

ROLUL DE PĂRINTE ÎN MANAGEMENT

Daniela Cristina EFIMOV

Studentă an I, Inginerie Economică
Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca
Extensia Satu Mare

„DACĂ faci ca micuțul tău să se simtă iubit și util, să simtă că face parte din familie și dacă îi stârnești curiozitatea, creierul i se va dezvolta“[4], afirmă Peter Gorski, de la Facultatea de Medicină Harvard.

Rolul de părinte în management este foarte important. Un manager care va marca direcția angajatului lui, îl va susține, aprecia, îndruma, va investi în stabilitatea firmei. Aceasta deoarece ridică semnificativ probabilitatea rămânerii în firmă a angajatului prin contribuirea la dezvoltarea unei ființe sănătoase și echilibrate. Angajatul se va simți util, sigur pe sine și cel mai important, într-un mediu primitor și într-o continuă evoluție. Inițierea și formarea fiecărui angajat duce la întregirea unei forțe de muncă competentă și stabilă necesară firmei.

Un manager, la fel ca un părinte, trebuie să fie un ghid și nu un comandant. Dar pentru a fi un ghid, trebuie să arăți aptitudini deosebite în timp ce îți ghidezi angajații. Pentru că, la fel cum copilul vede un model în părintele său, la fel și angajatul vede un exemplu de urmat, spre succes, pe angajator.

Ca să te implicii în creșterea copilului tău trebuie să știi cum funcționează pentru a-l modela mai ușor și corect. La fel și ca manager este important să deții abilitățile necesare pentru a înțelege capacitățile relevante ale membrilor echipei tale, iar apoi să programezi sarcinile și să le dai atribuții celor mai în măsură persoane. Puterea de convingere asupra copilului tău va marca și seriozitatea lui în îndeplinirea așteptărilor. Ca manager, trebuie să demonstrezi că deții cunoștințe complete în

domeniul tău de activitate și că ești sigur de ceea ce trebuie să faci. Un manager trebuie să îndeplinească criteriile de specializare în management.

Un manager adevărat este un dirijor al unei orchestre, orchestră formată din angajații instituției. Un manager mereu are o haină călcată, un plan de acțiune „planul B” și un portofoliu de cuvinte din care nu lipsește nici cuvântul „am greșit”. De aceea un manager bun se perfecționează zilnic, își stabilește zilnic obiectivele, și se autoevaluează singur la fiecare sfârșit de etapă. Iar una din sarcinile lui cele mai importante este să descopere problemele pe măsură ce apar și să le rezolve înainte ca acestea să se transforme în crize. Managerul este analistul său propriu, analizează situațiile negative din perspectiva potrivită și nu se oprește niciodată din căutarea de soluții. Întocmai unui părinte, un părinte care atunci când a decis să își ia în responsabilitate creșterea unui copil trebuie să fie conștient de necesitățile lui, să nu cedeze la greutățile pe care i le oferă viața. În sine, copilul, la o vârstă fragedă, nici măcar nu înțelege acele obstacole. El este mereu dependent de părinte.

Feedback-ul pozitiv este cel mai important lucru pentru ca angajatul să se simtă util. Recunoaște imediat meritele echipei tale sau ale angajaților atunci când aduc o idee inovatoare sau când munca lor îți aduce beneficii. Un copil apreciat de către părintele lui se va simți încurajat și motivat în ceea ce face. Iar el este foarte important să cunoască traseul spre bine și reușită.

Un manager va rămâne un părinte pentru angajații lui. Iar un angajat, numai dacă îl va vedea un părinte bun va dori să rămână sub aripa sa și să se lase format de către el. Însă formarea lui nu ține doar de apreciere, ci și de critică. Un manager trebuie să știe când și cum să se impună. Importanța criticii este la fel ca rolul patern în creșterea copilului. Criticând angajatul constructiv, el va înțelege atât rolul tău de superior, cât și importanța lui și a muncii corecte pe care trebuie să o realizeze. Va înțelege că munca lui este esențială pentru decursul corect al sistemului firmei. Managerul are întotdeauna ultimul cuvânt de spus, dar trebuie să aibă capacitatea de a motiva și emoțional oamenii pe care-i are în gestionarea sa. Totodată trebuie să destindă atmosfera și să o facă plăcută indiferent de situație, transmițând oamenilor o anume stare, o anume trăire care să-i facă eficienți în munca zilnică.

Un părinte trebuie să aibă încredere în copilul lui, în puterea lui de inovare. Un manager care nu-și va limita angajații prin reguli prea stricte și le va oferi posibilitatea la un rezultat la fel de bun prin alte mijloace care să nu perturbe buna funcționare a firmei este un manager cu o minte deschisă. Un manager bun conduce și este condus. Uneori managerul are de învățat de la angajat, iar asta nu trebuie să-l facă să se simtă inferior, ci mai puternic cu echipa sa. Ei vor fi puternici doar dacă se vor înțelege.

Un părinte știe să pregătească terenul pentru copilul lui. El va încerca să-i facă treaba mai ușoară înainte ca al lui copil să o înceapă. Se va implica în a-i ridica moralul și îl va convinge că drumul este cel bun. Ca manager, 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 realizată 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,

cât intrinseci, inducându-le starea necesară în vederea demarării acțiunii.

Terenul este uneori minat și nu unul curat. Pentru un părinte nu trebuie să fie un motiv de a se opri. În viață, uneori trebuie să riști. Managerii adevărați 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 manageri 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 dezaprobatore ale celor din jur.

Managerul trebuie să aibă o viziune globală, o personalitate vizionară. Cu cât un lucru este mai original pentru cineva, cu atât este mai bine înțeles de către acesta. Iar succesul este atins atunci când înțelegi în întregime drumul către acesta.

BIBLIOGRAFIE / REFERENCES

- Abrudan, I., (2012), *Cultură managerială*, Editura Digital Data, Cluj-Napoca.
- Goleman, D., (2018), *Inteligența emoțională*, Editura Curtea Veche.
- Sharma, R., (2010), *Lider fără funcție*, Editura FINMEDIA.
- *** Watchtower, Bibliotecă online, (2004), Rolul de părinte, <https://wol.jw.org/ro/wol/d/r34/lp-m/102004763>, accesat la 04.03.2019.