



“A ști să conduci nu înseamnă a ști să domini, ci a ști să convingi oamenii să muncească pentru un scop comun”

(Daniel Goleman).

Care este diferența dintre management și leadership? Aceasta este o întrebare adresată deseori ale cărei răspunsuri sunt foarte diversificate. Cea mai mare diferență dintre manageri și lideri este felul prin care aceștia își motivează angajații, lucru ce definește cel mai bine modalitatea lor de lucru și acțiune. Multe persoane întrunesc ambele atribuții, fiind atât lideri, cât și manageri. De asemenea, mulți au funcții de management, însă realizează că nu pot conduce suflete, și atunci stagnează la nivelul de manageri.

În ce constă, până la urmă, diferența? În primul rând, **managerii au subordonați, pe când liderii au oameni care să-i urmeze în activități, în idei și întreprinderi.**

Managerii, prin definiție, cum am spus, au subordonați, cu excepția acelor pentru care titlul este un lucru formal și impropriu obținut prin vechimea deținută în aceasta arie, iar puterea lor asupra altora este alta decât autoritatea formală. Dar, în general, **managerii se caracterizează prin: stil autoritar, tranzacțional, focalizarea pe muncă și nevoia de confort.**

Managerii au un stil autoritar acordat, prin definiție, de către companie, iar subordonații acestora acționează, în mare măsură, după spusele și dorințele lor, ceea ce definește și stilul tranzacțional. Acest lucru nu se întâmplă datorită faptului că angajații sunt robotizați, ci datorită unor recompense promise în schimbul muncii impuse. În general, managerii sunt plătiți pentru a realiza munca în mod eficient și corect (deoarece și ei sunt subordonați cuiva), de obicei fiind constrânși de timp și resurse financiare. Astfel, ei pasează activitățile subordonaților.

O cercetare realizată pe manageri demonstrează că aceștia preferă o viață în general stabilă și echilibrată, ceea ce îi determină ca în mediul organizațional să evite conflictele și riscurile pe cât posibil. În general, le place să conducă o “echipă fericită”.

Liderii nu au subordonați, cel puțin nu atunci când practică leadership-ul. În acest caz, ei trebuie să renunțe la controlul formal autoritar pentru că leadership-ul înseamnă să ai oameni care să te urmeze, iar realizarea acestui lucru se face întotdeauna în mod voluntar. **Liderii se caracterizează, în general, prin: stil carismatic, de transformare, focalizarea pe oameni, explorarea riscului.**

Nu este suficient să le spui angajaților ce trebuie să facă pentru ca aceștia să acționeze pe măsură. Un lider carismatic știe să-i atragă, să îi ghideze și să realizeze o concordanță între munca ce trebuie făcută și dorințele lor în această privință. Astfel, echipa va fi capabilă să-l urmeze pe lider indiferent de riscul pe care îl implică sarcinile propuse. Liderul carismatic poate, prin persuasiune, să atragă mai ușor angajații de partea lui. În general, ei se folosesc de promisiuni, transformări nu atât extrinseci, cum procedează managerii cât intrinseci, inducându-le starea necesară în vederea demarării acțiunii.

În același studiu făcut pe manageri în care s-a demonstrat că managerii încearcă să evite situațiile riscante, s-a demonstrat, de asemenea, că liderii acționează în mod diferit. Ei sunt în căutarea de riscuri, precum și în căutarea de soluții eficiente pentru acestea. Ei se simt confortabil în această situație și sunt capabili să identifice riscurile și să le modeleze în favoarea lor, sunt capabili să încalce regulile pentru a obține ce vor și pentru a finaliza cu succes o activitate. S-a demonstrat că un număr surprinzător de astfel de lideri au avut probleme în viața privată, probleme pe care au fost nevoiți să le depășească, ca de exemplu o copilărie cu traume, dislexie etc. Aceste experiențe i-au învățat probabil să își asume riscuri și să acționeze în pofida părerilor dezaprobatoare ale celor din jur.

Diferențe management – Leadership

Diferența dintre management și leadership poate fi ilustrată și prin considerarea uneia fără cealaltă. Astfel că leadershipul fără management stabilește o direcție sau o viziune pe care angajații o urmăresc fără a înțelege pe deplin cum va fi condusă spre realizare, ceea ce conduce la finalizarea acțiunii de către alte persoane din cadrul organizației. Managementul fără leadership se bazează pe controlul tuturor resurselor prin care se asigură desfășurarea activității conform planurilor inițiale, fără a modifica sau schimba direcția de acțiune și fără a încălca regulile deja stabilite. Această abordare poate determina o finalitate eronată a acțiunii dorite.

Liderul carismatic nu are, în mod obligatoriu, o personalitate dominatoare sau puternică. El acționează întotdeauna într-un mod calm față de oameni și știe să-i asculte, sunt de încredere, iar de obicei iau greșelile și criticile asupra lor. Reușesc astfel să câștige loialitatea echipei sale. Însă, să nu înțelegem greșit: liderul nu este foarte prietenos, el știe să păstreze o anumită limită, o anumită distanță dintre el și angajați. Liderii sunt concentrați, de asemenea, asupra sarcinilor și a îndeplinirii acestora. Ceea ce reușesc cu adevărat este să insuflă și celorlalți entuziasmul de a efectua o muncă conform viziunii lor.