

„FĂȚĂRNICIA POZITIVĂ” A MANAGERULUI

Melania Raluca BUZILĂ

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

Este cunoscut faptul că majoritatea persoanelor, deseori acelea fără cunoștințe de management, ”visează” cu ardoare la viața de manager (un fel de director actual). În cele din urmă, mulți încearcă, dar puțini doresc să mai continue.

Am ales această premisă din punct de vedere personal și fără experiență în cauză, dorind să evidențiez faptul că managerul nu este în totalitate compatibil cu presupusa viață fără griji și greutate. În România, la ora actuală, nimeni nu își pune problema că atunci când aspiri la o funcție de conducere înaltă trebuie să ai talent și cunoștințe ”înalte” și continue. Fățărnicia aceasta pozitivă, fiind două cuvinte opuse, descrie foarte bine ceea ce înseamnă a fi un lider. Acesta trebuie să fie pentru el și în același timp și pentru ceilalți.

În primul rând, un manager trebuie să dovedească că este unul bun din punct de vedere profesional, o dată prin obiectivele pe care reușește să le atingă în cadrul întreprinderii pe care o are în grija sa, și pe de altă parte din spusele personalului său despre el ca și persoană; naturațea, înțelegerea semenilor săi și în același timp, autoritatea care nu este folosită în mod abuziv, vor fi mereu un plus atât în completarea profesionalismului pe care managerul deja l-a dobândit, și totodată pentru aprecierea și respectul din partea angajaților săi. Trecând peste acestea, mi-am amintit de teoriile recent aflate ale lui McGregor: „Teoria X și Teoria Y” [1], respectiv una pozitivă și una negativă. Unele dintre premisele acestora care mi-au atras atenția sunt acelea că în Teoria X oamenilor nu le place munca și vor fi sancționați pentru a o realiza,

făcându-le plăcere să fie conduși, iar în Teoria Y, opusul, oamenii muncesc cu plăcere și nu le place să fie controlați. Referitor la acestea, odată ajuns pe ”scena” managerială s-ar putea să te pierzi pe tine însuși, neștiind cum să organizezi în mod corect și rațional angajații, mereu existând o minoritate nemulțumită. În această situație consider că cel mai bine este ”să spui ca ei și să faci ca tine”.

Totodată, un manager de succes devine adesea solitar, cu sau fără voia acestuia. Întocmai ca la un concurs: ca să ajungi primul la start trebuie să-i întreci pe ceilalți cu cel mai bun rezultat. Odată ajuns în frunte, după mult efort și perseverență, devii singur, iar obiectivul atins nu mai are aceeași însemnătate precum atunci când acesta era doar un vis atrăgător. Astfel, managerul alege să ”joace” în două tabere: realizează multe relații strict profesionale ca să-și evidențieze popularitatea și să-și păstreze reputația la înălțime în categoria socială, dar în același timp acționează singur, din proprie inițiativă pentru binele organizației.

În al doilea rând, nu trebuie să se abată de la drumul său, oricâte obstacole ar întâmpina, precum „Harap-Alb” [2] în drumul său spre împărăție și maturitate. Protagonistul este păcălit de un răufăcător (omul spân) din cauza naivității tinereții și devine ulterior, printr-un jurământ, sluga acestuia. Este supus la câteva probe dificile, dar nu se dă bătut nicio secundă și într-un final reușește să le treacă pe toate în mod remarcabil, dar și cu ajutorul unor prieteni pe care i-a întâlnit în calea sa. Pe drumul său anevoios dă dovadă de bunătate, înțelepciune și maturizare, concomitent cu faptul

că poate deveni un împărat, eliberându-se în sfârșit de condiția de slugă, ceea ce s-a întâmplat în deznodământ. Chiar și în 1877 când a fost publicat basmul, Ion Creangă dă dovadă de multe învățături (de exemplu: „fiecare pentru sine, croitor de pâine”) care actual s-ar putea adresa și unui manager, asociat în basm cu mezinul care a devenit împărat doar atunci când a demonstrat că este capabil să-și asume această responsabilitate și nu de faptul că era deja de ”sânge albastru”.

Caracterizarea managerului dată de Jacques Maisonrouge: „Candidatul ideal... a fost căpitanul echipei de fotbal... merge de cel puțin două ori pe săptămână la teatru sau operă și... are succes la femei” [1] este una dintre cele mai atractive și ușor memorabile, cel puțin pentru mine. Este adevărat că femeile sunt fascinate de bărbații „la patru ace” [3]; legat de această expresie, am citit că provine din mișcarea culturală, Renașterea, undeva între secolele XIV-XVI, iar ”acele”, fiind în număr par, patru, care pe atunci semnifica faptul că cel care le poartă avea un statut social prestigios, de rang înalt și demonstra bogăție și lux în societatea din vremurile respective. Cum spuneam, în continuare, doamnele și domnișoarele tânjesc adesea după un costum masculin, care face trimitere la un material impecabil, evidențiind și un brand cunoscut, o cămașă de un alb imaculat și pur, precum și la faimoșii pantofi în care te poți oglindi. Atât de mult îl admiră, încât am observat că au început tot mai multe să-l poarte și ele. Sărind peste acest aspect, rezultă că într-adevăr condiția de manager are și multe avantaje care conduc la o ”super-apreciere” din partea celor din jur sau o autoapreciere a valorii de sine, a managerului, ambele fiind doar niște aspecte favorabile pentru acesta.

Calitățile pe care trebuie să le dețină liderul provin adesea din ”fățarnicia pozitivă” pe care acesta o deține la nivel subliminal. Conceptul de calitate este un ansamblu de caracteristici care descriu produsul sau serviciul dorit, în vederea satisfacerii clientului [5]. Managerul deține în subconștientul său nevoia de a fi șef și de a se implica ”cot la cot” cu subordonații săi, dar deseori le plasează responsabilități fără ca ei să-și dea seama, iar mai târziu aceștia vor fi

recunoscători pentru munca depusă de către lider, indiferent de cine își însușește meritele finale. Totuși, oamenii la locul de muncă preferă adesea să fie conduși de către un bărbat, și mai puțin de către o femeie. Dar nu înseamnă că au și dreptate. De exemplu, unul dintre cei mai puternici manageri este o femeie: Indra K. Nooyi [6], deși provenea dintr-o țară strictă, India, a reușit ceea ce mulți bărbați nu au putut până atunci. Ajunsă în America, îi era rușine cu îmbrăcămintea tradițională, ”sari”, dar care ulterior a ajutat-o să fie angajată la primul ei loc de muncă departe de casă și să devină apreciată. Atât timp cât ai încredere în forțele proprii, deții inteligență nativă și nu ți-e rușine cu credința și trecutul tău, nimic nu te poate opri să faci ceea ce îți dorești cu adevărat.

Prin urmare, aș vrea să închei cu proverbul ”nu tot ce zboară se mănâncă”, cum nici ceea ce se speculează despre un manager, lider sau pur și simplu un om, nu este mereu veridic. Un manager adevărat nu este împotriva angajaților săi, lucrează cu sau prin ei; trebuie să ”iubească oamenii”, dar uneori, ”fățarnicia pozitivă” despre care vorbeam, este un remediu bun ca să-l ”iubească” și oamenii pe el. Nu totul poate fi înțeles de toți.

BIBLIOGRAFIE / REFERENCES

- [1] Abrudan, I., (2012) *Cultură Managerială*, Editura Digital Data, Cluj-Napoca.
- [2] Lascăr, M., Paicu, L., (2015) *Varianta rapidă de pregătire a Eseului pentru bacalaureat*, Editura Art Grup Editorial, București.
- [3] Martin, L., (04.09.2014) *La patru ace!* Revista Bulevard, <http://revistabulevard.ro/2014/09/la-patru-ace/>, accesat în 21.07.2019.
- [4] Oțel, C.C., Dan, I.S., (2015) *Cultură managerială. Îndrumător pentru elaborarea eseurilor*, Editura Todesco, Cluj-Napoca.
- [5] Oțel, C.C., *Conceptul de calitate*, Revista de Management și Inginerie Economică, volumul 5, nr. 2(18)/2006, Editura Todesco, Cluj-Napoca.
- [6] Oțel, C.C., *Indra K. Nooyi – one of the most famous female managers in the world*, Review of Management and Economic Engineering, vol. 16, no. 2(64)/2017, Todesco Publishing House, Cluj-Napoca.