

Profilul liderilor români din companii



Foto: shutterstock

Mulți șefi își controlează subordonații peste măsură

Managerul român se simte provocat de problemele curente și mai puțin de obținerea unei performanțe pe termen lung. Marele său defect este că uită să le spună angajaților „mulțumesc”. Energici, destul de calmi și de prudenți, încrezători în ei înșiși, managerii români caută să obțină rezultate, dar nu-și motivează subordonații.

Trăsăturile de personalitate ale liderilor influențează decisiv modalitatea în care aceștia înțeleg să-și conducă subordonații și au un impact major asupra performanțelor financiare ale companiilor pe care le conduc.

Pornind de la aceste premise, două studii independente lansate în ultimele zile încearcă să schițeze profilul managerilor din România. În general, liderii români din companii sunt orientați spre rezultate.

Aceasta este atât concluzia studiului „Trăsăturile de personalitate dominante ale liderilor români”, realizat de de HART Human Resource Consulting în parteneriat cu ASEBUSS/EXEC-EDU, cât și a studiului „Cum gândesc managerii români?”, realizat de Result Development.

Potrivit cercetării făcute de firma de consultanță în resurse umane HART, în perioada 2008-2011, pe 214 femei și 164 de bărbați cu funcții de conducere din multinaționale, liderii români sunt, de asemenea, ambițioși - competitivi și energici.

Sunt însă și prudenți - se supun regulilor și cântăresc bine riscurile. În același timp, au mintea deschisă, declarându-se gata să învețe lucruri noi.

Studiul realizat în perioada 2009-2011 de Result Development, luând în calcul răspunsurile a 110 manageri români din multinaționale și naționale, arată că principalul atu al managerului român este

reprezentat de orientarea spre rezultate (65,5%), fiind urmat de intuiție (39,1%) și de capacitatea de a stabili planuri (38,2%).

În ceea ce privește punctele slabe, în top se află lipsa de motivare a subordonaților (57,3%), controlul excesiv (45,5%) și leadershipul scăzut (42,7%). O altă problemă este reprezentată de faptul că managerul român nu este prea dornic să delege sarcini, mai arată cercetarea făcută de Result Development.

Când sunt stresați și obosiți, relevă studiul făcut de HART, managerii români au tendința să fie charismatici, încântători și să caute atenție. Înclină însă și să-i domine pe cei din jur și să dea dovadă de autosuficiență.

Bărbații, mai pragmatici

Specialiștii de la HART au încercat să vadă în ce măsură mitul existent la noi în țară, potrivit căruia femeile aflate în funcții de conducere sunt diferite de bărbații care ocupă poziții similare, este susținut de date concrete.

Rezultatele cercetării au arătat că doamnele aflate în poziții-cheie sunt mai altruiste, pun un preț mai mare pe tradiții, sunt motivate într-o mai mare măsură de imaginea companiei și își bazează mai mult deciziile pe intuiție. De cealaltă parte, domnii aflați în funcții de conducere sunt mai interesați de oportunitățile de afaceri, de bani și de profit. Pun mare preț pe munca susținută, iar pentru ei afacerile sunt mai importante decât plăcerea.

Studiul Result Development arată că pozițiile de conducere sunt ocupate, în general, de bărbați (70,9%). Cei mai mulți dintre aceștia au vârste cuprinse între 25 și 30 de ani (29,6%), proporția celor din categoria de vârstă 31-35 de ani fiind de 28,7%.

Managerii români plasează integritatea și corectitudinea în topul valorilor pe care le au (42,7%), mai arată cercetarea. Urmează sinceritatea (27,3%), respectul față de oameni (25,5%), obiectivitatea și imparțialitatea (19,1%) și responsabilitatea (14,5%).

Prea puțin optimism

Transparența ocupă însă un loc codaș în topul valorilor managerului român (4,5%), la egalitate cu optimismul. Totodată, mai relevă studiul Result Development, managerul român lucrează, în medie, 46,91 de ore pe săptămână.

Dacă 10,9% din liderii din companii muncesc peste 60 de ore săptămânal, 51,1% lucrează între 45 și 50 de ore. Numai 4,3% din ei se pot declara fericiți că au un program care le permite să aibă și o viață personală - adică lucrează mai puțin de 40 de ore pe săptămână.

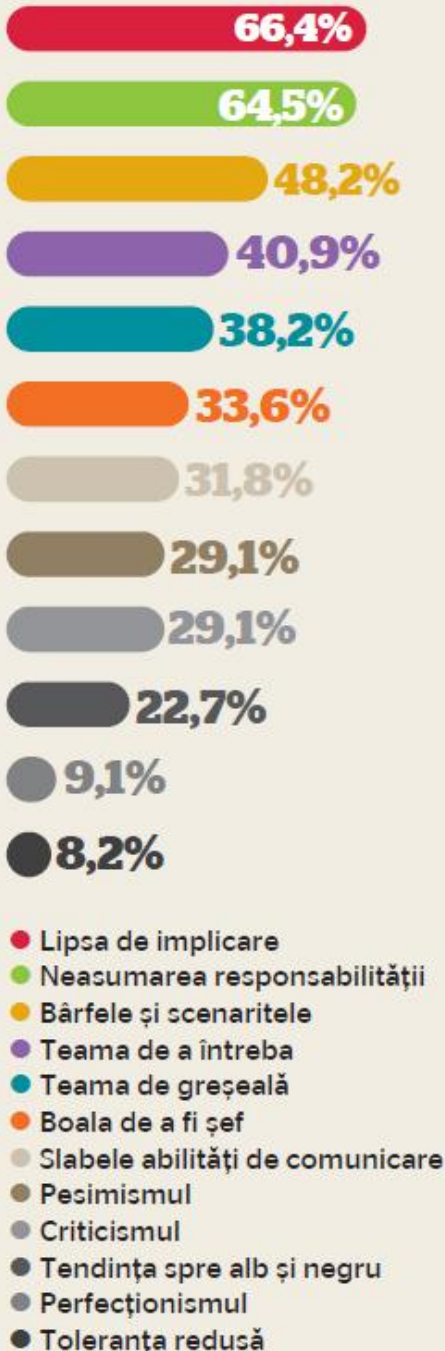
Portretul șefului ideal

Pe baza răspunsurilor date de liderii români din companii, cei de la Result Development au stabilit care sunt trăsăturile pe care ar trebui să le aibă managerul ideal. 31,7% consideră că ar trebui să fie un bun comunicator, 22,7% spun că ar trebui să fie organizat, în timp ce 21,8% pun accentul pe viziune și pe strategie.

Aproximativ o cincime (19,1%) afirmă că motivarea și determinarea joacă un rol important, iar integritatea este menționată de 11,8% din respondenți.

Angajații, prea puțin implicați

Cum îi percep șefii pe angajați



Sursa: Studiul „Cum gândesc managerii români?”, realizat de Result Development

Din perspectiva managerială, angajații români dau dovadă de neimplicare, nu-și asumă responsabilități, bârfesc și fac scenariile, arată studiul Result Development.

Managerii români spun, de asemenea, că mulți se tem să întrebe „pentru a nu fi luați de proști”, le este frică să nu greșească, dar au și „boala de a fi șef”. Cei aflați în poziții de conducere și-ar dori ca subordonații să dea dovadă de spirit de echipă, să comunice, să fie onești, dar și ambițioși.

Model cultural

Dorin Bodea, senior consultant la Result Development este de părere că „lipsa de implicare a angajaților ține, în primul rând, de specificul cultural românesc.

„Este vorba despre o trăsătură de care dăm dovadă și în comportamentul nostru cotidian”, spune acesta. Daniela Necefor, managing partner la firma de consultanță în resurse umane Total Business Solutions, afirmă că „românii nu înțeleg că, atunci când lucrezi într-o companie privată, trebuie să-ți asumi o serie de sarcini, să păstrezi confidențialitatea, mai ales în ceea ce privește salariul”.

Potrivit ei, „mulți angajați din România nu urmăresc să evolueze în carieră, ci doar se raportează la cei din jur”.

Pe de altă parte, afirmă Dorin Bodea, lipsa de implicare a angajaților este generată și de o slabă motivare din partea managerilor.

„Managerul român, spre deosebire de cel occidental, uită să le spună angajaților «mulțumesc» sau să le arate că-i apreciază”, spune și Daniela Necefor. O altă explicație este că mulți dintre angajați nu au făcut o alegere potrivită în ceea ce privește jobul lor, precizează specialiștii.

Cei cu personalități puternice pot avea eșecuri

Persoanele care au funcții de conducere importante și care au și o personalitate foarte puternică riscă să eșueze în pozițiile pe care le ocupă. Asta pentru că un lider cu astfel de caracteristici poate lua decizii greșite, riscă să-și facă dușmani, să-și îndepărteze colegii și să submineze moralul echipei, se arată în studiul HART.

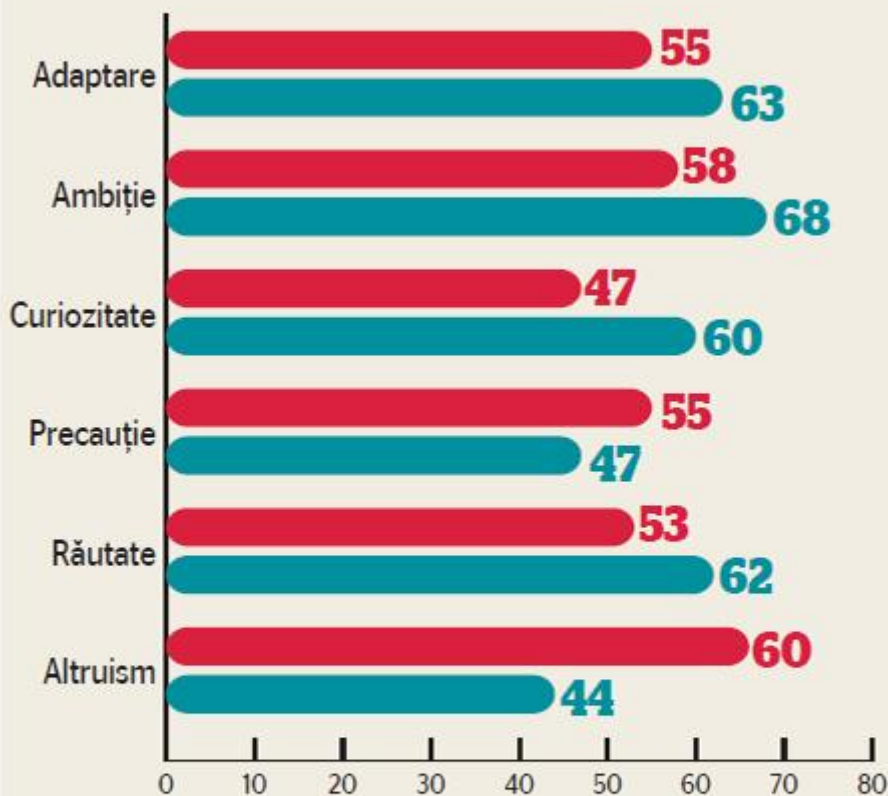
Cu toate acestea, și cei care reușesc, și cei care eșuează au câteva trăsături comune, arată o serie de cercetări internaționale. Sunt ambițioși, au realizări impresionante la activ și muncesc din greu.

Însă cei care au succes își păstrează calmul în situațiile stresante, pot gestiona greșelile făcute de alții, implică și alte persoane în rezolvarea problemelor și în luarea deciziilor și au în palmares realizări diverse.

De cealaltă parte, liderii care eșuează nu dau dovadă de sensibilitate, ba chiar îi intimidează pe cei din jur. Sunt reci și aroganți, le înșală încrederea, nu reușesc să delege sarcini, dau dovadă de o ambiție exagerată și nu se adaptează unui superior care un stil diferit de lucru.

O perspectivă promițătoare

Diferențele dintre femei și bărbați la nivel managerial*



● Femei

● Bărbați

* Valori medii pe o scală de la 1 la 100

Sursa: studiului „Trăsăturile de personalitate dominante ale liderilor români”, realizat de HART Human Resource Consulting în parteneriat cu ASEBUSS/EXEC-EDU

Consultantul în resurse umane Dorin Bodea, de la Results Development, spune că „managerul român se definește pe sine ca un manager intuitiv, emoțional”. Însă managementul intuitiv poate fi o sabie cu două tăișuri. „Poate fi o resursă mai ales în ceea ce privește înțelegerea umană a subordonaților, poate fi de mare ajutor în situații-limită, dar și în procesul de luare a deciziilor. Poate fi și o capcană, deoarece, uneori, un astfel de manager poate să aleagă mai degrabă satisfacția decât performanța”, explică Dorin Bodea.

Spre deosebire de managerul european, managerul român se simte atras și provocat în special de probleme și mai puțin de obținerea unei performanțe predictibile pe termen lung. Dorin Bodea, de la Results Development, consideră că „managerul român are nevoie să-și dezvolte o gândire managerială coerentă și riguroasă și să crească în maturitate”. Specialistul în resurse umane crede că, din acest punct de vedere, România este pe drumul cel bun. „Am foarte mare încredere în managerul român. Intuiția și puterea de muncă pot fi resurse extraordinare”, conchide acesta.

"Managerul român are nevoie să-și dezvolte o gândire managerială coerentă și riguroasă."

Dorin Bodea specialist în resurse umane

