



Destul de putini oameni de afaceri, in Romania, isi iau timp sa reflecteze daca munca lor de conducere se poate numi "management" sau, mai degraba, "leadership" si, mai mult, inca persista o confuzie intre cele doua.

Daca managementul vizeaza activitatile de buna administrare a firmei in ansamblu sau a unor functiuni/departamente ale ei, leadershipul presupune actiuni prin care oamenii sa ajunga sa creada in prezentul si in viitorul firmei, sa accepte sau sa isi doreasca sa faca parte din acest viitor, devenind proactivi, responsabili si implicati – vorbim, deci, de motivatie, inspiratie, persuasiune si formare de perceptii ale angajatilor. Ca o paranteza, in tot mai multe firme occidentale, leadershipul participativ face ca, in loc de "angajati", sa fie folosit termenul "colegi".

De cat management, asadar si de cat leadership ar fi, nevoie intr-o firma?

a. **Management si Leadership minimal:** in aceasta situatie ii intalnim pe cei care lucreaza individual (PFA sau free lancer) sau firmele cu zero angajati si fara colaboratori/subcontractanti.

b. **Mult Management si putin Leadership:** este cea mai frecventa situatie in randul firmelor axate pe productie, cu reguli si proceduri bine puse la punct; totusi, la nivel de middle si top management ar trebui sa existe, si aici, o viziune clara si oameni care sa inspire si sa dea incredere in viitor si coerenta in punerea in practica a planurilor de dezvoltare a companiei.

c. **Putin Management si mult Leadership** este posibil in anumite ONGuri, echipe de cercetare etc.

d. **Mult Management si Mult Leadership**: din pacate sau din fericire, depinde de perspectiva, acesta este cazul majoritatii firmelor – servicii, turism si comert , care reprezinta 70% din totalul firmelor, la nivel european. Si tot de cele mai multe ori, unul sau altul din aceste doua ingrediente cheie este deficitar in aceste firme.

Asa cum exista un **management profesionist si unul intuitiv**, in egala masura putem vorbi de un **leadership constient si de unul intuitiv** . Combinatia dintre variantele intuitive ale acestor doua aspecte ale conducerii este cea mai vulnerabila si, evident, corelata cu gradul de insatisfactie in ceea ce priveste rezultatele companiei.

Nu este suficient sa ai proceduri bine puse la punct sau tehnologie avansata daca atmosfera in firma este blazata, daca fluxul demisiilor si angajarilor este constant sau daca toti trebuie impinsi de la spate si fiecare face doar minimul cerut sau chiar mai putin. Nu este de dorit nici doar o atmosfera plina de entuziasm, idei si energie, daca in contul din banca nu se aduna ceea ce trebuie, la un moment dat.

Precum zaharul si faina intr-o prajitura delicioasa, managementul si leadershipul trebuie sa se imbine in cantitatea si cu calitatea potrivite. Fara de ele, nici o formula de business nu ar putea rezista, pe termen lung.

Mult succes!

Carmen Todor

