

Sondaj RoCoach: În ochii angajaților din România un „lider bun” nu e neaparat carismatic, ci consecvent, prezent, uman și predictibil

Într-o piață a muncii aflată într-o continuă transformare, unde competiția pentru atragerea și pastrarea talentelor devine tot mai intensă, leadershipul de calitate se conturează ca un adevărat avantaj strategic. Nu mai este suficient să „fii șef”, să ai o funcție de conducere, ci contează cum te raportezi la oameni și cum construiești o relație bazată pe încredere, claritate și respect. Profilul liderului ideal, văzut de echipa, este al unei persoane consecvente, integre, capabile să înțeleagă și să susțină oamenii din jur, potrivit unui sondaj RoCoach realizat la nivel național pe un eșantion de peste 600 de respondenți. Angajații nu mai sunt impresionați de autoritatea formală sau carisma personală, ceea ce contează cu adevărat este caracterul liderului și coerența dintre ceea ce spune și ceea ce face.

Studiul arată clar că există diferențe mari între felul în care se văd managerii și modul în care îi percep angajații. De exemplu, mai bine de jumătate dintre lideri (53,7%) cred că sunt foarte etici, dar doar unul din patru angajați (27,4%) este de acord cu această afirmație. Aproape jumătate dintre manageri (49,2%) spun că sunt empatici, însă angajații simt altceva: cei mai mulți (48,8%) spun că empatia șefilor lor e doar „așa și așa”.

La fel este și când vine vorba de flexibilitate, 40% dintre manageri cred despre ei că sunt foarte adaptabili, în timp ce doar 23% dintre angajați confirmă acest lucru. Mai mult, două treimi dintre lideri spun că își asumă deciziile, în timp ce doar 3 din 10 angajați simt cu adevărat acest lucru. Iar când vine vorba de viziune și direcție clară, 52% dintre manageri cred că sunt buni la asta, dar doar un sfert dintre angajați simt că au parte de o direcție bine conturată din partea lor, conform sondajului RoCoach.

Datele arată că angajații consideră profesionalismul cea mai importantă calitate a unui lider (23 de mențiuni), urmat de o comunicare eficientă (22 de mențiuni) și empatie (20 de mențiuni). Etica și corectitudinea apar și ele frecvent (16 mențiuni), la fel ca experiența profesională solidă (16 mențiuni), ceea ce subliniază că angajații preferă stabilitate, claritate și integritate, și mai puțin pe autoritate sau carisma.

Diferențele dintre cum se văd liderii și cum sunt percepuți de angajați nu țin doar de imagine, ci au un impact direct asupra motivației și încrederii în echipa. De exemplu, doar 36% dintre angajații români spun că primesc sprijinul de care au nevoie din partea managerului direct, în timp ce 68% dintre lideri sunt convinși că oferă tot suportul necesar, mai arată datele sondajului RoCoach. La fel, doar 30,1% dintre angajați simt că există o comunicare deschisă și transparentă, comparativ cu 56,7% dintre manageri care cred că stau foarte bine la acest capitol.

Când vine vorba de luarea deciziilor, doar 19,6% dintre angajați sunt complet de acord că managerul lor gândește critic și ia decizii bine fundamentate. În schimb, 26,8% dintre lideri cred despre ei înșiși că fac acest lucru. Diferența dintre cum se văd managerii și cum sunt percepuți de echipele lor duce adesea la frustrare și neîncredere. În timp, aceste percepții pot afecta motivația angajaților, dorința de implicare și chiar decizia de a rămâne sau nu într-o companie.

„Oamenii nu pleacă din companii, ci de lângă lideri în care nu mai au încredere. Nu e vorba doar de performanță, ci de cum te simți în prezența celui care te conduce. Dacă managerul tău te inspiră, te respectă și te tratează cu integritate, e mult mai probabil să rămâi, să te implici și să te dezvolti. Într-o piață a muncii tot mai competitivă, diferența dintre un lider bun și unul slab nu mai este un detaliu, ci este un factor decisiv în reușita unei organizații”, explică **Mihai Stănescu**, *fondatorul RoCoach*, prima companie de coaching din România, cu o experiență de peste 20.000 de ore în leadership și strategie de dezvoltare.

Pentru a diminua aceste discrepanțe, adauga Mihai Stanescu, companiile trebuie sa își sprijine liderii în procesul de reconectare cu echipele, prin programe de dezvoltare reala a leadershipului, care sa includa ascultare activa, feedback autentic și asumarea responsabilității ca practica, nu doar intenție.

Cu o experiența de peste doua decenii, RoCoach accelereaza aceasta transformare prin programe intensive de dezvoltare a leadershipului, organizând anual peste 85 de zile de workshop-uri în sala de training și peste 350 de ore de coaching pentru echipe de management. Expertiza în coaching organizațional și de tranziție s-a concretizat în colaborările cu peste 25 de clienți corporate doar în ultimul an, având un impact direct asupra a peste 400 de manageri din România. Prin aceste inițiative, RoCoach contribuie la crearea unor lideri mai aliniați la nevoile echipelor lor și mai adaptați provocarilor actuale din mediul de business.