



Leadershipul rotarian

Organizația Rotary este formată din grupuri de oameni, de profesii diverse sau de afaceri, care își dedică timpul și vocația în folosul comunității și a celor aflați în nevoie, uniți în jurul unui scop și în spiritul unei culturi bazate pe încredere și respect reciproc.

Cel mai important capital pe care îl are o organizație Rotary, nu sunt banii, ci este echipa de management care are timpul de a planifica și a organiza activitățile, de a le duce la bun sfârșit, de a găsi resurse și de a combina toate acestea în mod optim. În acest scop, echipa de management are nevoie de timp și energie.

Din manualele de 'leadership' aflăm că liderii - *planifică, decid, conduc, organizează, controlează, motivează și inspiră*. Astfel teoreticienii clasici în leadership, prezintă ceea **ce ar trebui** să facă liderii - ca și cum toți liderii ar avea același stil și ar putea să conducă în același fel, ignorând faptul că oameni diferiți organizează, planifică și controlează în mod diferit. Persoana perfectă pe care o descriu toți acești teoreticieni pur și simplu nu există și nu poate exista. Toate cărțile și cursurile care încearcă să ne învețe cum să fim manageri și lideri perfecți pornesc de la premisa greșită că un asemenea țel este posibil. Managerii și liderii reali sunt, în același timp, oameni în carne și oase. Au puncte tari, dar și slăbiciuni. Excelează în unele domenii și eșuează în altele. O organizație Rotary va fi foarte limitată dacă se va baza pe ceea ce poate face un singur individ - președinte, fie el și extraordinar de competent. Procesul managerial și cel de leadership este prea complicat pentru a fi efectuat de o singură persoană.

Complexitatea sarcinii manageriale, necesită cel puțin patru tipuri diferite de ființe umane: "*cel care planifică*", "*cel care acționează*", "*cel care interacționează*", și "*purtătorul de cuvânt*". Aceste roluri trebuie îndeplinite toate, însă de persoane diferite. Pentru un leadership eficient, trebuie să colaboreze persoane care acționează și gândesc diferit. În loc să se vorbească despre un leader care planifică, organizează etc., ar trebui să vorbim despre o echipă managerială care îndeplinește aceste funcții: rolul de **Producător, Administrator, E-Antreprenor și I-Integrator** - adică o **echipă complementară**. Într-o echipă complementară, membrii sunt diferiți, nu asemănători, ceea ce presupune acceptarea diferențelor de stil și opinie.

În mod automat, stilurile diferite vor crea și conflicte și diferențe de comunicare, așadar un scop esențial este cel de a recunoaște și de a accepta conflictul și comunicarea deficitară ca fiind inevitabile, chiar de dorit pentru un bun leadership, atâta timp cât conflictul este constructiv și învățăm să corectăm comunicarea deficitară.

Un lider autentic inspiră și incurajează gândirea liberă și creativă, și-i tratează întotdeauna pe oameni în funcție de meritele lor, căutând să le dezvolte aptitudinile și calitățile. Liderii autentici sunt mai capabili să le creeze oamenilor un mediu ocrotitor și îndrumător, în care să poată discuta schimbarea și să se pregătească pentru ea. Ei dau





direcția schimbării și-i gestionează ritmul și înaintarea. Printre calitățile unui lider autentic se număra:

- **Capacitatea de a inspira devotament și de a-i atrage pe oameni**, ceea ce înseamnă a-i asculta, a le înțelege valorile, obiectivele și aspirațiile. Un bun leadership înseamnă întotdeauna un puternic simț al valorilor personale și dorința de a le transmite celorlalți prin puterea exemplului.
- **Carisma** și puterea de a-i influența și convinge pe oameni, mai ales în ceea ce privește schimbarea.
- **Capacitatea de a crea structuri și mecanisme** care să inspire și să susțină acțiunile și rezultatele dorite - de la angajarea persoanei potrivite pentru o anumită funcție până la restructurarea unui compartiment al organizației.
- **Răspunderea** - marii lideri îi încurajează pe oameni să-și asume răspunderea pentru acțiunile lor.
- **Abilitatea de a aborda corect conflictele** - nu le suprimă, nu le ignoră și nici nu-și închipuie că nu există.
- **Flexibilitatea** - sunt capabili să-și ajusteze stilul preferat de management, pentru a-l adapta persoanelor sau situațiilor cu care au de a face.
- **Autocunoașterea** - competența între cele trei domenii ale realității - domeniul "Eu" (domeniul individual), care necesită aptitudini ca autoobservarea și autocunoașterea; domeniul "Noi" (domeniul colectiv) care implică ascultarea, fixarea standardelor și inovarea; și domeniul "Restul" (domeniul extern, lumea obiectivă, imparțială) unde sunt necesare cunoștințe analitice și de modelare. Aceste trei domenii ale realității există simultan, astfel încât un bun lider trebuie să posede cunoștințe, calități și aptitudini specifice pentru fiecare dintre ele.
- **Capacitatea de a sprijini organizația în dezvoltarea ei** - formarea de **viitori lideri rotaractieni** - un bun lider rotarian trebuie să furnizeze atât oportunitățile de învățare, cât și resursele necesare transformării cunoștințelor în acțiune.

Orice lider trebuie să practice și un "management de întreținere", pentru a crea și a-și menține standardele personale de performanță.

Cred că, în mod potențial, toți oamenii au calitățile necesare pentru a fi buni manageri, cu toate că aceste calități pot fi în stare latentă ca rezultat al neglijării lor. Cred că trebuie să aflăm și să dăm o atenție sporită felului în care putem să ne completăm pe noi înșine pentru a ne acoperi deficiențele.

"Fă-ți un scop din a te cunoaște pe tine însuți - este cea mai dificilă dar și cea mai prețioasă lecție din lume".

Miguel Cervantes

