

COMMUNICATION IN WORK TEAMS AND AWARENESS OF EMPLOYEES REGARDING THE IMPORTANCE OF LEADERSHIP IN THE ORGANIZATION

ALEXANDRU Andreea Madalina , IVAN Roxana Maria

Facultatea: Inginerie Industrială și Robotica, Specializarea: Ingineria și Managementul Calității, Anul de studii: IV,
e-mail: alexandrumalina@yahoo.com

Conducător științific: Ș.l. dr.ing. **Bogdan DUMITRU**

REZUMAT: It turns out to be essential how to collaborate in the team, by promoting trust and respect between team members. The constructive attitude that incorporates collaboration is the essential thing in an organization. A united and effective team leads to a successful organization. Through this paper we try to capture the importance of the relationships that are established between the team members, but also the awareness of the importance of leadership at the level of the organization. Leadership is the process by which a person, a leader, determines, through the use of interpersonal relationships, one or more people to act in order to achieve well-established goals, based on a strong and attractive vision.

CUVINTE CHEIE: muncă în echipă, succes, lider, leadership, colaborare.

1. Introducere

Prezenta lucrare tratează aspecte relevante cu privire la rolul comunicării în cadrul echipelor de lucru și conștientizarea personalului angajat referitoare la importanța leadership-ului în organizație.

În această cercetare este vizată organizația Alexivan care este centrată în special pe furnizarea de soluții de fabricație, dispozitive și linii tehnologice manuale / automate pentru industria automobilului.

Obiectivele activităților de formare ale echipelor din cadrul organizației:

- O1: Cunoașterea reciprocă și cunoașterea de sine.
- O2: Cunoașterea și conștientizarea stilului personal de învățare;
- O3: Stimularea și conștientizarea gradului de participare la activitatea de grup;
- O4: Stimularea empatiei;
- O5: Asigurarea asumării rolului /sarcinilor în grup.

2. Conștientizarea personalului angajat referitoare la importanța leadership-ului

Lucrul în echipă presupune interacțiunea cu alți indivizi, urmărind un anumit scop comun și se diferențiază de alte tipuri de lucru prin identitate, autonomie, control, coeziune. Într-o echipă de lucru se pune foarte mult accent pe o comunicare deschisă, nemijlocită, discutarea continuă și constantă a performanțelor, respectiv oferirea de feedback constructiv. În acest fel, într-o echipă, membrii își însușesc atât meritele, cât și vina eventualelor eșecuri.

Este foarte important pentru funcționarea echipei ca membrii să încerce să se descopere și ca persoane, nu doar ca angajați ai firmei. Comunicarea presupune și modul în care membrii echipei gestionează conflictele, iau decizii și interacționează zi de zi.

Tabelul 1. Cele 5 caracteristici ale unei echipe de succes

Scopuri comune	Valorile comune	Planuri comune	Leadership	Evaluarea și estimarea continuă
<p>a) Fiecare membru al echipei știe foarte clar ce sarcini are de făcut;</p> <p>b) Fiecare membru va măsura rezultatul muncii sale</p> <p>c) Ce anume încercăm să realizăm?</p> <p>d) Cum va face progrese echipa ta și cum vor ști membrii ei că și-au făcut munca bine?</p>	<p>a) Ce valori cultivăm?</p> <p>b) În ce anume credem?</p> <p>c) Care sunt principiile noastre comune, care ne unesc?</p> <p>d) Cum ne vom governa relațiile? Pe ce baze?</p> <p>e) Credem în integritate?</p> <p>f) Suntem sinceri unul cu altul?</p> <p>g) Ne respectăm reciproc?</p> <p>h) Vom spune mereu adevărul?</p> <p>i) Ne vom accepta responsabilitățile cu fermitate și vom refuza să căutăm scuze atunci când lucrurile nu vor merge bine?"</p>	<p>Toți membrii echipei discută și se pun de acord atât în privința scopului lor, cât și a modului în care-l vor atinge, apoi se stabilesc termene limită pentru rezolvarea lor și termene intermediare de execuție pentru fiecare sarcină în parte.</p>	<p>Liderul de echipă este evident vizibil; el conduce acțiunea; el se află în prima linie; el stabilește standardul, dar în același timp exemplifică și supraveghează, încurajând în continuu, ajută la rezolvarea conflictelor, dificultăților.</p>	<p>Este o caracteristică a echipelor de succes, care pornește de la ideea că greșelile sunt mai comune decât succesele, cea mai bună regulă de luat în calcul fiind aceea că eșecul nu e decât o formă de feedback de altă natură.</p>

Liderul nu trebuie să încerce să impresioneze prin inteligență, ci prin modul clar în care comunică. Fiind politicos cu oamenii dintr-o organizație, se poate impune această manieră de comunicare întregului personal. Cei mai buni lideri ascultă, invită, iar apoi încurajează participarea. Pentru a avea o echipă capabilă de performanță, liderul trebuie să aibă experiența de a realiza distribuția optimă a rolurilor, dar și cunoașterea caracteristicilor acestui tip de echipă pentru a o putea recunoaște atunci când există.

Tabelul 2. Caracteristicile unui lider

Caracteristici:
Să își cunoască foarte bine membrii echipei și rolul fiecăruia;
Să fie capabil să delege sarcinile potrivite membrilor echipei;
Să poată implementa rapid decizii importante;
Să aibă viziune;
Să sesizeze problemele din cadrul echipei;
Să poată controla conflictele;
Să fie adaptabil;
Să fie capabil să își motiveze membrii echipei;
Să poată transforma un grup de oameni într-o echipă.

În viziunea Alexivan, leadershipul reprezintă procesul prin care o persoană, un lider, determină, prin utilizarea relațiilor interpersonale, una sau mai multe persoane să acționeze în vederea realizării unor obiective bine stabilite, pe baza unei viziuni puternice și atractive.

3. Studiu de caz- asupra identificării situației actuale de la locul de muncă în cadrul organizației

În contextul pieței globale de inginerie, Alexivan oferă soluții tehnice și economice puternice care ne permit să răspundem nevoilor clientului în termeni de costuri /calitate/ termene. Proximitate, rentabilitate, servicii de ultimă generație în ingineria produselor și proceselor și managementul setului de competențe: toate ingredientele cheie pentru a reuși la inițiativa noastră de competitivitate.

Ca și metodă de cercetare am elaborat un Chestionar de evaluare format din 15 întrebări pe care l-am distribuit angajaților prin email. Pentru nivelul superior ierarhic am distribuit 10 chestionarele prin intermediul internetului, iar pentru nivelul inferior ierarhic un număr de 25 de formulare, de unde am cuantificat 35 de răspunsuri din partea angajaților. În completarea acestui chestionar s-a reflectat situația actuală de la locul de muncă.

Conform răspunsurilor chestionarului, ca și răspuns preponderent a rezultat 4- De acord (56,5%). Celelalte răspunsuri preponderente în ordinea alegerii lor sunt: 2- Nu sunt de acord (0,35%), 5- De acord în totalitate (20%), 3- Nesigur (23,5%).

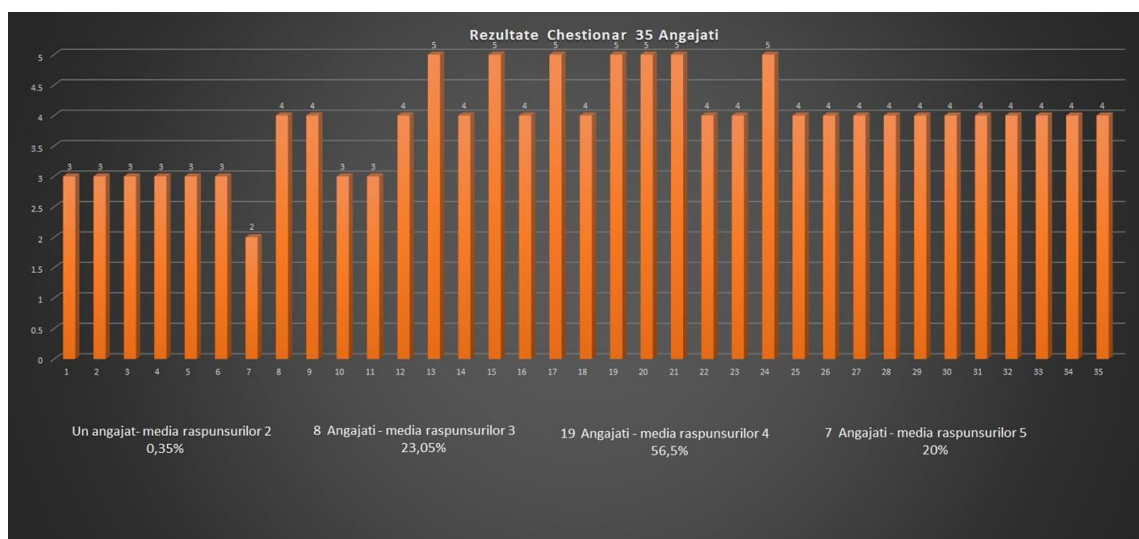


Fig. 1. Rezultate privind chestionarul

Scala de la 1 la 5 reprezintă:

- 1- În total dezacord;
- 2- Nu sunt de acord;
- 3- Nesigur;
- 4- De acord;
- 5- De acord în totalitate;

În vederea creării unei imagini mai ample asupra situației actuale de la locul de munca, din cadrul celor 15 întrebări ale chestionarului am selectat 2 întrebări ca fiind reprezentative pentru a pune în evidență caracteristicile liderului și a putea realiza un plan de îmbunătățire. În continuare, am realizat doua diagrame a ponderilor acestor răspunsurilor.

Răspunsul preponderent la întrebarea 2, este 5-(40%) urmat de 4- (37,5%), 3- (14,3%), 1- (5,7%) și 2- (2,9%), rezultând că angajați sunt multumiți de control pe care liderul îl are.

2. Liderul controlează totul astfel încât să nu greșească grupul.

35 de răspunsuri

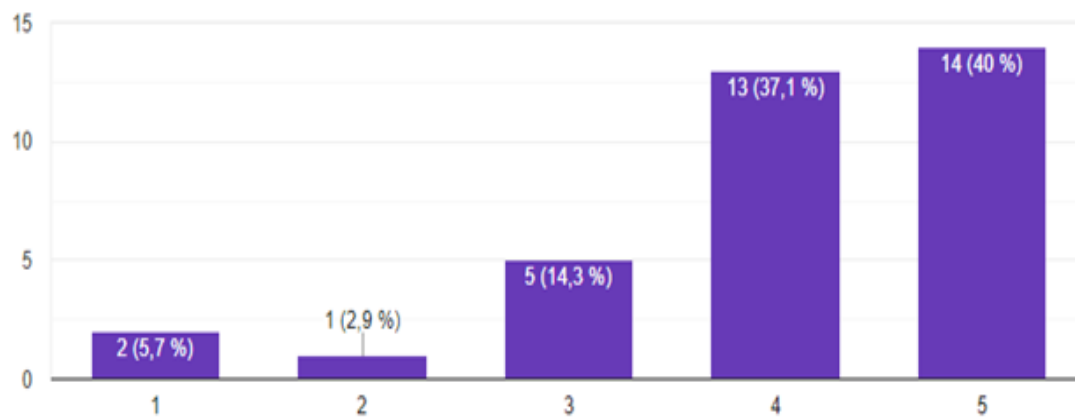


Fig. 2. Grafic răspunsuri întrebare 2

Liderul reușește să elimine părțile negative din cadrul echipei. El își exprimă sincer un interes față de membrii echipei, se asigură de capacitatea acestora și menține o poziție optimistă.

Răspunsul preponderent la întrebarea 12, este 4-(40%) urmat de 5-(34,3%), 3(14,3%), 2-(11,4%) și 1(0%), rezultând că angajați sunt mulțumiți de gestionarea conflictelor în cadrul organizației.

12. În situații conflictuale managerul caută întotdeauna o soluție pentru rezolvarea acestora.

35 de răspunsuri

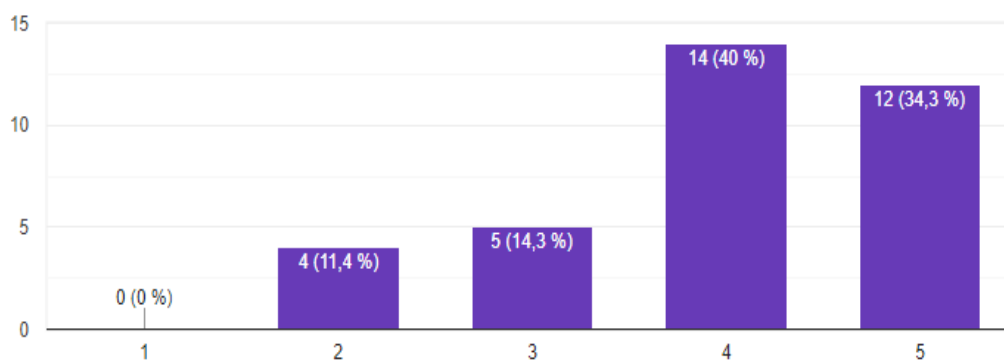


Fig. 3. Grafic răspunsuri întrebarea 12

Liderul ia măsuri pentru reducerea conflictelor. De asemenea el sprijină legarea unei prietenii între subordonați și inhibă orice tip de comunicare care afectează ambianța de lucru.

Chestionarul formulat:

1. Considerati că liderul decide singur ce trebuie făcut.

1 2 3 4 5

2. Liderul controlează astfel încât să nu existe greșeli la nivelul echipei.

1 2 3 4 5

3. Pentru a rezolva mai rapid sarcinile liderul apelează frecvent la spiritul de competiție al echipei.

1 2 3 4 5

4. Liderul nu se consultă cu echipa cu privire la deciziile pe care dorește să le ia.

1 2 3 4 5

5. Liderul este interesat mai mult de interesele proprii decât de cele ale echipei.

1 2 3 4 5

6. Liderul pune accent pe părerile membrilor echipei.

1 2 3 4 5

7. Liderul implementează sugestiile de schimbare și este de acord cu cele ale angajaților, după caz.

1 2 3 4 5

8. Liderul descurajează discuțiile care afectează mediul de lucru.

1 2 3 4 5

9. Performanța echipei este apreciată public prin laude și complimente.

1 2 3 4 5

10. La nivelul leadership-ului există reguli și ordini scrise.

1 2 3 4 5

11. Liderul caută soluții cât mai originale la rezolvarea sarcinilor promovându-le în rândul subalternilor.

1 2 3 4 5

12. În situații conflictuale liderul caută întotdeauna o soluție pentru rezolvarea acestor.

1 2 3 4 5

13. Liderul încurajează stabilirea unei legături puternice între subordonați.

1 2 3 4 5

14. Liderul pune accent puternic pe calitatea și rapiditatea efectuării sarcinilor setând standarde de performanță înalte.

1 2 3 4 5

15. Liderul propune sarcini de îndeplinit angajaților, dar nu exprimă și modul lor de rezolvare, în momentul în care firma se confruntă cu situații noi și obiective.

1 2 3 4 5

Analiza SWOT.

Analiza SWOT este folosită de către organizație precum o tehnică managerială pentru înțelegerea poziției strategice a situației actuale din cadrul leadershipului. Analiza SWOT are ca obiectiv de a recomanda strategiile care asigură cea mai bună aliniere între mediul intern și extern: alegerea strategiei corecte, încât să fie adaptate punctele tari la oportunități, să reducă la minimum riscurile și să elimine punctele slabe.

Un instrument folosit pentru a ajuta la proiectarea unei viziuni de ansamblu asupra organizației:

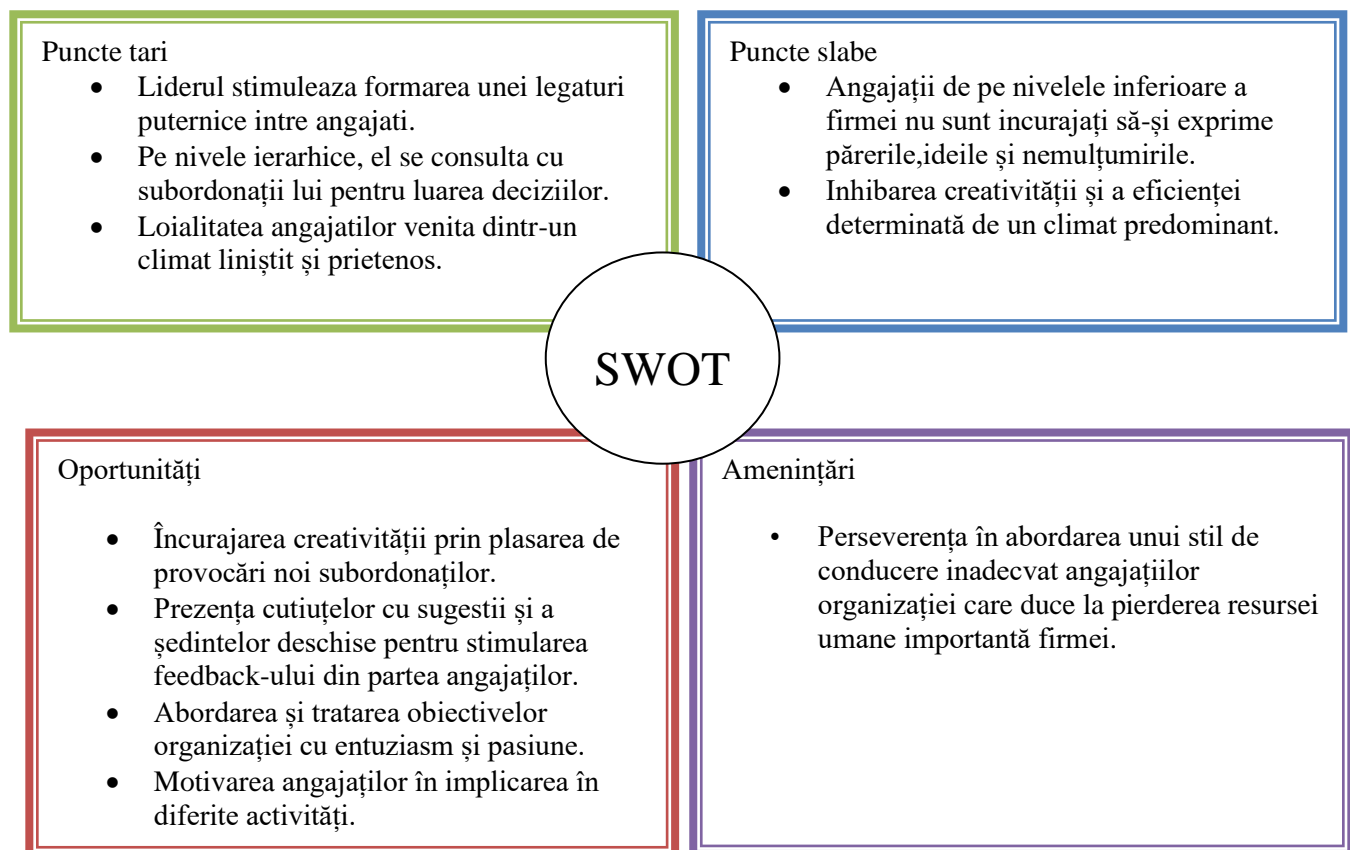


Fig. 3. Analiza Swot

În urma analizei chestionarelor s-a realizat un plan de îmbunătățire asupra ariilor în cadrul cărora angajații nu erau mulțumiți de leadershipul organizațional.

Tabelul 3. Plan de îmbunătățire

Criteriul- Leadership	Arii de îmbunătățire	Strategii- solutii, propuneri
Comunicare	Părerile anagațaților trebuie ascultate activ, pentru a fi analizate și pentru a fi puse în practică și a urmări finalizarea lor.	Implementarea și promovarea lucrului în echipă. Implementarea unei platforme de informare, comunicare internă între angajați unde aceștia își pot expune părerile și le pot discuta între ei pentru a putea fi transmise conducerii. Încurajarea creativității echipei.
	Angajații trebuie să aibă posibilitatea de a participa la activitățile de îmbunătățire în cadrul leadershipului companiei.	Implementarea mai multor chestionare despre motivație, satisfacție, dificultatea angajaților pentru a îmbunătăți relația angajat-angajator. Training-uri Urmărirea feedback-ului din partea angajaților. Îmbunătățirea comunicării și a competențelor prin organizarea unor team building-uri între mai multe departamente.
	Liderii trebuie să se folosească de anumite sondaje efectuate angajaților și trebuie să pună accent pe dezvoltarea acestora.	Sprijinirea personalului în identificarea problemelor și a riscurilor.

4. CONCLUZII

Indiferent de activitatea pe care o desfășurăm, succesul este de cele mai multe ori, rodul efortului comun, al muncii în echipă, al comunicării.

Munca în echipă este principala modalitate de interacțiune a angajaților, indiferent de mărimea firmei sau de complexitatea activităților de întreprins, de aceea Alexivan optează pentru a crea un mediu cât mai satisfăcător atât pentru angajați cât și pentru angajator prin intermediul diverselor instrumente folosite.

În urma analizei, parerile angajaților printr-un chestionar am constat neregulile prezente și am realizat un plan de îmbunătățire pentru simplificarea acestora și am cerut o reevaluare a părerilor angajaților.

În urma analizei părerile angajaților printr-un chestionar am constat neregulile prezente și am realizat un plan de îmbunătățire pentru simplificarea acestora și am cerut o reevaluare a părerilor angajaților.

5. BIBLIOGRAFIE

- [1]internet https://www.academia.edu/36404617/Capitolul_1_Conceptul_de_echip%C4%83_%C5%9Fi_munca_%C3%AEn_echip%C4%83
- [2] internet <https://www.skillsyouneed.com/lead/management-skills.html>
- [3] internet <https://content.sciendo.com/view/journals/ctra/3/1/article-p127.xml?language=en>
- [4] internet <https://ro.wikipedia.org/wiki/Comunicare>
- [5] internet https://ro.wikipedia.org/wiki/Analiza_SWOT
- [6] internet <https://www.skillsyouneed.com/leadership-skills.html>