

Stilul de conducere al managerilor din cadrul Direcțiilor Județene de Statistică din România

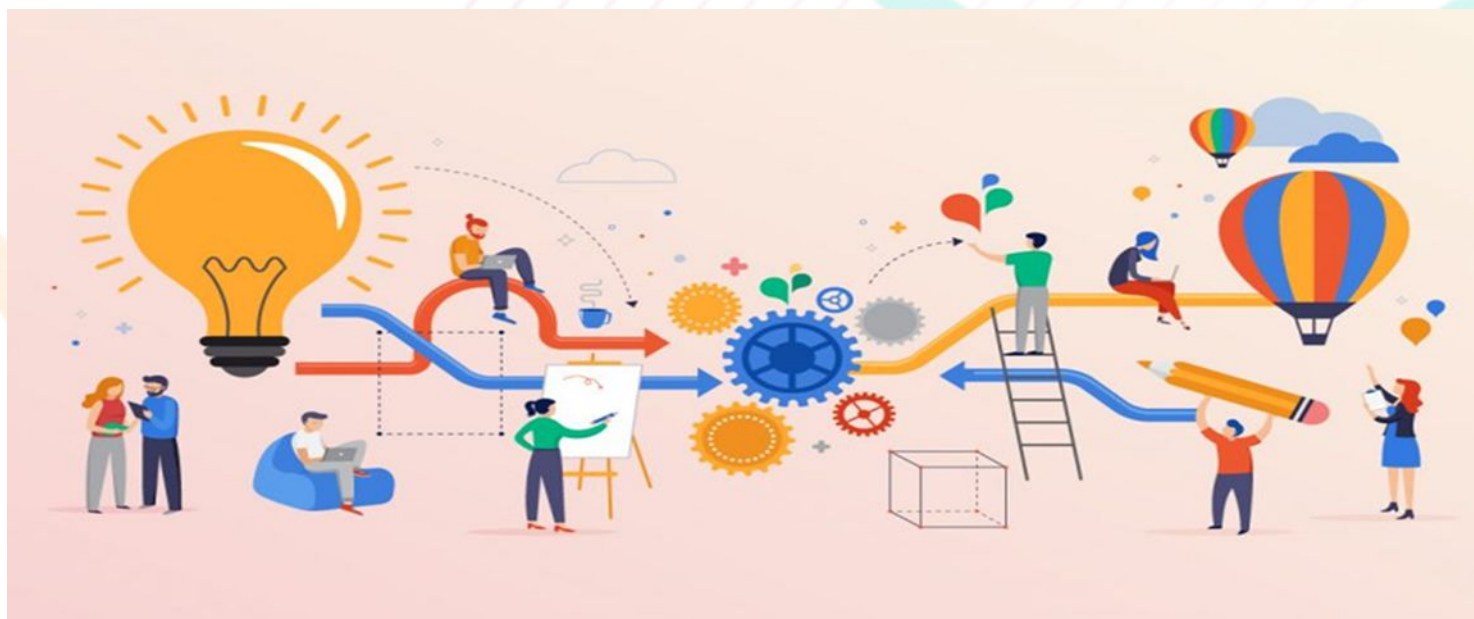


Autor: David (Reiter-David) Raluca Mariana, MGFR 3

Îndrumători: conf. univ. dr. Rita Toader

conf. univ. dr. Diana Ighian

Introducere



„Leadership-ul nu este despre un titlu sau o denumire. Este vorba despre impact, influență și inspirație. Impactul presupune obținerea unor rezultate, influența este răspândirea pasiunii pe care o ai pentru munca ta și în același timp trebuie să-ți inspire colegii de muncă și clienții.” - Robin S. Sharma [4]

Stilul de conducere al unui manager reprezintă modelul de comportament pe care acesta îl folosește în relațiile cu subordonații săi.

În funcție de stilul de conducere caracteristic fiecărui manager, pot fi anticipate acțiuni și reacții ale sale, chiar dacă acesta nu se încadrează strict în limitele unui anumit stil de conducere.[2]

Necesitatea analizării stilului de conducere derivă din efectele deosebit de relevante pe care practicarea lui le poate avea asupra climatului psihologic, socio-afectiv, relațional din cadrul unei organizații, cât și asupra productivității muncii. [3]



Aspecte teoretice privind stilurile de conducere

Cea mai cunoscută clasificare a stilurilor de conducere aparține lui Kurt Lewin și cuprinde:

A. *Stilul de conducere autocratic (autoritar)*

- conducătorul ia singur majoritatea deciziilor;
- determină în amănunt activitatea subordonaților;
- sunt fixate sarcinile de muncă și metodele de lucru.

Acest stil de conducere generează tensiuni, nemulțumiri, apatie și chiar rezistență din partea subordonaților.

Este indicat în situațiile de criză, încordate, în care timpul, calitatea și fondurile bănești angajate sunt factorii determinanți.





B. Stilul de conducere democratic (participativ):

- conducătorul își implică larg subordonații, individual sau în grup, în fixarea obiectivelor de atins, stabilirea strategiilor de urmat, evaluarea performanțelor realizate;
- stilul de conducere este eficace;
- asigură stabilirea unor relații de bună colaborare leader-subordonați și a unui climat socio-afectiv plăcut;
- independență de acțiune a membrilor grupului.

C. Stilul de conducere Laissez-faire (delegativ):

- conducătorul lasă subordonaților săi întreaga libertate de decizie și de acțiune;
- le furnizează unele informații suplimentare;
- nu se interesează de desfășurarea activității acestora. [6]

Dezavantajul leadership-ului delegativ este că poate duce la o performanță slabă în echipele în care membrii au un nivel scăzut de calificare, motivație slabă sau cunoștințe limitate.[5]





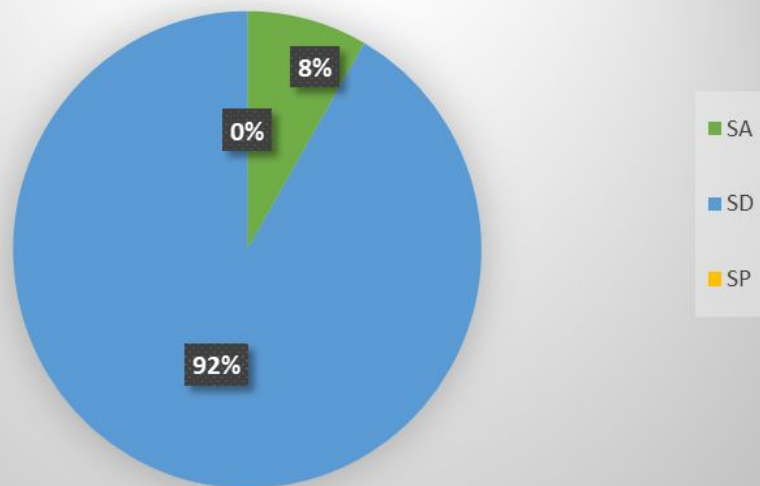
Studiu de caz privind stilurile de conducere în cadrul Direcțiilor Județene de Statistică din România

În cadrul studiului de caz au fost analizate stilurile de conducere ale directorilor din cadrul Direcțiilor Județene de Statistică din România prin aplicarea chestionarului Tip de Lider, având 12 întrebări, [Constantin, T. & Stoica-Constantin, A.], cu ajutorul platformei Google Forms.[1]

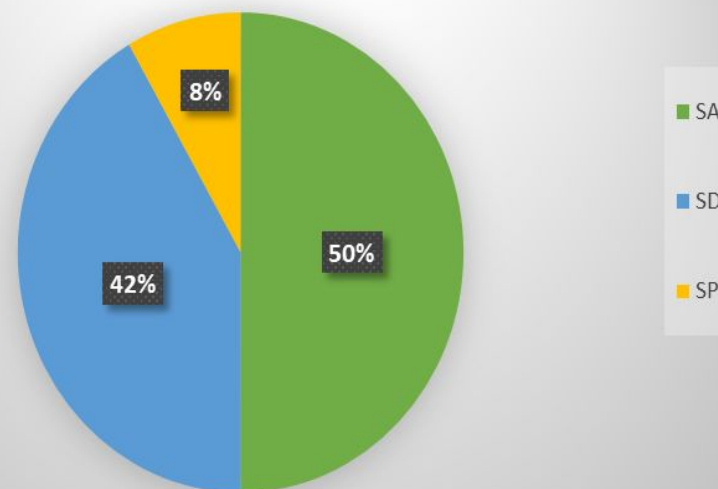
Eșantionul selectat pentru prezentul studiu a cuprins 18 directori din cadrul Direcțiilor Județene de Statistică din România.



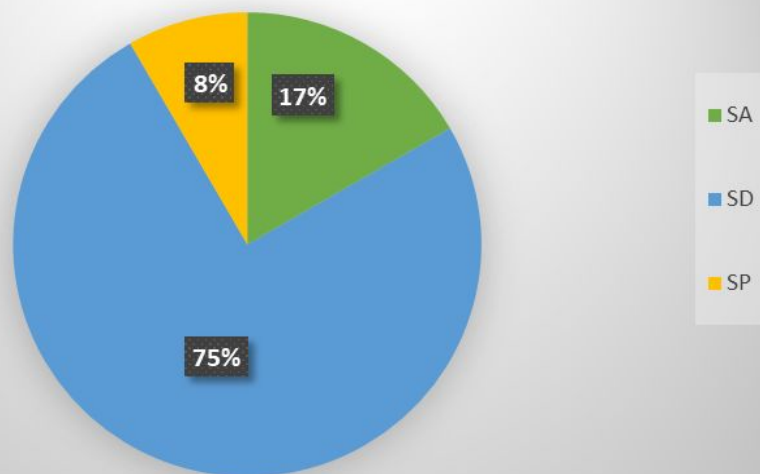
Stilul de conducere la DJS 13



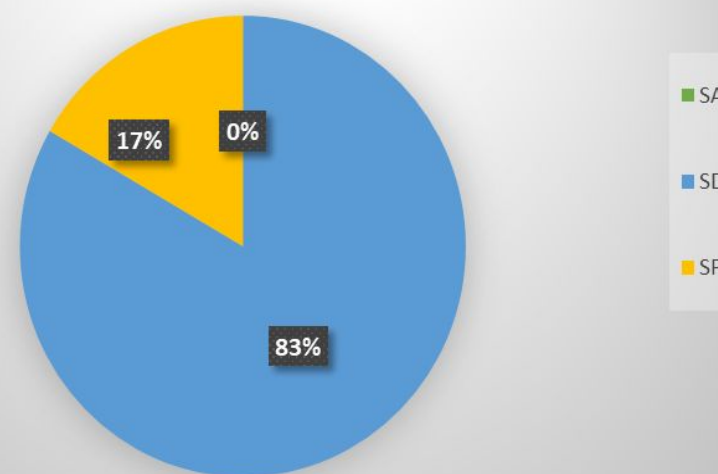
Stilul de conducere la DJS 6



Stilul de conducere la DJS 1



Stilul de conducere la DJS 4



STUDIU DE CAZ PRIVIND STILUL DE CONDUCERE AUTORITAR ÎN CADRUL DIRECȚIILOR JUDEȚENE DE STATISTICĂ DIN ROMÂNIA



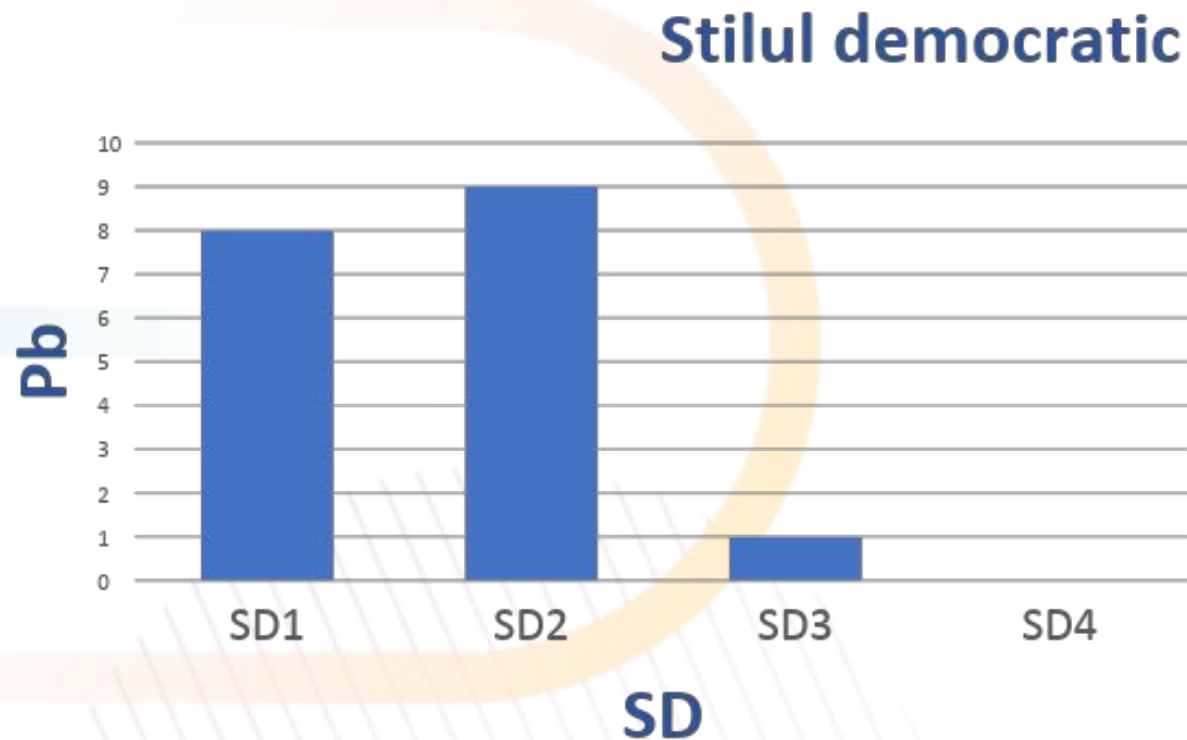
SA1: 10-12 pct. – autoritar foarte periculos

SA2: 6-9 pct. – autoritar moderat

SA3: 1-5 pct. – tendințe slabe de autoritarism

Fig. 1 Ponderea stilului autoritar în cadrul celor 18 Direcții Județene de Statistică din România
Sursa: Prelucrare proprie

STUDIU DE CAZ PRIVIND STILUL DE CONDUCERE DEMOCRATIC ÎN CADRUL DIRECȚIILOR JUDEȚENE DE STATISTICĂ DIN ROMÂNIA



SD1: 10-12 pct. – democrat ideal

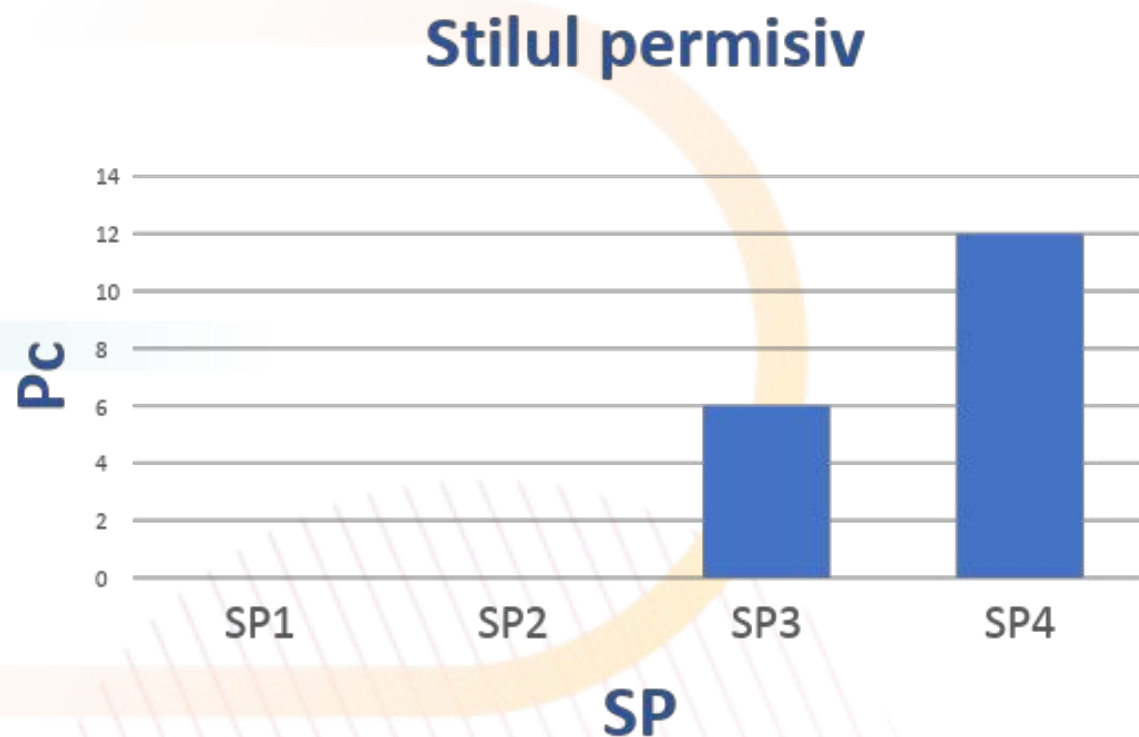
SD2: 6-9 pct. – cu șanse reale de a conduce bine un grup

SD3: 1-5 pct. – stil democratic, care ar trebui ameliorat

Fig. 2 Ponderea stilului democratic în cadrul celor 18 Direcții Județene de Statistică din România

Sursa: Prelucrare proprie

STUDIU DE CAZ PRIVIND STILUL DE CONDUCERE PERMISIV ÎN CADRUL DIRECȚIILOR JUDEȚENE DE STATISTICĂ DIN ROMÂNIA



SP1: 10-12 pct. – permisiv, indiferent
(laissez-faire)

SP2: 6-9 pct. – permisiv, cu autoritate
oarecum limitată grupului

SP3: 1-5 pct. – cu tendințe spre laissez-faire

Fig. 3 Ponderea stilului permisiv în cadrul celor 18 Direcții Județene de Statistică din România

Sursa: Prelucrare proprie

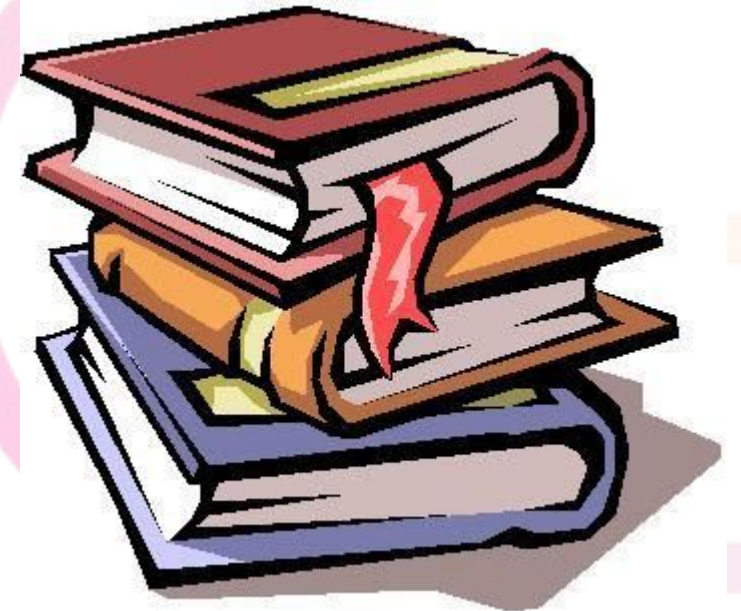
Concluzii

- ❑ Un lider puternic poate conduce spre succes organizația, doar dacă performanțele sale sunt autentice, iar atitudinea de lider este recunoscută de subordonați.
- ❑ Fiecare manager are un stil de conducere propriu, îmbinând de la mai multe stiluri de conducere trăsăturile care i se potrivesc lui, echipei lui și situației cu care este confruntat.
- ❑ Conducerea democratică este considerată eficientă, fiind orientată către membrii echipei, creează un climat plăcut la locul de muncă, bazat pe înțelegerea, sprijinul și consultarea angajaților.



Bibliografie

- [1] A. S.-C. Ticu Constantin, Managementul resurselor umane, Iași: Institutul European, 2002
- [2] D. Ursu, Managementul resurselor umane, Cluj-Napoca: Dacia, 2001
- [3] M. Zlate, Leadership și management, Iași: Polirom, 2004
- [4] <https://www.wall-street.ro>
- [5] <https://virtualboard.ro/>
- [6] <https://slideplayer.com/>



Vă mulțumesc!

