

LEADERSHIP ȘI MANAGEMENTUL ECHIPEI

CONCEPTUL DE LEADERSHIP ȘI DE
MANAGEMENT DE ECHIPĂ CARE POATE
MENȚINE O SCHIMBARE INOVATOARE



CUPRINS

Introducere _____	3
Rezultatele așteptate ale învățării _____	4
Exercițiu de autorefecție _____	5
Noi stiluri și competențe de conducere care permit antreprenorilor din economia circulară și din industria 4.0 să reușească _____	6
Cum pot sprijini competențele de “Management 4.0” o afacere de economie circulară? __	10
Stiluri noi și vechi de conducere _____	14
Metode de implicare a membrilor echipei, de alocare și gestionare a rolurilor în echipă și de sprijinire a experimentării _____	19
Câteva exemple și povești inspiraționale _____	24
Sarcina de evaluare finală _____	27
Test final _____	30
Lecturi și resurse suplimentare _____	32



INTRODUCERE

Acest material video prezintă conceptul de conducere și de management al echipei care poate menține o schimbare inovatoare.



REZULTATELE AȘTEPTATE ALE ÎNVĂȚĂRII

CUNOȘTIȘTE	<ul style="list-style-type: none">• Cunoașterea noilor stiluri și competențe de conducere care permit antreprenorilor din domeniul economiei circulare și al industriei 4.0 să aibă succes• Cunoașterea elementelor cheie ale competențelor de Management 4.0 și aplicarea lor la economia verde• Cunoaștințe de dezvoltare a echipei într-un mediu inovator, generând un scop comun și sprijinind experimentarea. https://archive.ellenmacarthurfoundation.org/explore/make-a-circular-economy-pitch-in-your-organisation
COMPETENȚE	<ul style="list-style-type: none">• Comparați și contrastați stilurile de conducere noi și vechi.• Evaluați modul în care competențele de “Management 4.0” pot sprijini o afacere de economie circulară• Descrieți metodele de implicare a membrilor echipei, de alocare și gestionare a rolurilor în echipă și de sprijinire a experimentelor.
ATITUDINI	<ul style="list-style-type: none">• Disponibilitatea de a adopta noi stiluri și competențe de conducere care să facă din economia circulară un lider eficient.• Înțelegerea și aplicarea competențelor de management 4.0 în cadrul economiei circulare.• Dorința de a împuternici și de a uni echipele pentru a obține sprijin pentru o idee sau un proces nou.





EXERCIȚIU DE AUTOREFLECȚIE

Vă rugăm să completați exercițiul de auto-reflecție pentru a vă testa cunoștințele despre leadership și managementul echipei. Sunt doar cinci întrebări, aveți grijă, sunt întrebări la care răspunsurile corecte sunt mai multe.

[Faceți clic aici pentru exercițiu.](#)



**NOI STILURI ȘI COMPETENȚE
DE CONDUCERE CARE PERMIT
ANTREPRENORILOR DIN
ECONOMIA CIRCULARĂ ȘI DIN
INDUSTRIA 4.0 SĂ REUȘEASCĂ**

“Există o diferență între a fi un lider și a fi un șef. Ambele se bazează pe autoritate. Un șef cere supunere oarbă; un lider își câștigă autoritatea prin înțelegere și încredere.” (Klaus Balkenhol)

Conducerea, ca parte integrantă în companii și industrii, este de la începutul tuturor activităților de afaceri. Circumstanțele specifice fac ca schimbările să fie inevitabile; liderilor li se cere să inițieze și să dirijeze schimbarea. Atunci când întreaga planetă și mediul înconjurător solicită o schimbare, provocarea în materie de leadership se află la nivel de vârf și necesită acțiuni durabile și unitare pentru a realiza schimbarea. Stilurile de conducere trebuie să evolueze pentru a crea întreprinderi durabile din punct de vedere social, ecologic și financiar. Competențele de comunicare, responsabilizare și implicare sunt absolut vitale pentru aceste noi stiluri. De asemenea, pe măsură ce locurile de muncă sunt transformate de cea de-a patra revoluție industrială (industria 4.0) și pe măsură ce așteptările angajaților și ale consumatorilor se schimbă, este necesar ca și liderii să se schimbe.

Ce înțelegeți prin revoluție industrială (industria 4.0)? Industria 4.0, cu referire la “a patra revoluție industrială”, reprezintă utilizarea tehnologiilor contemporane pentru a îmbunătăți eficiența operațională. Din perspectiva evoluției tehnologice, dezvoltarea industrializării se îndreaptă spre Industria 4.0 prin aplicarea tehnologiilor moderne de informare și comunicare. Industria 4.0 este legată de integrarea Internetului obiectelor, a cloud computing și a analizei de date mari, a automatizării industriei, a rețelelor de date și a tehnologiilor contemporane de producție. În practică, se așteaptă ca utilizarea tehnologiilor legate de Industria 4.0 să faciliteze îmbunătățiri fundamentale ale proceselor industriale, de la proiectarea produselor până la producție și livrare, precum și crearea de fabrici inteligente.

Prin urmare, organizațiile “ar trebui să își dezvolte competențele și să măsoare leadershipul în moduri care să îi ajute pe lideri să navigheze în mod eficient într-o ambiguitate mai mare, să se ocupe de schimbări rapide și să se implice cu părțile interesate externe și interne”. Observăm că stilurile de conducere încep să se schimbe, trecând de la stilul “comandă și control” din trecut la noi forme de conducere, determinate nu numai de tehnologie, ci și de schimbările demografice și de așteptările angajaților și ale clienților. În funcție de modul în care liderul încearcă să execute schimbarea, oamenii pot urma cu pasiune sau nu. În unele cazuri, liderul trebuie să îi facă pe oameni să îl urmeze, este inevitabil din cauza unui obiectiv mai mare care nu influențează doar viața noastră de afaceri de zi cu zi, ci și întreaga planetă și generațiile viitoare. În consecință, ar trebui să fie un lider bun și carismatic cel care permite schimbarea - ar trebui să fie o organizație puternică care să îi facă pe oameni să o urmeze, iar mesajul cheie trebuie să fie înțeles.

Există opinia că o conducere colaborativă și o colaborare eficientă sunt necesare pentru a ne atinge obiectivele circulare. Crearea unei culturi de lucru în care toți tragem în aceeași direcție, indiferent de rolul sau de țara în care lucrați, este o condiție prealabilă pentru succes. Pentru a ajunge acolo va fi nevoie de lideri cu abilitățile potrivite, care să facă parte din călătoria schimbării. În calitate de lider, trebuie să înțelegeți că toți oamenii reacționează diferit, de exemplu, la schimbare, și că recunoașterea și gestionarea acestui fapt, precum și perceperea nevoilor diferite, reprezintă o condiție prealabilă pentru o bună conducere. Un climat de lucru colaborativ se bazează pe faptul că toți angajații își asumă responsabilitatea pentru ei înșiși și înțeleg ce este acceptat și ce nu este acceptat în cultura corporativă și, de asemenea, acționează în conformitate cu reglementările în vigoare. Pentru a ajunge acolo este nevoie de o schimbare la nivelul conducerii, liderii urmând să se concentreze pe colaborare



și să stabilească obiective clare pentru a crea un mediu de lucru sigur și durabil.

De asemenea, asistăm la o atenție tot mai mare acordată stilurilor de conducere “incluzive”, “cotidiene” și “diverse”. Există, de asemenea, multe comentarii cu privire la creșterea numărului de “lideri digitali” - lideri cu experiență tehnologică care au adoptat timpuriu și care își sporesc în mod constant propria înțelegere

de tehnologie pentru a profita de oportunitățile digitale, de date și de inteligență artificială. Pe măsură ce inteligența artificială devine mai sofisticată, va începe să ia sau să asiste la luarea unor decizii care au un impact mai mare asupra vieții individuale. Acest lucru va ridica provocări etice pe măsură ce oamenii se vor adapta la rolul mai mare și mai proeminent al procesului decizional automatizat în societate. Pe măsură ce prezența tehnologiei la locul de muncă crește, pare din ce în ce mai probabil că calitățile umane, cum ar fi inteligența emoțională, intuiția și colaborarea, vor deveni ingrediente vitale în crearea unei organizații de succes și înfloritoare. Există deja preocupări legate de potențiala părtinire a procesului decizional algoritmic în societate, iar problemele etice legate de inteligența artificială pot avea un impact semnificativ asupra mărcii și reputației unei companii, precum și asupra vieții personalului, a clienților și a părților interesate în general. Mulți lideri sunt deja conștienți de aceste preocupări. Un sondaj realizat în 2018 de Deloitte a constatat că 32% dintre liderii de afaceri din SUA au clasificat problemele etice drept unul dintre primele trei riscuri ale inteligenței artificiale.



**CUM POT SPRIJINI
COMPETENȚELE DE
“MANAGEMENT 4.0” O
AFACERE DE ECONOMIE
CIRCULARĂ?**

Managementul de echipă se referă la diversele activități care unesc o echipă prin apropierea membrilor acesteia în vederea atingerii obiectivelor stabilite. Pentru membrii echipei, echipa trebuie să fie prioritatea lor și orice altceva ar trebui să treacă în plan secund. Aceștia ar trebui să fie foarte concentrați pe obiectivele lor. Odată cu utilizarea tehnologiilor moderne, a rețelelor integrate, a comunicațiilor în cloud și a altor platforme, managementul a înregistrat și o creștere a calității, revoluționând modul în care sunt gestionate companiile. Managementul 4.0 face parte din cea de-a patra revoluție industrială, care se caracterizează prin încorporarea de elemente digitale pentru a transforma industria. Este un răspuns la noile cerințe manageriale, asigurând colectarea de date în timp real pentru un proces decizional mai eficient. În esență, Management 4.0 se axează pe două principii principale: modernizarea industriei prin intermediul tehnologiei și observarea comportamentului clienților. Intersecția acestor concepte permite gestionarea mai strategică a afacerii, pe lângă faptul că permite modalități mai creative și inovatoare de a genera venituri.

Managementul 4.0 este o cale naturală către transformarea digitală, prin implementarea unor soluții mai complexe în cadrul rutinelor de afaceri. Există câteva avantaje care pot sprijini o afacere de economie circulară:

- Mai multă agilitate și decizii mai încrezătoare
- Creșterea profitabilității, ca urmare a unor alegeri mai strategice pentru afacerea dumneavoastră.
- Produse finale cu mai multă valoare adăugată
- Avantaje concurențiale pe piață
- Experiență îmbunătățită a clienților
- Îmbunătățirea relației dintre manageri și echipe



Managementul 4.0 se bazează pe principiile esențiale care urmează schimbările acestei noi generații a industriei. Punerea clientului pe primul loc în luarea deciziilor, oferirea unui serviciu omnichannel și recunoașterea valorii automatizării. Ce principii ghidează Management 4.0? Răspunsul este:

1. Centrarea pe client. Relația dintre consumatori și mărci s-a schimbat. Clienții sunt mai activi și au un rol direct în întregul proces de producție. În plus, aceștia au o influență reală asupra procesului de cumpărare al altor clienți.
2. Diversificarea canalelor. Acordarea de asistență clienților prin diferite canale nu mai reprezintă un avantaj competitiv, ci o necesitate de afaceri.
3. Automatizare. Automatizarea este un alt punct care a devenit accesibil și a fost adoptat de multe tipuri diferite de afaceri. Cu ajutorul tehnologiilor automatizate, companiile pot optimiza sarcinile operaționale și pot investi cunoștințele echipelor în activități strategice.
4. Analiza datelor. Managementul 4.0 se bazează în întregime pe date. Cu informații concrete, puteți decide unde și cum să vă investiți resursele, precum și cum să vă îmbunătățiți managementul afacerii.
5. Echipe de înaltă performanță. Utilizarea combinată a automatizării și a datelor asigură creșterea performanței capitalului uman. Echipele au mai mult timp pentru a investi în inovare, în timp ce activitățile operaționale sunt realizate de mașini și sisteme tehnologice. În plus, vă puteți îmbunătăți abordarea vânzărilor pe baza unor informații valoroase despre piață și clienți.
6. Integrarea sectoarelor. Tehnologiile Industrie 4.0 asigură, de asemenea, integrarea diferitelor sectoare de activitate, astfel încât toți lucrează cu accent pe aceleași obiective și strategii.



În concluzie, au fost identificate trei categorii principale pentru a clasifica aptitudinile și competențele de bază ale managementului 4.0, care pot sprijini o afacere de economie circulară. În primul rând, competențele tehnice, care cuprind toate cunoștințele și aptitudinile legate de muncă, de exemplu, aptitudinile media, aptitudinile de codificare, gestionarea cunoștințelor și controlul statistic. Competențele tehnice sunt abilități pe care o persoană le dobândește prin practică și învățare. În al doilea rând, toate competențele și abilitățile pentru problema generală sunt rezolvarea problemelor și luarea deciziilor de exemplu: abilități analitice și de cercetare, rezolvarea conflictelor și a problemelor, creativitate. Acestea se concentrează pe capacitatea de a lua decizii de afaceri și de a conduce subordonații în cadrul unei companii, inclusiv capacitatea, tacticile de negociere și comportamentul de răspuns. În al treilea rând, competențele sociale, care includ valorile sociale ale unui individ, motivațiile, de exemplu: capacitatea de a transfera cunoștințe, abilitățile de conducere, capacitatea de a lucra în echipă. Competența socială în care sunt incluse așteptările privind interacțiunea viitoare cu pe care se construiesc ceilalți, și pe baza cărora se dezvoltă percepțiile individuale despre propriul lor comportament.



STILURI NOI ȘI VECHI DE CONDUCERE

Atunci când se analizează dezvoltarea Mișcării pentru economie circulară, este necesară o înțelegere mai profundă a cadrului teoretic pentru a înțelege deciziile luate în trecut. În mod firesc, Mișcarea pentru economia circulară a primit cea mai mare atenție datorită conștientizării economice și a reciclării din ultimii ani. Cu toate acestea, subiectele care, cel mai probabil, au avut cea mai mare influență în trecerea la o economie circulară sunt Leadershipul, deoarece este nevoie de o conducere puternică, de decizii corecte și de oameni pe care să îi urmeze pentru a realiza această schimbare.

În literatura de specialitate, există multe teorii diferite privind leadershipul. În acest articol, accentul va fi pus pe “Teoria marelui om”, “Teoria contingenței” și “Teoria transformățională”. Pentru multe companii fondate cu ani în urmă și încă existente, diferitele teorii de conducere ar putea reflecta stilurile de conducere din trecut. La începutul fondării, un om mare a avut viziunea de a crea sau, în acest caz, a fost cineva care a inițiat mișcarea. De-a lungul anilor, pe măsură ce compania sau industria a crescut, a fost inevitabil ca organizația să deschidă să fie flexibil pentru a ține cont de influențele mediului. Teoria transformățională spune că abilitățile motivaționale ale liderilor trebuie să permită personalului lor să se dezvolte, ceea ce ar putea avea ca rezultat dorința de auto-realizare, libertate și flexibilitate. În acest context, va fi vorba de abilitățile motivaționale ale oamenilor, companiilor sau organizațiilor pentru a permite inovațiile.



Teoria marelui om. Născută și fondată în secolul al XIX-lea, "Teoria Marelui Om" explică liderii ca fiind Mari Oameni, ca eroi carismatici, ca oameni care pot schimba istoria. "Eroii au cu siguranță utilitatea lor. Ei captează imaginația, dezvăluie posibilități și adună simpatii. Ei inspiră". Numai prezența unui om mare este suficientă pentru a-i motiva pe ceilalți oameni. Aplicându-ne pe un mediu de afaceri modern, un om mare poate fi un fondator carismatic al unei companii, care este capabil să capteze oamenii, sau un director de vânzări activ și solid, care este cel care își atrage personalul de vânzări.

Teoria contingenței. Conform cuvântului "contingență", această teorie consideră că factorii de influență din mediul înconjurător sunt principalii factori care determină luarea deciziilor și conducerea. Nu există cele mai bune practici în general, dar pot exista cele mai bune practici pentru anumite cazuri sau circumstanțe. Esența acestei teorii a conducerii ar putea fi - stabilirea pașilor potriviți la momentul potrivit. organizația ca un organism deschis, care trebuie să interacționeze și să realizeze o relație adecvată cu acel mediu, ceea ce înseamnă că organizația trebuie să fie flexibilă pentru a se adapta la orice schimbări potențiale din mediu. Această abordare poate fi considerată cumva controversată față de Teoria Marelui Om, deoarece această teorie consideră că liderul este motivul succesului sau al eșecului, și nu factorii de influență din exterior. Comportamentul personalului în ceea ce privește nivelul de stres, grupul și sprijinul liderului poate varia de la o situație la alta, ceea ce duce la necesitatea ajustării stilului de conducere.

Leadershipul transformațional poate fi aplicat atunci când se încearcă creșterea participării și a motivației în cadrul echipelor și pentru a identifica o potențială nevoie de schimbare. Spre deosebire de leadershipul tranzacțional, în care recompensele sunt principalele stimulente pentru efort, liderul transformațional încearcă să motiveze în mod obișnuit prin carismă, inspirație, stimulare intelectuală și considerație individualizată, ceea ce duce la creșterea performanței personalului. Acest model ar putea fi foarte modern, deoarece, în ultimii ani, într-un mediu de afaceri obișnuit, motivarea și permiterea personalului să se dezvolte sunt esențiale pentru succes. Cu toate acestea, această teorie poate fi, de asemenea, legată de teoria marelui om, în care un individ a venit cu o idee și alții au urmat-o.





Conducerea și cultura companiei trebuie să adopte și să recompenseze inovarea circulară, deoarece modelele circulare necesită o regândire fundamentală a modului în care companiile creează valoare. Stilurile de conducere menționate anterior au influențat noua conducere care are o abordare circulară; iar dacă o organizație dorește să concureze pe baza calității și a inovației ca armă strategică importantă în viitor, atunci este foarte important să se asigure că este important să aibă lideri care să aibă abilități precum gândirea creativă, să știe să comunice și să lucreze în echipă. Pe lângă aceasta, aceștia trebuie să aibă cunoștințe despre noile tehnologii, adică despre sistemele de producție ciber-fizice și să combine acest lucru cu cele mai bune practici de management al calității, unde deciziile lor se vor baza pe Big Data. În plus, ei trebuie să dobândească cunoștințe despre noile tehnologii, pe măsură ce acestea apar. Ei trebuie să știe cum să își motiveze echipele de lucru, să fie deschiși la schimbare, să știe cum să ia decizii și, mai presus de toate, trebuie să știe cum să gestioneze conflictele și trebuie să înțeleagă cum să își controleze propriile emoții. De asemenea, trebuie remarcat faptul că, în viitor, schimbul de idei va avea întâietate față de schimbul de bunuri. Aceștia trebuie să aibă capacitatea de a se adapta la schimbările și provocările care apar.

**METODE DE IMPLICARE A
MEMBRILOR ECHIPEI, DE
ALOCARE ȘI GESTIONARE A
ROLURILOR ÎN ECHIPĂ ȘI DE
SPRIJINIRE A EXPERIMENTĂRII**

Este vital să creăm un spațiu în care echipa companiei să fie fericită în munca sa, să poată rămâne creativă și să nu se abată de la drum. Munca în echipă presupune ca un grup de oameni să se reunească, să ia decizii și să lucreze pentru atingerea unui obiectiv comun. Fiecare membru al echipei are responsabilitatea de a livra și de a contribui la menținerea echipei pe drumul cel bun. Gestionarea unei echipe este dificilă și necesită o conducere puternică. Managementul echipei se referă la tehnicile implicate în conducerea unui grup de indivizi și în a-i ajuta să își îndeplinească sarcinile. Managementul echipei implică:

- Managementul comunicării
- Stabilirea obiectivelor
- Delegație
- Managementul performanței echipei
- Gestionarea conflictelor

Cinci sfaturi pentru un management eficient al echipei și câteva metode de implicare a membrilor echipei, de alocare și gestionare a rolurilor în echipă pentru a sprijini creativitatea și experimentarea:

1. **Transparență:** Mediile de lucru construite în jurul transparenței și responsabilității aduc echipele mai aproape una de cealaltă. Acestea inspiră încredere în conducere, încurajează deschiderea și colaborarea și permit rezolvarea mai rapidă a problemelor. Cu o comunicare deschisă și consecventă, echipa dvs. se va simți în siguranță într-un spațiu sigur în care să contribuie cu idei și să fie creativă. Marc de Grandpre, vicepreședinte senior de marketing la KIND Healthy



Snacks, este de acord cu faptul că transparența și autenticitatea la locul de muncă sunt extrem de importante. El spune: "Cum poate compania dvs. să învețe, să crească și să aibă succes dacă oamenilor le este teamă să fie ei înșiși, să-și exprime opiniile și să arate cu adevărat că le pasă de marcă și de echipă? Faptul că societatea devine un fel de spațiu sigur permite ca ideile geniale să curgă și ca problemele din companie să fie semnalate și abordate direct." Nu este întotdeauna ușor să stabilești rolurile și responsabilitățile clare necesare pentru a forma o echipă transparentă. Tablourile de proiecte partajate ale instrumentului ajută la menținerea unei imagini de ansamblu clare a proiectelor și a responsabilităților: https://www.meistertask.com/?r_campaign=busi-simple-team-management&ga=2.108732034.1899088762.1664402240-590171770.1664402240

2. Mențineți comunicarea. Comunicarea este secretul pentru a vă asigura că tematica companiei își face treaba. Liderii unei companii ar trebui să urmărească să creeze un mediu în care fiecare angajat poate oferi un feedback onest și constructiv. Membrii echipei ar trebui să se simtă confortabil să își exprime îngrijorările și să comunice unii cu alții. Gestionarea unei echipe înseamnă construirea unei culturi a muncii în echipă. Aceasta este o abilitate de bază a managementului de echipă pe care este necesar să o dezvoltați. Întrucât munca în echipă depinde de comunicare, este important să le oferiți echipelor instrumentele de care au nevoie pentru a lucra împreună. Și există o mulțime de instrumente de comunicare, de exemplu, whatsapp, Slack, Google Hangouts, Google meets și multe altele.



3. Oferiți feedback regulat. Un management eficient al echipei înseamnă o colaborare mai bună. Furnizarea de feedback membrilor echipei este una dintre cele mai bune modalități prin care îi puteți ajuta să se dezvolte. Jean-François Manzoni, profesor de leadership și dezvoltare organizațională la IMD International, explică: “Faci un deserviciu vedetei tale dacă nu reușești să o ajuți să își dea seama cum poate continua să se dezvolte.” Dacă identificați domenii de îmbunătățire, este o bună ocazie de a împărtăși feedback constructiv. Oferirea de feedback poate fi dificilă, dar este o parte esențială a unui management eficient al echipei.
4. Încurajați colaborarea și aveți încredere în echipa dumneavoastră. Pentru a obține un bun echilibru, încurajați-vă echipa să îmbrățișeze colaborarea creativă. Profitați la maximum de diferitele seturi de competențe ale membrilor echipei, asigurându-vă că toată lumea este la curent cu proiectele în curs de desfășurare. În acest fel, membrii echipei pot să sară în ajutor pentru a colabora acolo unde simt că pot aduce valoare. Un instrument de gestionare a sarcinilor vă permite să urmăriți starea sarcinilor și progresul proiectului. Câteva exemple de instrumente de gestionare: <https://www.scoro.com>; <https://monday.com/>; <https://clickup.com/>. Și există o prezentare generală a celor mai bune 23 de soluții de gestionare a sarcinilor pe 2022: <https://clickup.com/blog/task-management-software/>
5. Sprijiniți creativitatea și experimentarea. Un ghid de leadership eficient pentru a alimenta creativitatea echipei dumneavoastră de înaltă performanță și pentru a le da posibilitatea de a fi angajate și inspirate.



Experimentarea este una dintre multele modalități de a conduce o echipă și vine cu diverse responsabilități și tactici. Liderii creativi îmbrățișează procesul de design thinking pentru rezolvarea problemelor inovatoare datorită naturii sale iterative. Gândirea prin design nu este doar o modalitate de a găsi o soluție pentru aplicații de design complicate, ci poate fi aplicată în viața noastră de zi cu zi. Esența gândirii este de a ne încuraja cu experimente și iterații. Dacă suntem capabili să aplicăm conceptele de design thinking în rezolvarea problemelor complexe, ar trebui să putem aplica acest lucru în stilul nostru de conducere.



CÂTEVA EXEMPLE ȘI POVEȘTI INSPIRAȚIONALE

Uneori este nevoie de exemple, sfaturi și povești inspiraționale de la companii de succes în ceea ce privește un leadership eficient în economia circulară.

Povestea cum să transformăm compania într-o abordare mai circulară, iar acest lucru poate fi realizat de un lider creativ și persistent:

“Nu există deșeuri! La NS, suntem pe drumul cel bun spre zero deșeuri până în 2030. În prezent, 99% din trenurile noastre sunt reutilizate. Dar aceasta nu este o sarcină ușoară. Podele de tren vechi de 20 de ani au fost aruncate ca deșeuri. Nu mi s-a părut corect acest lucru, așa că am început să caut un nou scop. Pentru a face acest lucru, am abordat aproximativ 200 de antreprenori. În cele din urmă am ajuns la un producător circular care putea transforma podeaua unui tren într-o masă de tenis de masă. Odată ce această masă de tenis de masă a fost construită, mingea a început să se rostogolească. Acest lucru a dus la mult mai multe idei și la mult mai mulți antreprenori care doreau să se implice. Acum, aproape un milion de podele de tren sunt refolosite sub formă de mobilier, cabine telefonice și bucătării. Deci, convingerea mea este: dacă poți transforma podele de tren vechi de 20 de ani, care au parcurs 5,7 milioane de kilometri și au fost călcate de 44 de milioane de picioare, în produse noi și frumoase, nu poți arunca nimic ca deșeu! Nu renunțați! Arătați că este posibil. După aceea, extinderea este (aproape) automată.” Ilse de Vos van Eekeren Manager circular, Căile Ferate Olandeze (NS)



Poveste inspirațională despre cum să devii un lider de afaceri.

Atunci când urci pe scara carierei în cadrul unei profesii specializate sau tehnice, de multe ori te simți brusc ca și cum ai fi din nou un pește mic în iazul mare. Surbjit Kaur, în prezent consultant senior în management la EY, a început ca cercetător științific și atribuie încrederea de care avea nevoie pentru a se îndrepta spre managementul carierei lui Chartered Manager. Povestea completă este disponibilă aici: https://youtu.be/_suo0TMiNyQ

Sfaturi pentru lideri de a încerca diferite poziții relevante în cadrul companiei:

“Nu poți lucra la economia circulară din spatele biroului tău, ci trebuie să implici în mod proactiv toți partenerii relevanți din lanțul valoric. Pentru a înțelege mai bine complexitatea (și oportunitățile), cu siguranță ajută dacă ai avut diverse poziții relevante în cadrul companiei tale.”
Jeroen Cox, director principal pentru energie și mediu, KPN

Sfatul de a învăța în mod constant pentru a dobândi abilități și competențe de conducere eficiente:

Cu toții putem deveni lideri prin procesul de predare, îndrumare, învățare și studiere a liderilor admirabili din întreaga istorie a omenirii. Leadershipul este un set de abilități pe care le putem învăța prin exersare și necesită timp și răbdare pentru a le stăpâni în timp. Este o activitate de o viață, iar marii lideri prosperă pentru oportunitățile de autodezvoltare pentru a învăța noi abilități și tehnici. “Liderii se fac, nu se nasc. Ei sunt făcuți prin efort, care este prețul pe care trebuie să-l plătim cu toții pentru a atinge orice obiectiv care merită” - Vince Lombardi



SARCINA DE EVALUARE FINALĂ

TITLUL SARCINII:

Stilul dumneavoastră individual de conducere

SCOPUL ACTIVITĂȚII:

Scopul acestei sarcini este de a reflecta asupra stilului dumneavoastră individual de conducere și de management al echipei. Dacă nu sunteți membru al aceleiași organizații, atunci imaginați-vă poziția de vis într-o companie.

TIMP NECESAR:

3h (realizarea unui infografic) + 10 min de prezentare

MATERIALE NECESARE:

Un acces la canva (<https://www.canva.com/>) sau la orice alt instrument de design grafic.

Formatul pentru prezentare:

Infografic

PAȘI PENTRU ÎNDEPLINIREA SARCINII:

1. Vă rugăm să urmăriți videoclipuri despre leadership:
Leadership inovator: https://www.youtube.com/watch?v=rOb_GIGN9HA
Fii liderul pe care ți-ai dori să-l ai: https://www.youtube.com/watch?v=Swa34BiA_Xg
Cum să gestionezi pentru creativitate colectivă https://www.ted.com/talks/linda_hill_how_to_manage_for_collective_creativity/up-next
2. Gândiți-vă la propriul stil de conducere și la abilitățile de gestionare a echipei, la ceea ce aveți și la ceea ce ați dori să obțineți în viitor.



3. Folosind orice instrument de design grafic (de exemplu, [canva.com](https://www.canva.com)), realizați un infografic în care să vă explicați stilurile de conducere și abilitățile de gestionare a echipei.
4. Prezentați aceste informații în 10 minute



Vă rugăm să completați exercițiul final pentru a vă testa cunoștințele despre leadership și gestionarea timpului. Sunt doar cinci întrebări, aveți grijă, sunt întrebări la care răspunsurile corecte sunt mai multe.

[Faceți clic aici pentru exercițiu.](#)



LECTURI ȘI RESURSE SUPLIMENTARE

<http://www.nzwc.ca/documents/circulareconomybusinessstoolkit.pdf>

Strategii pentru a învăța din eșecuri

<https://hbr.org/2011/04/strategies-for-learning-from-failure>

Cum să gestionezi pentru creativitate colectivă

https://www.ted.com/talks/linda_hill_how_to_manage_for_collective_creativity/up-next

<https://absjournal.abs.edu.in/abs-Journal-volume-6-issue-2-december-2018/abs-j-v-6-i-2-december-2018-article-11.pdf>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652621008751>

Relația dintre economia circulară, industria 4.0 și performanța lanțului de aprovizionare: O abordare combinată ISM/Fuzzy MICMAC

<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/5/2772>

Identificarea viitoarelor cerințe de competențe ale profilurilor de locuri de muncă pentru o industrie de producție europeană sustenabilă 4.0

<https://www.mdpi.com/2313-4321/7/3/32/html>