

SECȚIUNEA 1: MANAGEMENTUL ȘI DEZVOLTAREA DURABILĂ A AFACERILOR ÎN SEC. XXI

FUTURE MANAGERIAL SKILLS

COMPETENȚE MANAGERIALE DE VIITOR

UȚICA Doina, studentă, Specialitatea: BA

Academia de Studii Economice din Moldova

Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md

e-mail autor: uticadoina488@gmail.com

***Abstract.** We all wondered: "is it necessary for a good specialist to develop continuously, he needs new skills, knowledge"? The answer will be very simple, but quite suggestive "for sure" this is the key with which you will be able to open the treasure, nothing but the results! Managers are those who work in main and executive managerial positions in enterprises, in which they create and implement business policy. What a manager does is use an analytical approach to track consumer needs, supply costs, market segmentation, competition, profitability, and financial forecasts. Consequently, managers are expected to make rational decisions, but over time, in a continuous development of society, we begin to understand that they will need new and new leadership skills.*

***Key words:** competences, abilities, soft skills, emotional intelligence.*

JEL CLASSIFICATION: M5, M1, M10

INTRODUCERE

Formarea și dezvoltarea competențelor, în domeniul managerial, constituie un proces desfășurat pe întreaga durată a carierei și implică o formare specializată, realizată atât în cadrul organizației cât și în ansamblul mediului profesional și social. Competența vizează procesul care conduce la performanță. O persoană competentă trebuie să știe ce să facă pentru a ajunge la rezultatul propus, trebuie să dispună de anumite abilități care o vor ajuta să atingă culmele succesului.

Scopul lucrării este de a identifica competențele manageriale care vor reprezenta cartea de vizită a anagajatului, îi va permite accesul pe piața muncii și dezvoltarea unei cariere de succes în următorii câțiva ani chiar și decenii.

Pentru elaborarea cercetării științifice au servit surse cu informație actuală, istorii de succes, interviuri cu specialiștii din domeniu ca de exemplu: Robert Katz, Rita Santelli, Jennifer Currency etc. De asemenea, au fost analizate surse referitoare la desfășurarea modului de lucru în următorii ani și competențele manageriale care vor ajuta tinerii specialiști și nu doar, în a putea culege cele mai bune rezultate. Datorită metodei descriptive au fost catalogate informațiile observate, astfel încât să poată fi utilizate și reproduse, de asemenea fiind posibilă formularea concluziilor.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

Vechile controverse între specialiști în domeniul managementului, se referă la educabilitatea abilităților manageriale, dacă acestea sunt înnăscute sau se pot crea prin educație.

Cu siguranță unele calități sunt înnăscute, dar, este nevoie de-a fi supuse unui proces de transformare personală pentru a atinge unele culmi. Or, dacă persoana este optimistă, comunicabilă, relaționează ușor cu oamenii, este organizată și cu caracter, este avantajată în ocuparea și îndeplinirea cu succes a unor funcții/posturi manageriale.

Activitatea unui manager este variată și complexă și pentru a o desfășura acesta are nevoie de abilități specifice care să îi permită să conducă eficient și eficace organizația/structura pe care o coordonează.

Robert Katz, psiholog american, a creat conceptul de abilități manageriale, făcând o descriere a modului în care se schimbă structura abilităților necesare. În urma unor cercetări de amploare, în modelul acestuia, am identificat că un manager are nevoie de trei categorii de abilități:

- **abilități tehnice** (de a lucra cu instrumente și tehnică specifice);
- **abilități interpersonale** (de a lucra cu alți oameni, lucrul în echipă, comunicare, relaționare);
- **abilități cognitive** (analiză critică, diagnoză, rezolvare de probleme, gândire creativă, identificare de soluții, elaborare de strategii, relaționarea cu mediul extern).

Competențele manageriale sunt un termen care accentuează abilitățile necesare pe care trebuie să le posedă un bun manager pentru a-și exercita funcțiile și a gestiona cu succes o organizație: planificarea, organizarea, luarea corectă a deciziilor, managementul persoanelor etc.

Centrul pentru un viitor urban, un grup de reflecție dedicat cercetării independente cu privire la problemele politice cheie cu care se confruntă New York și alte orașe, a publicat recent un raport despre modul în care automatizarea va transforma locurile de muncă în New York City. Astfel, au ajuns la concluzia că unul din 10 locuri de muncă din New York City ar putea fi automatizat în mare măsură cu tehnologia existentă astăzi.

Astfel, **managerii vor trebui să învețe managementul tehnologiei**, or, acesta deja face parte din viața noastră, la nivel mondial de exemplu peste trei miliarde de oameni folosesc Internetul. Comparativ cu anul 2000, la începutul anului 2021, numărul de utilizatori ai Internetului a crescut cu 906 %. Aceste cifre ne fac să ne gândim la efectele pe care tehnologia le are asupra noastră. În următorii câțiva ani, adoptarea tehnologiei se va accelera, până la punctul în care nu va exista nici un loc de muncă neafectat de aceasta. Mai mult ca oricând, managerii vor trebui să se adapteze la noile tehnologii suficient de bine pentru a putea anticipa problemele înainte ca acestea să apară și să gestioneze relațiile pe care oamenii le au cu tehnologia.

Noile abilități de conducere nu vor înceta să fie accentuate, mai mult, odată cu înăsprirea pieței muncii în viitor și cu milenarii care vor prelua roluri importante, managerii nu vor mai putea conduce într-un mod egocentric (privind totul prin prisma intereselor). Nu va mai fi suficient ca managerii să solicite respectarea cerințelor lor, pur și simplu pentru că sunt manageri. În schimb, vor trebui să dezvolte stiluri de management în care contribuția echipei este considerată a fi la fel de importantă ca și aportul de la conducere. **Trăsăturile de caracter sau abilitățile interpersonale care te ajută să te adaptezi, să interacționezi și să lucrezi cu alte persoane (soft skills) vor fi la mare căutare în decurs de câțiva ani.**

Rita Santelli, CEO al firmei de consultanță și inovare “Savvy”, în cadrul unui comunicat educativ, cu scopul de a-i ajuta pe lideri să construiască echipe capabile de a rezolva probleme creative și prospere, afirmă că „managerii eficienți vor trebui să fie la fel de buni în evaluarea candidaților și angajaților pentru abilități practice, precum și pentru abilitățile tehnice” [2].

Cei mai buni angajați vor avea o gândire critică puternică și abilități creative de rezolvare a problemelor, pe măsură ce ritmul locului de muncă continuă să accelereze și să interacționeze cu alte persoane. Companiile din viitor se vor concentra pe obținerea de rezultate. Va deveni mai puțin important dacă membrii echipei lucrează împreună la birou sau sunt distribuiți de la distanță. Managerii vor trebui să dezvolte abilități de lucru cu membrii din toată țara sau din lume, concentrându-se pe obținerea de rezultate, decât pe munca unui anumit număr de ore în fiecare zi.

Inteligența emoțională a primit o atenție destul de mare în ultima vreme, dar va deveni mai importantă doar pe măsură ce locul de muncă se va schimba în următorii opt până la zece ani. Dacă IQ este o măsură a coeficientului de inteligență intelectuale, EQ este o măsură a inteligenței emoționale. Un EQ ridicat este sinonim cu conștientizarea de sine, cunoașterea propriilor puncte forte și puncte slabe. Cu toate acestea, unele companii au conceput și au integrat propriile lor teste de inteligență emoțională în procesul de recrutare a angajaților, din convingerea că persoanele care vor demonstra un nivel înalt de inteligență emoțională vor fi angajați sau lideri mai buni.

Transparența activității va deveni mai importantă ca niciodată. În viitor, întreprinderile nu vor mai putea să păstreze informațiile sub formă în care au reușit întotdeauna să facă. Nivelurile salariale ale diferiților angajați, vor fi mai greu de păstrat în secret. Managerii vor trebui să poată lucra într-un

mod care să le permită să câștige încrederea angajaților lor, chiar dacă reprezintă nevoia secretului conducerii.

Jennifer Currency, profesoară de management la universitatea din Tampa și președinte al OnCore Management Solutions, o companie de consultanță pentru soluții de performanță, susține faptul că “în decurs de câțiva ani managerii eficienți vor crea medii care se concentrează mai puțin pe locul și modul în care lucrează oamenii, dar care măsoară succesul pe baza rezultatelor” [2]. Utilizarea contractorilor va continua să crească, iar managerii vor trebui să se gândească diferit la modul în care își adună abilitățile necesare pentru a-și îndeplini obiectivele. Focalizarea va trebui să se îndepărteze de proces, cu excepția modului în care să-l optimizăm pentru rezultate mai bune, afirmă ea.

„Pe măsură ce trecem la o forță de muncă care este 100% autonomă și 100% responsabilă, performanța se bazează pe rezultatele pe care le creează, nu pe orele de lucru.

Pe măsură ce vedem mai multe locuri de muncă de acest gen și mai multă flexibilitate la locul de muncă, managerii vor trebui să se concentreze mai mult pe aspectele de comunicare și gestionarea a relațiilor ” ceea ce este tot mai apreciat de către anagajatori cu trecerea timpului [2].

CONCLUZII

Așadar, *viitorul necesită manageri care sunt capabili să se adapteze la schimbare*. Vom avea nevoie să dezvoltăm noi abilități pentru a funcționa la un loc de muncă în care nu se mai aplică ierarhiile vechi și rigide. Or, cu trecerea timpului, un bun manager are nevoie de competențe mult mai variate, identificând noi orizonturi de descoperire a propriilor capacități de conducere.

Datorită dezvoltării cu pași rapizii a tehnologiei, a modului de gândire, realizăm că cu atât mai mult va fi nevoie de o calificare și deținere de competențe mai variate pentru ca munca unui manager să de-a roade.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE:

1. 7 Skills that Managers Will Need in the Next 5 Years [accesat 10 aprilie 2021]. Disponibil: <https://www.myasbn.com/small-business/management/7-skills-managers-will-need-next-5-years/?fbclid=IwAR1mcR4wMuIEtg8HGmVozXdg3RCZ7XXCVT6SntCaNigr29mayBpEdMpm7Jo>
2. 7 Skills Managers Will Need In 2025 [accesat 12 aprilie 2021]. Disponibil: <https://www.fastcompany.com/40451582/7-skills-managers-will-need-in-2025?fbclid=IwAR08w19wTPnFRQ18ulKhgcSxUYn2t7mZiAdnxvdiYM3IG4sMuFDKLB8v6Yk>
3. Managers Will Need these 7 Skills by 2025 [accesat 12 aprilie 2021]. Disponibil: https://thriveglobal.com/stories/managers-will-need-these-7-skills-by-2025/?fbclid=IwAR3NoxiOBhIN90qDonL2-4uXie-SR_IvLB1LOZwcO3mrKI4fUGm9uwf3A0
4. Diferența dintre IQ și EQ - 2021 – Educație [accesat 14 aprilie 2021]. Disponibil: <https://ro.weblogographic.com/difference-between-iq-and-eq-6311>
5. Skills of an Effective Administrator By Robert Katz [accesat 14 aprilie 2021]. Disponibil: <https://www.f5fp.com/wp-content/uploads/2015/01/HBR-Classic-Skills-of-an-Effective-Administrator-Katz.pdf>

Coordonator științific: HĂBĂȘESCU Mariana, lector univ.
Academia de Studii Economice din Moldova,
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail: habasescu.mariana.mihail@ase.md