



Managementul este procesul prin care se coordoneaza, se conduc, se planifica si se controleaza actiunile desfasurate intr-o organizatie, astfel incat sa se asigure atingerea scopurilor acesteia, cu maximul de eficienta. Managementul are un caracter universal, putandu-se aplica oricarui tip de organizatie. E simplu de definit. Dar cat de simplu e de aplicat? Cat despre leadership, Stogdill

concluziona ca “ **sunt tot atatea**

### **definitii ale leadershipului cate persoane incearca sa il defineasca**

“. Pare un concept abstract, multi pun egal intre management si leadership, si cu toate astea, s-au scris o multitudine de carti pe acest subiect.

Am vazut cu totii ca exista manageri fara a fi si lideri, si lideri fara a fi manageri. Totusi, care e diferenta? Un manager este “numit” in functie si are de parcurs niste etape pentru a obtine rezultate. Rezultate la care nu va ajunge decat daca va organiza, coordona, si motiva angajatii eficient.

As spune ca partea cea mai dificila este cea de antrenare (motivare) a angajatilor. Deoarece nu ei l-au ales ca manager (de cele mai multe ori), vor asculta indicatiile primite de la el, doar pentru ca este “mai mare in grad” si asa trebuie sa fie. Aici apare diferenta majora fata de un lider, care se impune fara nici un efort. El este pur si simplu acceptat ca model de urmat, iar cuvintele lui au valoare prin prisma personalitatii lui, si nu a functiei.

Totusi, un lider nu garanteaza si succesul unui proces de management. Ideal este ca cele doua sa se intrepatrunda. Parerile sunt impartite, si conteaza foarte mult si in ce context discutam despre management sau leadership. As vrea sa specific ca fiecare manager ar trebui sa isi aleaga stilul de management in functie de echipa pe care o are, de business-ul pe care il conduce dar si de personalitatea lui. Tipul companiei defineste intr-o oarecare masura si tipul oamenilor din interior. Managementul se realizeaza in primul rand, asupra oamenilor, ca atare numarul de angajati, media de varsta, motivatiile personale si profesionale vor fi cele care indica stilul de management eficient in fiecare caz in parte. Ca sa fie si lideri, ar trebui sa-si inteleaga foarte bine echipa si oamenii din interior. Daca reuseste sa-i apropie si sa-i determine sa identifice in obiectivele echipei o parte din obiectivele proprii, atunci are sanse sa devina mai mult decat un simplu manager.

Experienta mi-a aratat ca un manager de success invata continuu, se adapteaza si transmite echipei atitudine pozitiva si incredere. De cele mai multe ori, daca manager = lider, sansele de reusita a tot ceea ce-si propune, sunt mult mai mari.

Si e meritul sustinerii din partea angajatilor.

Daniela Irimia