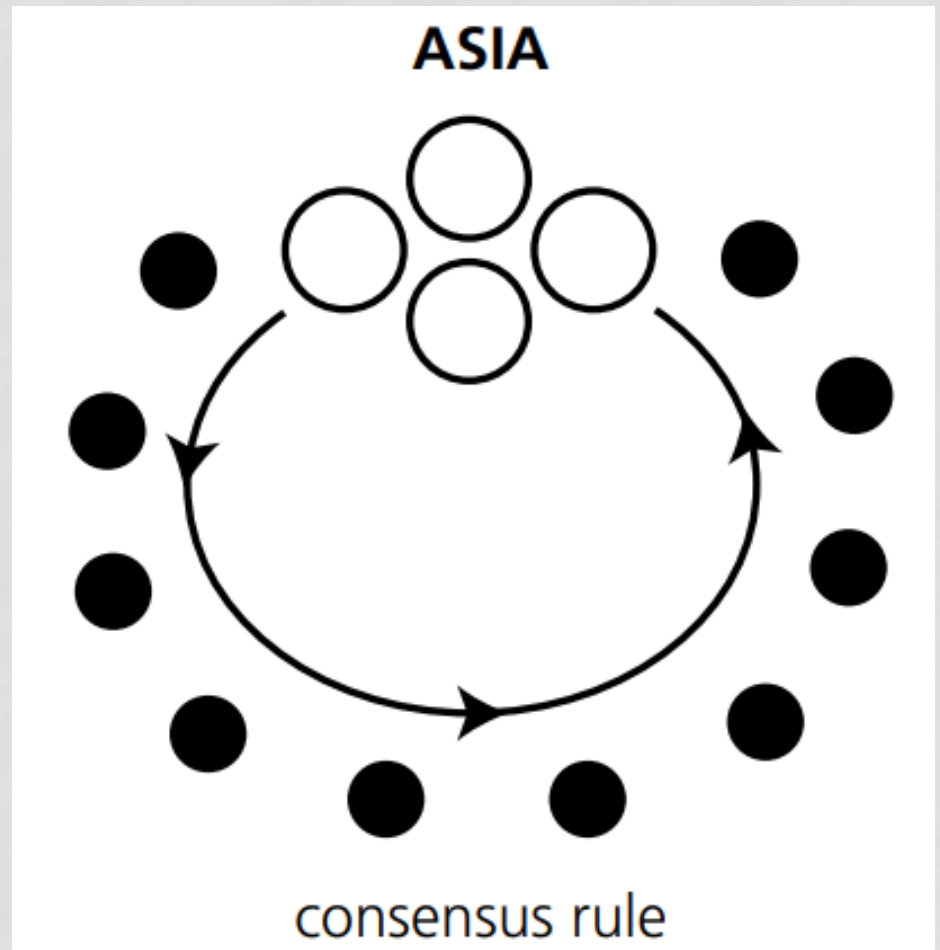
Managerii germani

- se străduie să creeze un sistem perfect. Există un lanț clar de decizie în fiecare department iar informația și instrucțiunile sunt transmise de sus în jos. Totuși nemții pun mare preț pe consens.



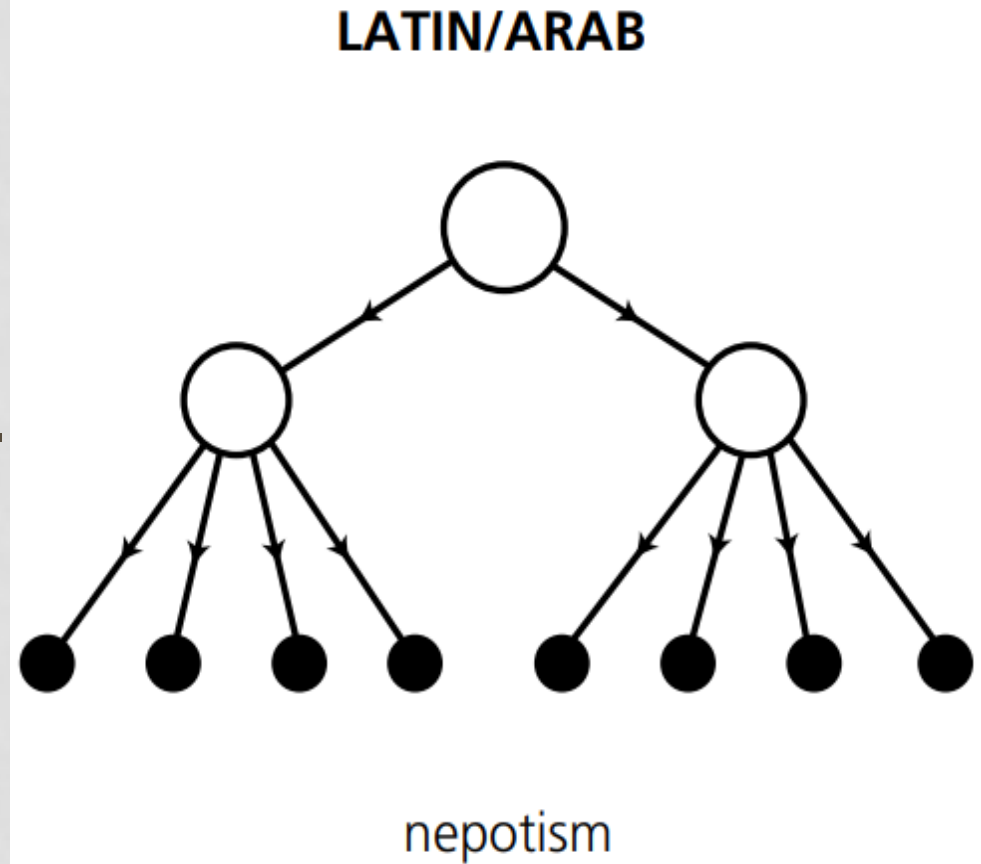
Managerii est-asiatice

- tind să aibă o ierarhie confucianistă, în care grupul este sacru.



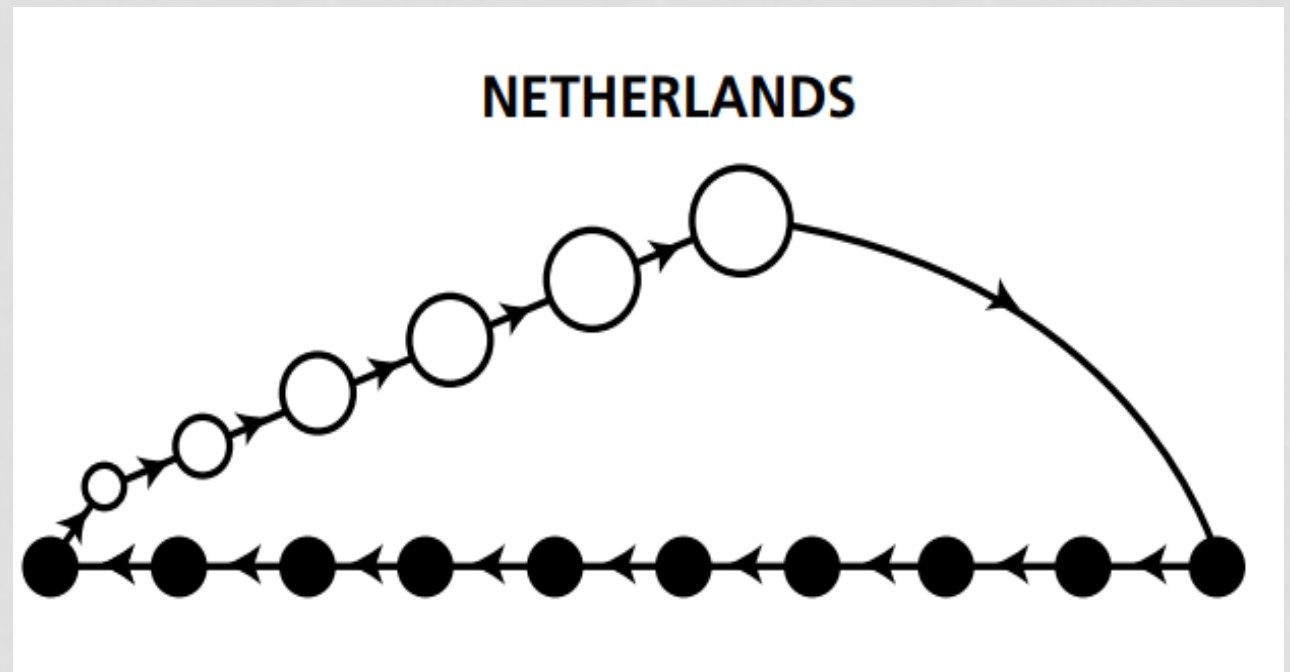
Managerii latine și arabe

- autoritatea este concentrată la nivel de CEO, iar relațiile de familie sunt foarte importante, cu nepotism omniprezent.



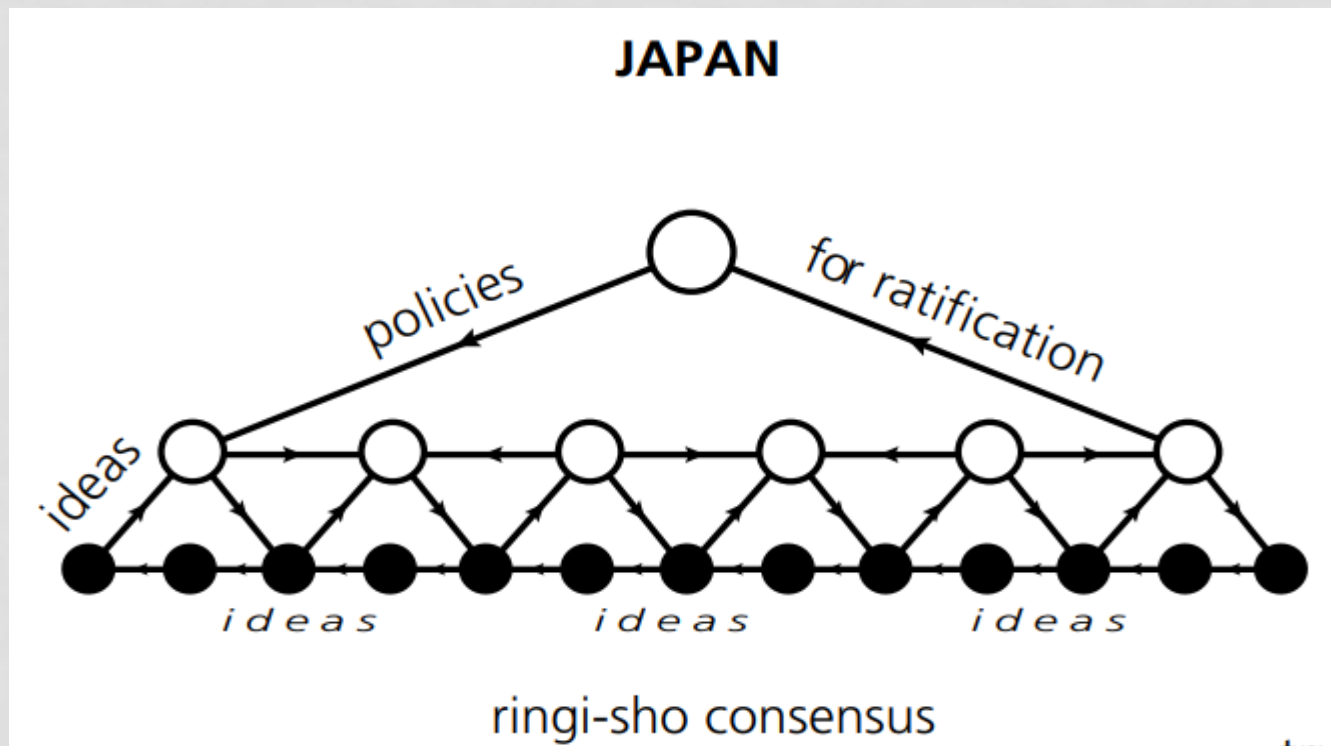
Managerii olandezi (Țările de Jos)

- este bazat pe merit, competență și realizări. Managerii au un rol decisiv, dar consensul este obligatoriu, pentru că există mulți actori-cheie în procesul de luare a deciziilor.



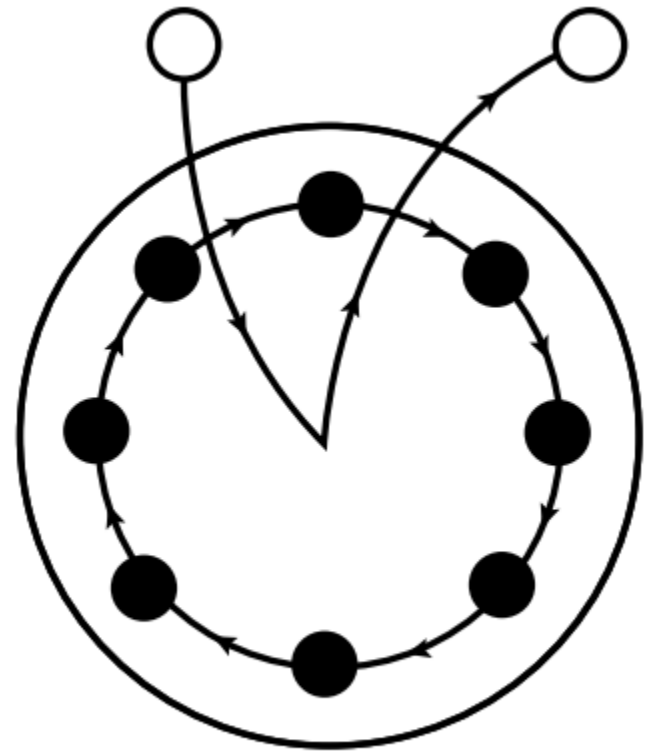
Directorii executivi japonezi

- au mare putere în conformitate cu ierarhia confucianistă, dar se implică puțin în treburile cotidiene ale companiei.



Managerii finlandezi

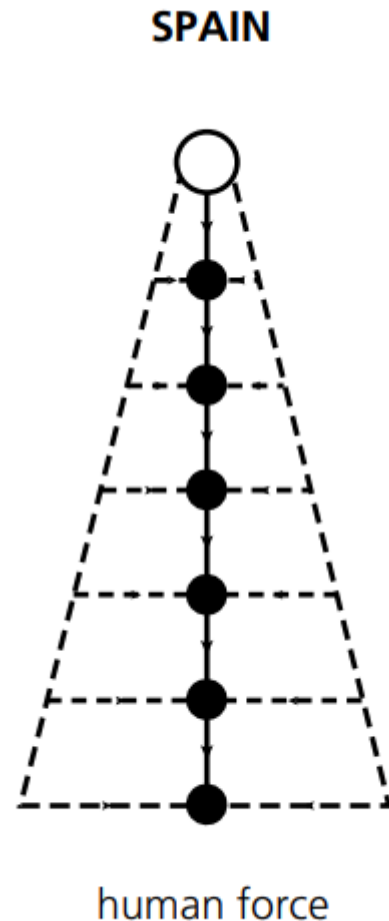
- middle managementul ia deciziile în problemele cotidiene. Executivii de top sunt cunoscuți pentru faptul că nu ezită să pună umărul alături de staff în situații de criză.



officer helps out in crisis

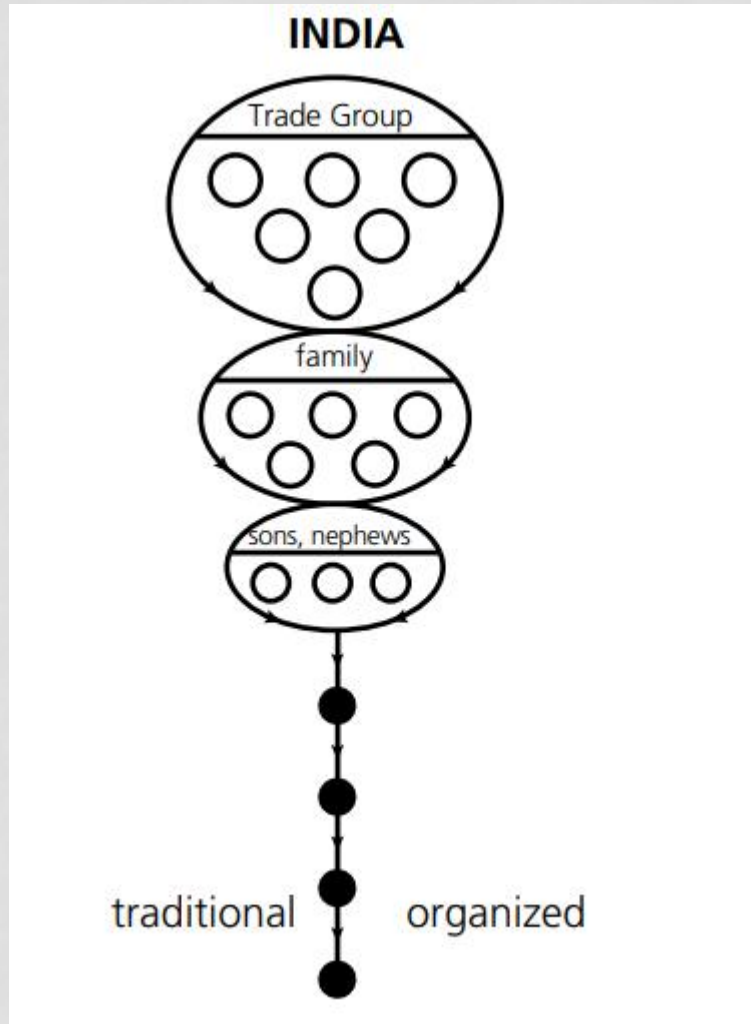
Managerii spanioli

- ca și cei francezi, sunt autocrați și carismatici. Spre diferență de francezi însă, ei se bazează mai mult pe intuiție, decât pe logică.



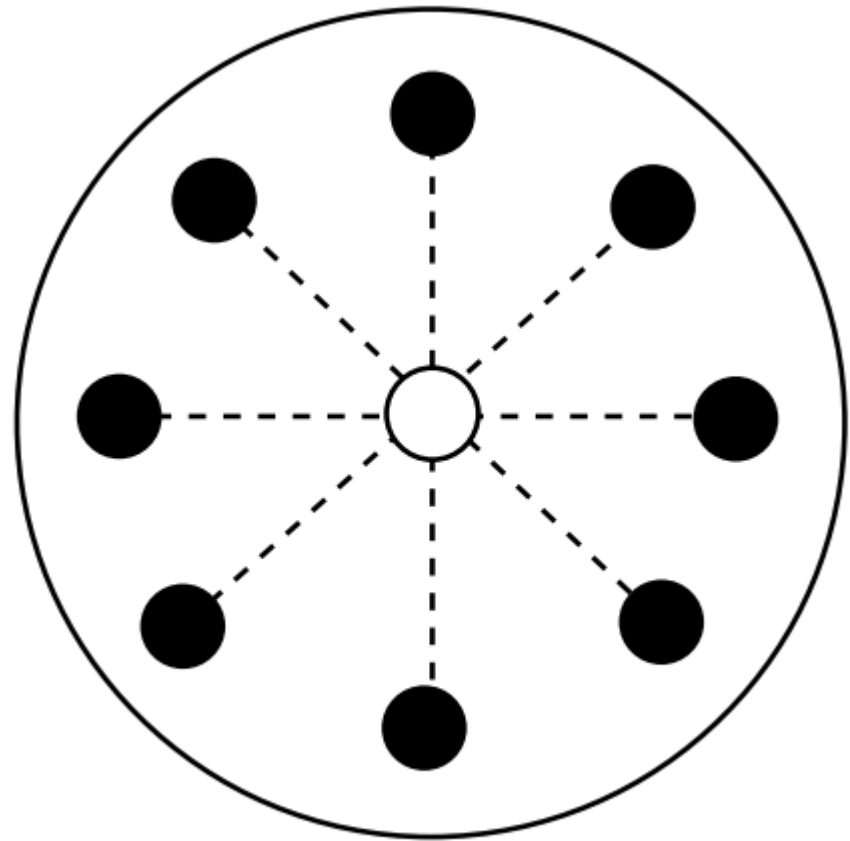
Managerii hinduși

- nepotismul este răspândit în companii. Membrii familiei dețin poziții cheie și lucrează la unison. Deciziile sunt influențate și de sindicate, care dezvoltă relații personale strânse și se sprijină în timpuri grele.



Managerii norvegieni

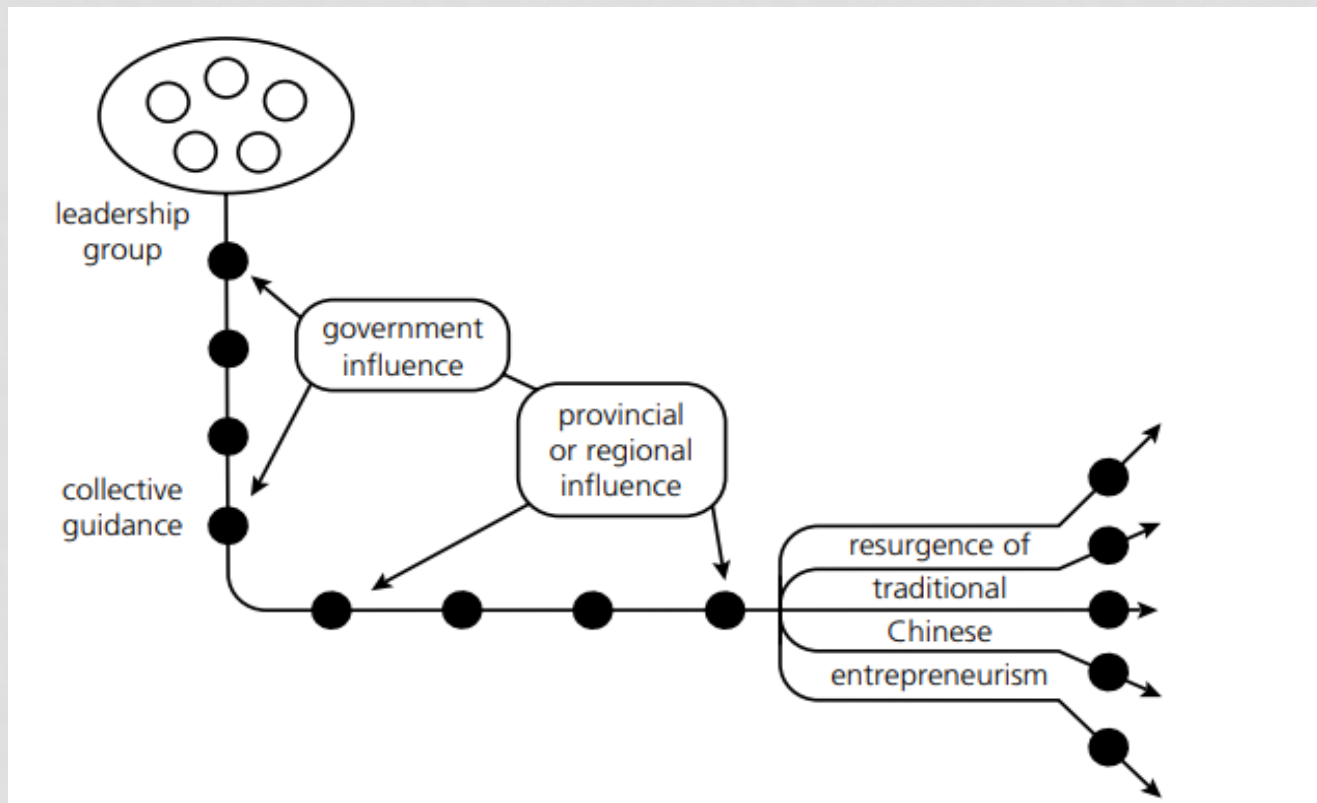
- șeful este în centrul lucrurilor, iar staff-ul are acces la el în majoritatea timpului. Opiniile middle managementului sunt ascultate și tratate egal.



boss, but friendly

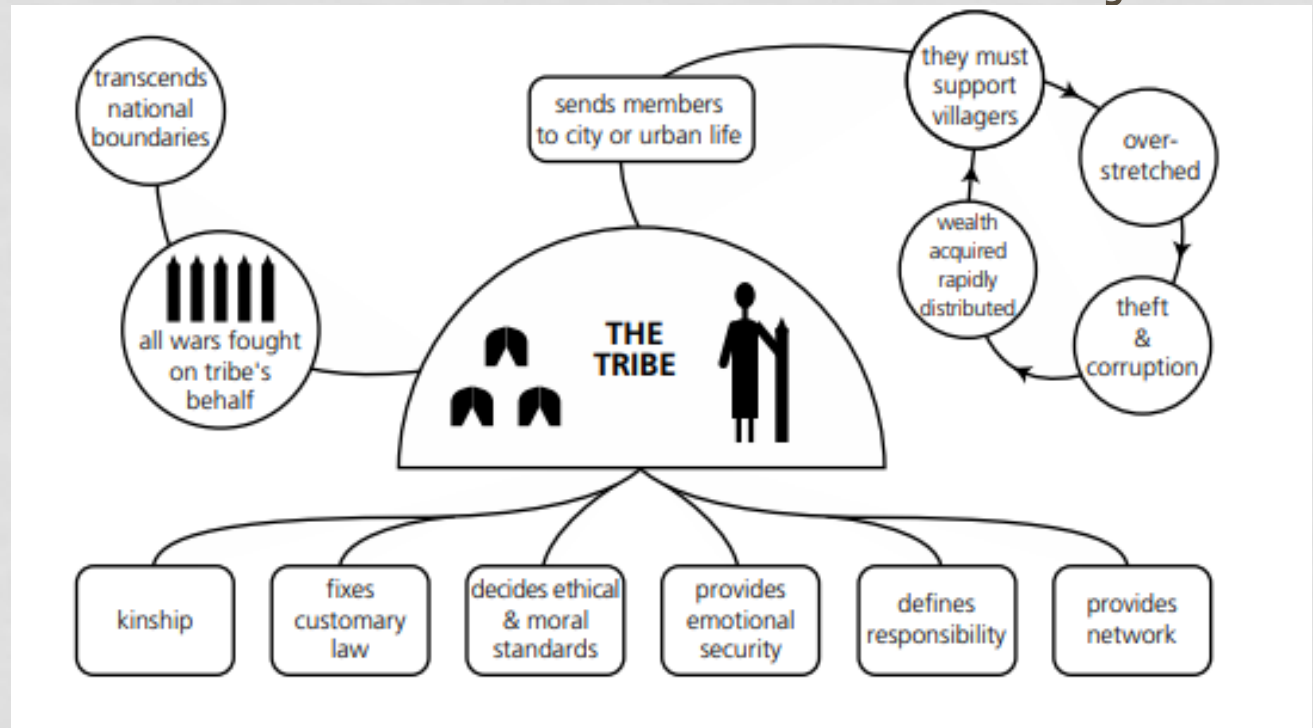
Managerii chinezi

- consensul este foarte prețuit. În companiile controlate de stat, un grup de leadership va decide politica. Aleșii locali și oficialii sunt influenți în sfera de business.



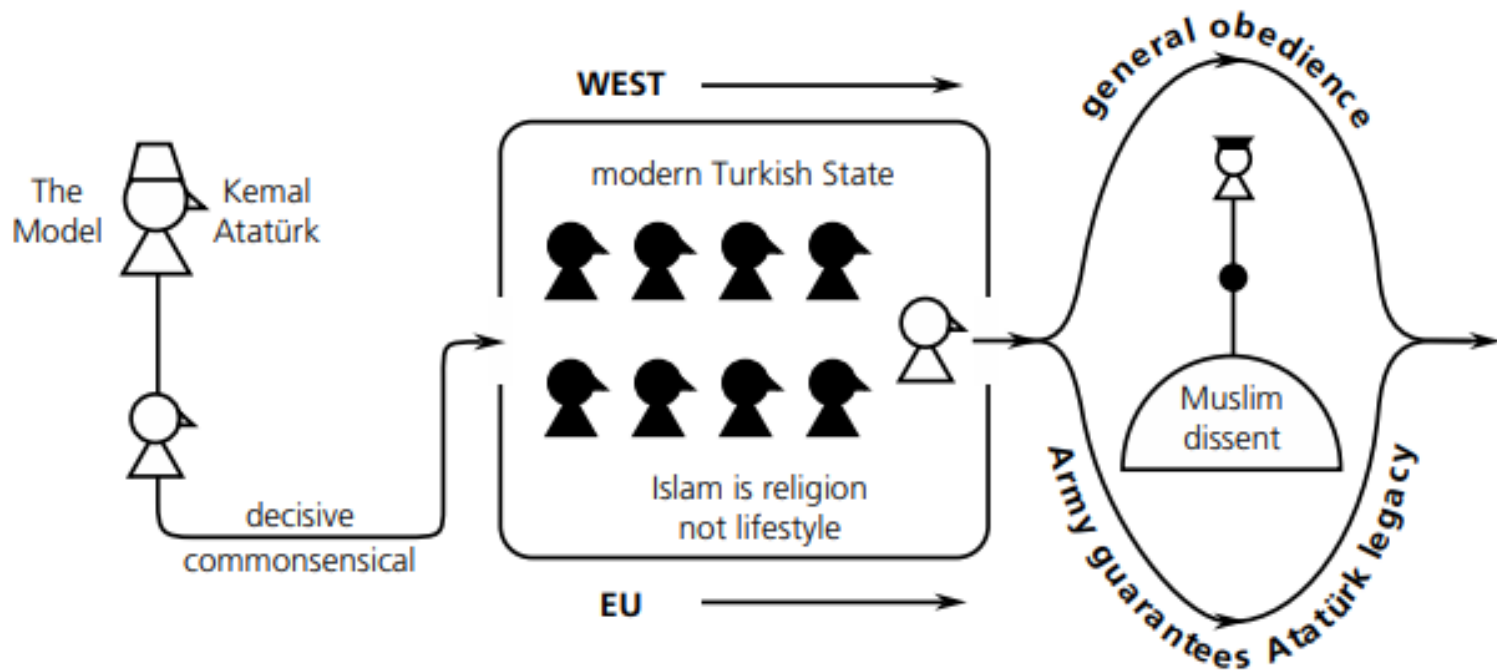
Managerii țărilor Africii negre

- societățile erau bazate pe clanuri și descendențe. Acest tip de leadership încă mai există, dar schimbarea sistemului mondial de producție și schimb economic a slăbit influențele tribale în Africa de Sud.



Managerii turci

- există o veritabilă cultură a antreprenoriatului. Managerii turci sunt încă influențați de doctrina lui Mustafa Kemal Atatürk, fondatorul statului turc modern.



Managerii estonieni

- sunt foarte individualiști. Status-ul este obținut prin realizări, hotărâre și energie. La fel de individualiști sunt și **letonii**, care toți vor să fie manageri, dar care tind să respecte un leadership ferm, încrezător și priceput.

