

Astăzi student... Măine: manager sau lider?

Nuță Cristiana
Vișan Denisa Ana-Maria

Rezumat: Mediul de afaceri se confruntă, în prezent, cu provocări din ce în ce mai diverse și complexe, în special din punctul de vedere al competitivității, iar managementul este de așteptat să ia o varietate de decizii și direcții. În acest sens, sunt aduse în discuție importanța abilităților, a talentelor resurselor umane. Ne-am întrebat, astfel, care sunt perspectivele studenților privind luarea deciziilor, lucrul în echipă, comunicarea și adaptarea, în general, având în vedere că ei au fost participanți la schimbarea (educațională) din ultimii ani. Așadar, scopul acestei lucrări este de a identifica abordările studenților privind managementul și leadership-ul și de a evidenția care dintre acestea predomină mai mult în activitățile lor. Ca urmare a anchetei noastre pe bază de chestionar, au fost colectate părerile a 258 de studenți din cadrul facultăților Academiei de Studii Economice din București, iar acestea au fost analizate, utilizându-se testul T pentru eșantioane independente. În final, s-a putut evidenția faptul că, în rândul studenților, predomină abordarea de tip leadership, regăsită cu preponderență în cazul studenților de gen feminin, în special. Mai mult, deținerea unei burse s-a arătat a fi un important factor motivator pentru studenți în ceea ce privește dezvoltarea propriilor cunoștințe, determinant ce îi ajută, totodată, în pregătirea lor de a deveni buni specialiști în management.

Cuvinte cheie: management, leadership, eficiență, adaptabilitate, orientare în carieră.

Abstract: The business environment is currently facing increasingly diverse and complex challenges, especially in terms of competitiveness, and management is expected to take a variety of decisions and directions. In this regard, the importance of skills, human resources talents are brought into discussion. We have thus wondered what are the students' perspectives on decision-making, teamwork, communication and adaption in general, given that they have been participants in (educational) change in recent years. Therefore, the aim of this paper is to identify students' approaches to management and leadership and to highlight which of them predominates more in their activities. As a result of our questionnaire-based survey, the opinions of 258 students from the faculties of the Bucharest University of Economic Studies were collected and these were analyzed using the independent sample T test. In conclusion, it was possible to highlight the fact that among students the leadership approach prevails, found mainly in the case of female students, in particular. Moreover, having a scholarship has been shown to be an important motivating factor for students in terms of developing their own knowledge, which also helps them in preparing to become good management specialists.

Keywords: management, leadership, efficiency, adaptability, career orientation.

1. Introducere

În ultima perioadă, mediul de business a devenit din ce în ce mai dinamic și mai competitiv, iar modul tradițional de conducere, respectiv managementul clasic, nu mai este suficient. Este nevoie, tot mai mult, de eficiență și adaptabilitate, pentru a putea face față provocărilor unui mediu actual plin de schimbări. Astfel, a fost repus în discuție și conceptul de leadership, un subiect de mare interes în prezent.

Schimbările acestea de abordare în mediul de business au survenit, în cea mai mare parte, odată cu pandemia COVID-19, care a avut un impact atât asupra organizațiilor (prin schimbările tehnologice, legislative), cât și asupra membrilor săi. Inclusiv studenții, ca parte a instituțiilor de învățământ, au trebuit, în ultimii ani, să se adapteze continuu la educația digitală, să se distanțeze unii de ceilalți, fiind influențate, astfel, comportamentele, percepțiile și chiar și valorile și obiectivele acestora.

Ca urmare, având în vedere noile perspective ale mediului de business, sunt studenții pregătiți pentru ele? Plecând de la această premisă, au fost formulate următoarele întrebări ale cercetării:

- În ceea ce privește studenții din cadrul ASE, care este **abordarea predominantă**: abordarea managementului sau abordarea leadership-ului? Dar în ceea ce privește studenții Facultății de Management?
- Având în vedere totalitatea studenților din ASE, în general, dar a studenților Facultății de Management, în special, care dintre **genurile feminin și masculin** tinde într-o măsură mai mare către abilitățile unui **lider**? Dar către abilitățile unui **manager**?

Astfel, ne dorim ca în această lucrare să identificăm și să evidențiem abordările (management sau leadership) către care tind în prezent studenții, viitorii absolvenți și chiar absolvenții Facultății de Management din cadrul Academiei de Studii Economice din București (ASE), în special. Având în vedere acest scop, unul dintre obiectivele noastre este să comparăm rezultatele acestora cu rezultatele celorlalți studenți ai ASE, din cadrul altor facultăți. Toate acestea vor fi realizate cu ajutorul unor analize adecvate, prin intermediul mai multor etape, prima fiind aceea de realizare a unui chestionar adresat tuturor studenților ASE.

2. Stadiul cunoașterii privind conducerea unei organizații

În primul rând, în societatea actuală, cunoașterea a devenit o resursă-cheie pentru orice organizație. Fiind în continuă competiție și aflându-se în medii din ce în ce mai dinamice, organizațiile tind să caute oameni cu talente diverse, cu ajutorul cărora să-și folosească expertiza pentru a obține accesul la noi piețe și noi tehnologii¹. Așadar, întreaga activitate a unei organizații reprezintă un proces complex, care necesită o bună colaborare între conducere și subordonați.

Cei care exercită funcții de conducere trebuie să dețină anumite trăsături și abilități, cum ar fi: responsabilitatea, capacitatea de organizare, comunicare și, totodată, de adaptabilitate, o caracteristică tot mai necesară în prezent pentru buna desfășurare a activității unei organizații. De asemenea, în literatura de specialitate, atunci când ne referim la conducerea unei organizații, sunt incluse ambele concepte: management și leadership². Inițial, ar putea părea că cele două se referă la același lucru, însă, în urma documentării realizate, am constatat că aceste concepte au o mulțime de asemănări și deosebiri, în baza anumitor criterii.

2.1 Management – caracteristici și abordări

În ceea ce privește forma sa empirică, managementul a apărut prima dată ca activitate practică, bazându-se pe elemente precum: talentul, experiența și capacitățile personale ale acestuia³. Astfel, managementul reprezintă un rezultat al muncii conștiente și sociale, două procese care presupun realizarea obiectivelor funcțiilor managementului. Mai exact, partea conștientă a muncii impune parcurgerea și realizarea funcției de prevedere, întrucât, în lipsa unor scopuri și ale unor obiective predefinite, activitățile premergătoare vor fi neclare și nu numai. Fără aceasta, activitățile vor fi dificil de stabilit și rezultatele vor fi diferite de cele așteptate, într-un sens mai mult sau mai puțin pozitiv⁴. Procesul de muncă de tip social impune realizarea celorlalte patru funcții ale managementului: organizarea, coordonarea, antrenarea și motivarea, control-evaluarea. Acesta presupune desfășurarea unor activități în grup ce impun organizarea muncii, coordonarea eforturilor depuse de fiecare membru, antrenarea membrilor grupului pentru realizarea activităților respective, iar acțiunea de control-evaluare presupune verificarea modului în care au fost întreprinse activitățile de către membrii grupului, dar și a ipotezei conform căreia obiectivele

¹ Bhatt, G. D. (2002). Management strategies for individual knowledge and organizational knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 6(1), 31–39.

² Zlate, M. (2004). *Leadership și management*, Ed. Polirom, Iași, p.173.

³ Burduș, E., & Popa, I. (2018). *Fundamentele managementului organizației*, Ed. Pro Universitaria, București, p.15.

⁴ *Ibidem*, p.16.

prestabilite au fost atinse sau nu⁵. Ca urmare a celor prezentate anterior, rezultă că managerul este cel care „exercită funcțiile managementului în virtutea obiectivelor, sarcinilor, competențelor și responsabilităților specifice funcției ocupate”⁶. Totodată, managerul are diverse roluri: interpersonale⁷ (de reprezentare a organizației și a subordonaților săi; de orientare și pregătire a subordonaților săi), informaționale⁸ (observator activ, diseminator, purtător de cuvânt) și decizionale⁹ (de evaluare a progresului în virtutea obiectivelor stabilite; de evaluare a performanțelor angajaților subordonați; mânguitor de rezolvare a situațiilor conflictuale). Verbele care îl caracterizează cel mai bine sunt: a înțelege, a procesa, a aplica¹⁰.

În ceea ce privește trăsăturile managerilor, este cunoscut că acestea sunt, într-o foarte mare măsură, înnăscute, mai degrabă decât dezvoltate, iar abilitățile fiind cele dobândite ulterior, pe parcursul experienței și a parcurgerii anumitor practici, activități specifice funcției pe care o ocupă. De asemenea, managerii sunt caracterizați și de o dublă profesionalizare (au nevoie nu doar de cunoștințe de specialitate, ci și de management), inclusiv de creativitate în identificarea unor soluții inedite și originale. Însă, a fi manager presupune și deținerea anumitor calități umane, cum ar fi personalitatea, deoarece are la bază atât aptitudini legate de profesia principală (aptitudini de specialitate), cât și aptitudini de management (capacitate de comunicare, de luare a deciziilor, intuiție, fler, spontaneitate, abilitatea de a influența oamenii)¹¹.

Astfel, dat fiind faptul că principalele caracteristici definitorii ale managerilor (calități, cunoștințe, abilități¹²) pot fi destul de numeroase, au fost dezvoltate câteva tipuri de manageri, după cum urmează¹³: (1) managerul de tip participativ, caracterizat de lipsa de reticență privind abordarea oricărei situații și/sau probleme împreună cu ceilalți colegi, de înțelegerea privind contactele umane, dar și de ideea de acceptare a utilizării metodei de delegare în diverse activități; (2) managerul de tip autoritar, care utilizează foarte rar metoda delegării, preferă să comande și să verifice în mod excesiv activitatea celorlalți colegi; (3) managerul de tip participativ-autoritar, respectiv cel care reușește să îmbine caracteristici ale celorlalte două tipuri de manageri prezentate anterior.

2.2 Leadership – caracteristici și abordări

Spre deosebire de management, leadership-ul reprezintă „acea relație între lideri și adepți care intenționează schimbări reale și rezultate care reflectă scopurile lor comune”¹⁴. Acesta înglobează toate trăsăturile și abilitățile unui individ, care participă la procesul de motivare și antrenare al indivizilor¹⁵, al cărui scop este de a-i face pe aceștia să contribuie cât mai mult la realizarea obiectivelor organizației¹⁶. Leadership-ul presupune formarea și funcționarea companiilor pe bază de echipă. Este pus accentul pe interacțiunea între persoane, între echipe, care

⁵ Burduș, E., & Popa, I. (2018). Fundamentele managementului organizației, Ed. Pro Universitaria, București, 2018, p.16.

⁶ *Ibidem*, p.77.

⁷ Doruc, M., Rolul calităților profesionale în activitatea managerului, Teoria și practica administrării publice, Chișinău, p.440.

⁸ Burduș, E., & Popa, I., op. cit., p.85.

⁹ Doruc, M., op. cit., p.440.

¹⁰ Capozzoli, T. K. (1995). Managers and Leaders: A Matter of Cognitive Difference, The Journal of Leadership Studies, 2(3), p. 23.

¹¹ Burduș, E., & Popa, I., op. cit., pp.78-80.

¹² Zlate, M. (2004) Leadership și management, Ed. Polirom, Iași, p.171.

¹³ Burduș, E., & Popa, I., op. cit., pp.82-83.

¹⁴ Silva, A. (2014). What do we really know about leadership?, Journal of Business Studies Quarterly, 5(4), pp.1-4.

¹⁵ Bertocci, D. I. (2009). Leadership in organizations, Ed. University Press of America, Lanham, p.7.

¹⁶ Pal, G. M., & Tohotan, A. (2005). Leadership-aspecte interculturale, Management intercultural, 6(12), p.31.

capătă astfel o importanță tot mai mare și devine, totodată, un factor determinant în obținerea competitivității strategice a resurselor umane¹⁷.

Astfel, putem afirma că a fi lider înseamnă să fii diferit, să ai o altfel de gândire¹⁸ și să fii deschis către nou pentru a putea găsi soluții pentru diferitele probleme din mediul de business imprevizibil din ziua de azi. De asemenea, atunci când vorbim despre lideri, ne referim, în primul rând, la oameni și la cum reușesc aceștia să-i inspire pe ceilalți. Liderul nu este acea persoană care are adepți doar pentru a-i motiva să acționeze într-o anumită direcție¹⁹, ci este vorba despre influență²⁰. Liderul este un simbol pentru cei din jurul său, este acea persoană care are un impuls suplimentar, o vervă intelectuală, o tenacitate suplimentară, precum și voința de a se dezvolta continuu. Acesta se dovedește a fi eficient, indiferent de obstacole, având constant grijă de oamenii săi, întrucât este conștient că nu poate realiza totul de unul singur. Este un bun ascultător, se pliază pe nevoile celor din jur și este o persoană deschisă²¹. De obicei, rolul liderului este de a aduce o nouă perspectivă în cadrul organizației. Verbele care îl caracterizează cel mai bine sunt: a analiza, a sintetiza, a evalua²². Alte aspecte ce asigură succesul unui lider se referă la: caracter, carismă, angajament, competență, curaj, comunicare, concentrare, discernământ, generozitate, inițiativă, ascultare, problem-solving, responsabilitate, învățare continuă sau viziune²³.

Ca urmare, prin prisma faptului că există o mulțime de caracteristici definitorii ale liderilor, au fost dezvoltate mai multe tipuri de lideri precum: (1) cel care se concentrează pe previziune, (2) cel care se axează pe strategia organizației în mod predominant sau (3) cel care adoptă inovarea și schimbarea în majoritatea timpului²⁴.

2.3 Asemănări și deosebiri dintre manager și lider

Cea mai importantă asemănare dintre un manager și un lider este dată de faptul că amândoi lucrează cu oamenii. Ambii ocupă o funcție de conducere, au subordonați, dețin o responsabilitate foarte mare și participă în procesul de luare a deciziilor din cadrul organizației. Întrucât lucrul cu oamenii reprezintă o provocare zilnică, aceștia trebuie să asigure o bună comunicare atât internă, cât și externă²⁵.

În privința deosebirilor dintre manager și lider, Abraham Zaleznik²⁶ este primul autor care a observat anumite diferențe între cele două, folosindu-se de anumite criterii. Acesta a ajuns la următoarele concluzii: în ceea ce privește munca, liderul oferă și creează noi posibilități de alegere a sa, în timp ce managerul o coordonează; în relațiile cu ceilalți, liderul este foarte empatic, în vreme ce managerul se implică puțin din punct de vedere emoțional; referitor la percepția despre sine, liderul este orientat spre schimbare și are o identitate de sine nedefinită, iar managerul este adeptul ordinii și disciplinei, având o identitate bine conturată. Dacă, în cazul liderului, oamenii îl vor urma, fiind un model pentru aceștia, în cazul managerului se vor supune acestuia în baza autorității ierarhice²⁷.

¹⁷ Bilaș, L., & Crastin, M., Managementul strategic al resurselor umane și al potențialului personal al colaboratorilor întreprinderilor în condițiile diversității culturilor de afaceri: importanța echipelor și leadership-ului, *Economica*, 2015, 2(92), pp.7-16.

¹⁸ Koestenbaum, P. (2006). Liderul – fața ascunsă a excelenței, Ed. Curtea Veche, București, p.29.

¹⁹ Silva, A. (2014). What do we really know about leadership?, *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), pp.2-3.

²⁰ Maxwell, J. C. (2002). Cele 21 de legi supreme ale liderului, Ed. Amaltea, București, p.31.

²¹ Koestenbaum, P. (2006). Liderul – fața ascunsă a excelenței, Ed. Curtea Veche, București, p.30.

²² Capozzoli, T. K. (1995). Managers and Leaders: A Matter of Cognitive Difference. *The Journal of Leadership Studies*, 2(3), p.23.

²³ Maxwell, J. C. (2003). Cele 21 de calități ale liderului, Ed. Amaltea, București.

²⁴ Zlate, M. (2004). Leadership și management, Ed. Polirom, Iași, p.181.

²⁵ Cărăuș, V. (2016). Importanța comunicării manageriale în exercitarea funcțiilor managementului, *Studia Universitatis Moldaviae*, 7(97), 86-90.

²⁶ Zaleznik, A. (2004). Managers and leaders: Are they different?, *Harvard Business Review*.

²⁷ Bertocci, D. I. (2009). Leadership in organizations, Ed. University Press of America, p.11.

Conform lui John Kotter²⁸, managementul diferă de leadership prin prisma funcțiilor de bază ale acestora: managementul se axează pe proiectare, structura organizațională, problemele privind personalul, planificarea bugetului, iar leadership-ul se concentrează pe viziunea, misiunea, problemele de la nivelul întregii organizații, dar și la strategia acesteia. Mulți specialiști din domeniul psihologiei consideră că aptitudinile unui lider sunt mai mult înnăscute, chiar dacă majoritatea cunoștințelor și abilităților organizatorice sunt dobândite și dezvoltate pe parcursul vieții, prin practică și experiențe reale²⁹. În ceea ce privește schimbarea, un manager poate menține doar direcția, în vreme ce liderul o poate schimba, pentru că are influență³⁰.

Principala premisă a lucrării noastre a fost: Cât de bine pregătiți sunt studenții de la Facultatea de Management față de cei de la altă specializare? Mai exact, am vrut să observăm în ce măsură dețin studenții de la această facultate abilități specifice unui manager, respectiv ale unui lider, comparativ cu restul colegilor de la alte specializări din cadrul ASE. Sunt oare studenții de la Management formați pentru a deveni buni specialiști și/sau pentru a deveni adevărați lideri? Pentru a răspunde acestor întrebări, a fost formulată prima ipoteză:

H1: Studenții din cadrul Facultății de Management dețin în mai mare măsură abilități specifice unui manager, respectiv specifice unui lider, comparativ cu studenții de la alte specializări.

Diferența de gen este un subiect din ce în ce mai dezbătut atunci când discutăm despre management și leadership, mai exact despre poziții de conducere. Deși, de-a lungul timpului, cercetătorii au constatat că există o tendință mai mare în rândul bărbaților de a deveni manageri, respectiv lideri, în ultimii ani s-a ajuns la concluzia că, în rândul studenților, există o tendință ascendentă în ceea ce privește conducerea unei organizații, indiferent de gen. Mai mult, interesul femeilor a devenit din ce în ce mai ridicat în privința acestui aspect³¹. Având în vedere acestea, vrem să aflăm cine deține acele abilități necesare unui manager, respectiv ale unui lider de succes: femeile sau bărbații? În acest sens, a fost formulată următoarea ipoteză:

H2: Studenții de gen masculin dețin în mai mare măsură abilități specifice unui manager, în vreme ce studenții de gen feminin dețin în mai mare măsură abilități specifice unui lider.

Rezultatele unor cercetări subliniază că studenții care au avut rezultate academice mai scăzute au tendința de a deveni mai degrabă lideri, deschizându-și propria afacere³². O explicație a acestui fapt este că a fi lider înseamnă să deții un anumit nivel de cunoștințe, să fii flexibil, să lucrezi în echipă și să vezi situațiile dificile ca pe noi provocări în fiecare zi, în vreme ce a fi manager presupune deținerea unui nivel ridicat de competențe și cunoștințe atât din domeniul managementului, cât și din domeniul leadership-ului. Gradul de asimilare al cunoștințelor de specialitate este reflectat în rezultatele academice obținute în timpul facultății. Unul dintre instrumentele care măsoară cel mai bine acest aspect este bursa de merit/performanță. Astfel, a fost formulată ultima ipoteză:

H3: Studenții care beneficiază de bursă dețin în mai mare măsură abilități specifice unui manager, respectiv specifice unui lider, comparativ cu studenții care nu beneficiază de bursă.

²⁸ Kotter, J. P. (1992). What leaders really do?, Ed. Harvard Business Press, pp.102-114.

²⁹ Silva, A. (2014). What do we really know about leadership?, Journal of Business Studies Quarterly, 5(4), p.2.

³⁰ Maxwell, J. C., op. cit., 2002, p.29.

³¹ Rusu, V. D., Roman, A., & Tudose, M. B. (2022). Determinants of Entrepreneurial Intentions of Youth: the Role of Access to Finance. Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, 33(1), pp.86–102.

³² Popescu, C. C., Maxim, A., & Diaconu (Maxim), L., (2014). Determinants of entrepreneurial intentions among Romanian students. Transformations in Business and Economics, 13(3), 370-388.

3. Metodologia cercetării

Având în vedere informațiile din capitolul anterior, am putut observa existența unei strânse legături între management și leadership, atunci când ne referim la capacitatea de a conduce o organizație. Prin urmare, ne dorim să aflăm în ce măsură studenții Facultății de Management ai ASE dețin anumite trăsături și abilități specifice managerului și/sau liderului.

Astfel, am decis realizarea unei anchete pe bază de chestionar autoadministrat, care a fost aplicat în rândul studenților din cadrul ASE în perioada 17 Martie 2023 – 2 Aprilie 2023. Colectivitatea statistică a anchetei a fost reprezentată de studenții din cadrul ASE, respectiv un număr de aproximativ 23.151 de studenți, un total raportat la anul universitar 2021-2022³³. În final, eșantionul a fost format din 258 de studenți din anii I, II și III (licență) și anii I și II (masterat).

Chestionarul a fost alcătuit din 18 întrebări cu variante de răspuns prestabilite. Prima întrebare s-a referit la acordul pentru participarea în cadrul cercetării, colectarea și analiza datelor în scop academic. De asemenea, acest chestionar a fost împărțit în două secțiuni, respectiv: prima secțiune a avut la bază identificarea datelor demografice ale respondentului, iar cea de-a doua secțiune abordarea carierei sale ideale prin intermediul managementului și/sau leadership-ului. Acesta a putut fi realizat cu ajutorul platformei Google Forms, iar studenții au putut accesa și răspunde la întrebările aferente folosind următoarea adresă web: <https://forms.gle/5DJJx66yP9wKAi1N7>.

Metoda de analiză a datelor este reprezentată de testul T pentru eșantioane independente, care a fost aplicat pentru a vedea dacă există o legătură între specializarea, genul, bursa de merit/performanță și măsura în care studenții dețin abilitățile specifice unui manager, respectiv ale unui lider. În cercetarea noastră s-au avut în vedere câte 5 abilități pentru manager și 5 pentru lider, a căror prezentări și rezultate pot fi regăsite în capitolul următor. De asemenea, în același capitol, au fost prezentate și rezultatele cu privire la importanța pe care o acordă studenții abordărilor de tip management și leadership, urmând a fi analizate prin intermediul matricei importanță-performanță.

Prelucrarea și analiza acestor date s-a realizat prin intermediul programelor Microsoft Excel 2010 și SPSS 29 (Statistical Package for Social Sciences)³⁴.

4. Analiza rezultatelor

În continuare, vom prezenta atât metodele utilizate în analiza datelor culese, cât și interpretarea acestora. Prima ipoteză se referă la măsura în care studenții dețin abilitățile unui manager, respectiv ale unui lider, în funcție de specializare. Analiza acestor variabile este evidențiată în Tabelul 1.

Tabelul 1

Abilitățile manageriale și de leadership ale studenților în funcție de specializare

Variabile	Management (N=133)		Altă specializare (N=125)		Testul T pentru eșantioane independente		
	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Abilități manager	4,009	0,657	4,014	0,613	0,068	256	0,946
Abilități lider	3,865	0,747	3,670	0,760	2,067	254,409	0,040

M = media; *DS* = deviația standard; *t* = *t* statistic; *df* = numărul de grade de libertate; semnificația statistică.

³³ Academia de Studii Economice din București, Raportul anual al rectorului Academiei de Studii Economice din București privind starea universității pentru anul 2021, 2021, disponibil la: <https://www.ase.ro>, accesat la data de 22 Martie 2023.

³⁴ IBM Corp. (2023). IBM SPSS Statistics for Windows (Version 29.0) [Computer software]. IBM Corp.

A fost utilizat testul T pentru eșantioane independente pentru a compara măsura în care studenții dețin abilități specifice unui manager și ale unui lider, în funcție de specializare. Rezultatele obținute arată că nu există diferențe semnificative atunci când discutăm despre abilitățile manageriale, aceștia fiind bine pregătiți, indiferent de specializare ($t_{(256)}=0,068$, $p>0,05$). În ceea ce privește abilitățile de leadership, am constatat faptul că există diferențe semnificative între specializări, cei de la Management având o înclinație mai mare către acestea ($M=3,865$; $DS=0,747$), spre deosebire de celelalte specializări ($M=3,670$; $DS=0,760$; $t_{(254,409)}=2,067$, $p<0,05$). Acest aspect se poate datora faptului că abilitățile de leadership sunt mai degrabă înnăscute și perfecționate decât dobândite. De asemenea, putem spune că studenții de la Management sunt pregătiți atât pentru a deveni buni specialiști, cât și pentru a deveni adevărați lideri.

A doua ipoteză face referire la măsura în care studenții dețin abilitățile unui manager, respectiv ale unui lider, în funcție de gen. Analiza acestei ipoteze este evidențiată în Tabelul 2.

Tabelul 2

Abilitățile manageriale și de leadership ale studenților în funcție de gen

Variabile	Masculin (N=94)		Feminin (N=164)		Testul T pentru eșantioane independente		
	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Abilități manager	4,034	0,671	3,999	0,615	0,428	256	0,669
Abilități lider	3,626	0,817	3,854	0,712	2,344	256	0,020

Pentru a vedea dacă există vreo diferență între genul respondenților și măsura în care aceștia dețin abilități de manager, respectiv de lider, a fost aplicat testul T pentru eșantioane independente. Rezultatele indică faptul că nu există o diferență semnificativă în rândul studenților referitor la abilitățile manageriale ($t_{(256)}=0,428$, $p>0,05$). Altfel spus, indiferent de genul studenților, aceștia dețin în mare măsură abilități specifice unui manager, valorile mediilor fiind extrem de apropiate ($M_M=4,034$; $M_F=3,999$). Însă, dacă vorbim despre abilitățile de leadership, atunci observăm că studenții de gen feminin ($M=3,854$; $DS=0,712$) dețin în mai mare măsură abilități necesare unui lider de succes, față de studenții de gen masculin ($M=3,626$; $DS=0,817$; $t_{(256)}=2,344$, $p<0,05$).

Ultima ipoteză se referă la măsura în care studenții dețin abilități manageriale și de leadership, în funcție de următorul aspect: beneficierea de o bursă în baza rezultatelor academice obținute în semestrul I. Analiza acestei ipoteze este evidențiată în Tabelul 3.

Tabelul 3

Abilitățile manageriale și de leadership ale studenților în funcție de bursă

Variabile	Beneficiază (N=96)		Nu beneficiază (N=162)		Testul T pentru eșantioane independente		
	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Abilități manager	4,123	0,604	3,946	0,646	2,181	256	0,030
Abilități lider	3,856	0,738	3,720	0,768	1,414	206,103	0,159

Am folosit testul T pentru eșantioane independente pentru a vedea dacă există o diferență între studenții care beneficiază de bursă în urma rezultatelor academice obținute în semestrul I și cei care nu beneficiază, atunci când ne gândim la aceste abilități de manager, respectiv de lider. Am constatat că există o diferență semnificativă ($t_{(256)}=2,181$, $p<0,05$) în privința abilităților manageriale, cei care beneficiază de bursă fiind mai bine pregătiți ($M=4,123$; $DS=0,604$) decât cei care nu beneficiază ($M=3,946$; $DS=0,646$). Spre deosebire de acestea, în rândul abilităților de

leadership nu a fost evidențiată o diferență semnificativă ($t_{(206,103)}=1,414$, $p>0,05$), ambele categorii de studenți având valori mari și apropiate ($M_B=3,856$; $M_{NB}=3,720$). Această situație se poate explica prin faptul că bursa reprezintă un factor care stimulează motivația studenților de a învăța și de a se pregăti să devină buni specialiști, întrucât abilitățile unui manager bun se dobândesc prin învățare și experiență, spre deosebire de abilitățile unui lider care sunt predominant înnăscute.

Pentru a avea o analiză completă a întregii situații, am realizat o matrice a importanței-performanței cu scopul de a afla inclusiv cât de importante sunt abilitățile de manager și lider pentru studenți, comparativ cu măsura în care sunt deținute de către aceștia (Figura 1):

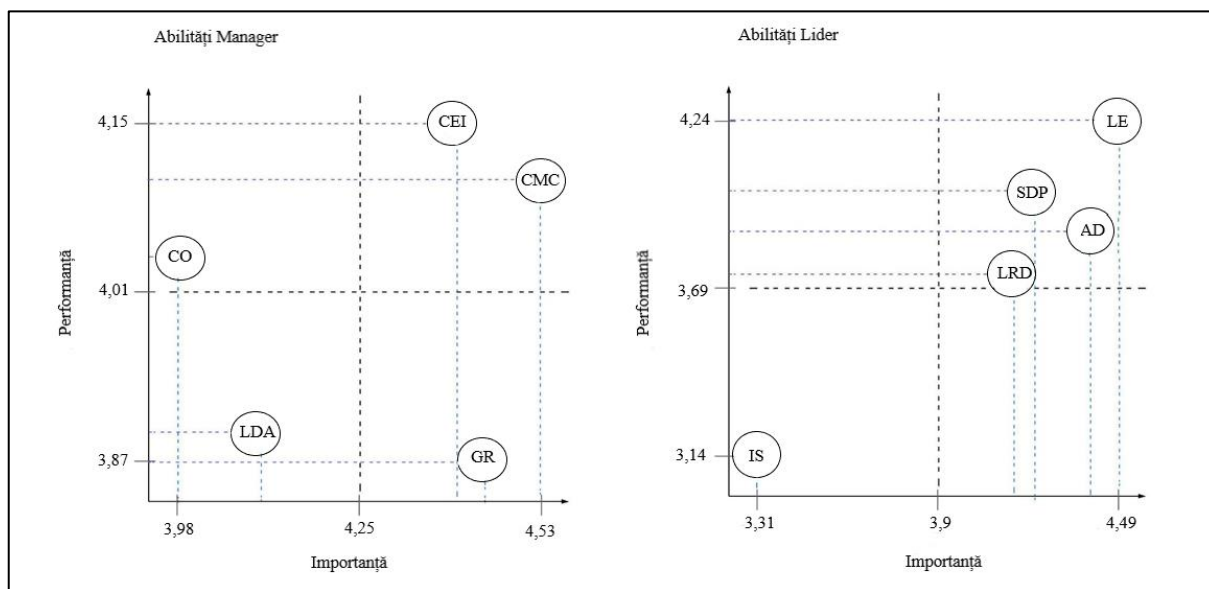


Fig. 1. Matricea importanță-performanță pentru abilitățile de manager și lider

În ceea ce privește abilitățile manageriale, se pare că aspectul cel mai problematic pentru studenți se referă la gestionarea resurselor (GR), care are o foarte mare importanță pentru aceștia. Acest lucru se poate explica prin faptul că, aflându-se la început de drum, majoritatea dintre ei încep să se confrunte cu responsabilitățile vieții de adult. Pe de altă parte, abilități precum: culegerea eficientă a informațiilor (CEI) sau coordonarea unei echipe și medierea unui conflict (CMC) se situează în rândul celor mai bune abilități manageriale ale studenților. Din acest motiv, ele trebuie în continuare susținute de către profesori și angajatori pentru a rămâne cel puțin la același nivel în continuare. La partea de comunicare (CO) se poate observa că studenții se descurcă foarte bine, însă nu acordă o mare importanță comunicării eficiente, iar luarea deciziilor în urma unei analize (LDA) nu reprezintă un aspect atât de important pentru aceștia.

Referitor la abilitățile de leadership, constatăm faptul că nu există aspecte care să prezinte dificultăți pentru studenți, ba chiar aceștia se concentrează pe majoritatea dintre ele, acordându-le o foarte mare importanță. Se pare că lucrul în echipă (LE) are cel mai mare punctaj, fiind urmat de situațiile dificile văzute ca niște provocări (SDP), adaptabilitatea (AD) și luarea rapidă a deciziilor (LRD). Aceste rezultate se justifică, întrucât majoritatea studenților au luat deja contact cu piața muncii sau cu diferite organizații studențești, lucrând mult în echipă, adaptându-se situațiilor etc. De asemenea, incertitudinea și schimbările rapide din mediul înconjurător i-au determinat pe aceștia să fie flexibili, să vadă totul ca pe o provocare și să ia decizii într-un ritm mai alert față de alte generații. Fiind la începutul vieții profesionale, studenții nu acordă o așa mare importanță îngrijorării și stresului (IS), conform rezultatelor prezentate.

5. Concluzii

Schimbările din ultimii ani în cadrul instituțiilor de învățământ au făcut ca studenții să treacă prin anumite schimbări, influențând, astfel, o schimbare a propriei persoane, dat fiind impactul psihologico-emoțional pe care l-au resimțit, unii mai mult, alții mai puțin. Aceste schimbări au făcut ca acești studenți să își dezvolte noi aptitudini, să se adapteze, dar și să se responsabilizeze, inclusiv prin căutarea și găsirea (de foarte multe ori s-a rămas doar la etapa anterioară, de căutare) unui loc de muncă pentru buna gestionare a resurselor în contextul digitalizării. Dar să fie aceste îmbunătățiri de personalitate suficiente pentru a putea face față unui mediu de afaceri imprevizibil? Pe aceste considerente am pornit realizarea lucrării noastre, astfel încât să putem afla actualele perspective ale studenților din cadrul ASE și, de asemenea, să descoperim dacă acestea se află în concordanță cu piața muncii. Astfel, prezenta lucrare se adresează exclusiv studenților din ASE, punându-se accent mai ales pe studenții de la Facultatea de Management.

Așadar, lucrarea de față a avut scopul de a identifica modul de abordare al studenților Facultății de Management din cadrul ASE, în așa fel încât să fie posibilă o analiză comparativă a rezultatelor acestora cu cele ale studenților din cadrul celorlalte facultăți din ASE. Ca urmare a acestei analize comparative, am dorit să aflăm dacă este sau nu importantă specializarea facultății în ceea ce privește formarea gândirii și a propriei personalități, care, având în vedere experiența personală de-a lungul vieții, s-a dovedit și se dovedește de nenumărate ori mai importantă decât orice studii.

Rezultatele acestei cercetări arată că o pondere foarte mare a celor 258 de studenți analizați dețin în mare măsură abilități specifice unui manager, respectiv ale unui lider. În ceea ce privește specializarea, studenții Facultății de Management tind, în cea mai mare parte, să aibă abilități de leadership, fiind de asemenea pregătiți să devină și buni specialiști în management. De asemenea, au putut fi confirmate și în lucrarea noastră rezultatele acelor studii, conform cărora există un interes ridicat în rândul femeilor de a ocupa o funcție de conducere. Cu alte cuvinte, s-a putut confirma că studenții de gen feminin dețin în mai mare măsură abilitățile necesare unui lider de succes, comparativ cu studenții de gen masculin. Mai mult, bursa de merit și cea de performanță s-au arătat ca fiind influențe directe și motivatorii privind dezvoltarea abilităților manageriale ale studenților, astfel încât să acumuleze cât mai multe cunoștințe pentru a deveni buni specialiști în management, în timp ce abilitățile unui lider depind în mai mare măsură de calitățile sale înnăscute. Observăm, așadar, că există o legătură strânsă între educația și formarea profesională a studenților atunci când discutăm despre conducerea unei organizații.

Această lucrare aduce informații cu privire la gradul de pregătire al studenților din cadrul ASE pentru a intra pe piața muncii, având în vedere că, în prezent, aceste abilități sunt din ce în ce mai căutate de către angajatori. În acest sens, prezenta cercetare își propune să vină ca o inițiativă pentru cadrele didactice ale universității, în general, și ale Facultății de Management, în special. De asemenea, aceste abilități, odată dezvoltate, pot determina studenții să aspire către funcții de conducere, ba chiar să-și deschidă firme proprii. Limitele acestei cercetări sunt date de mărimea eșantionului, fiind una redusă (258 de respondenți), având în vedere că aproximativ 23.151 de studenți reprezintă populația cercetată. În acest sens, ne propunem ca, în viitor, să ajungem la un număr mai mare de respondenți, în așa fel încât cercetarea să cuprindă rezultate cât mai reprezentative. De asemenea, ar trebui să fie incluse toate ciclurile de învățământ universitare: licență, masterat și doctorat. Prin aceste modalități, se va putea forma o imagine mai clară atât pentru cadrele didactice, care vor putea implementa acțiuni în mediul intern al instituției de învățământ, cât și pentru angajatori, care, din mediul extern, vor avea posibilitatea de a crea oportunități de pregătire și dezvoltare a studenților de astăzi, pentru a fi managerii și/sau liderii de mâine.

6. Bibliografie

1. Academia de Studii Economice din București, *Raportul anual al rectorului Academiei de Studii Economice din București privind starea universității pentru anul 2021*, disponibil la: <https://www.ase.ro>, 2021, accesat la data de 22 Martie 2023.
2. Bertocci, David I., *Leadership in organizations*. Ed. University Press of America, 2009.
3. Bhatt, Ganesh D. (2002). *Management strategies for individual knowledge and organizational knowledge*, Journal of Knowledge Management, 6(1), 31–39. DOI:10.1108/13673270210417673.
4. Bilaș, L., & Crastin, M., *Managementul strategic al resurselor umane și al potențialului personal al colaboratorilor întreprinderilor în condițiile diversității culturilor de afaceri: importanța echipelor și leadership-ului*, Economica, 2015, 2(92), 7-16.
5. Burduș, E., & Popa, I. (2018). *Fundamentele Managementului Organizației*. Ediția a III-a. Ed. Pro Universitaria,.
6. Capozzoli, T.K. (1995). *Managers and Leaders: A Matter of Cognitive Difference*, The Journal of Leadership Studies, 2(3), 21-29, DOI:10.1177/107179199500200303.
7. Cărauș, V. (2016). *Importanța comunicării manageriale în exercitarea funcțiilor managementului*, Studia Universitatis Moldaviae., 7(97), 86-90.
8. Doruc, M. (2018). *Rolul calităților profesionale în activitatea managerului*, Teoria și practica administrării publice, , pp.440-443, preluat de pe https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/68053.
9. IBM Corp. (2023), *IBM SPSS Statistics for Windows (Version 29.0)* [Computer software]. IBM Corp.
10. Koestenbaum, P. (2006), *Liderul – fața ascunsă a excelenței*. Ed. Curtea Veche.
11. Kotter, John P. (1992). *What leaders really do?*. Ed. Harvard Business Press.
12. Maxwell, J. C. (2002), *Cele 21 de legi supreme ale liderului*. Ed. Amaltea.
13. Maxwell, J. C. (2003), *Cele 21 de calități ale liderului*. Ed. Amaltea.
14. Pal, G. M., & Tohotan, A. (2005). *Leadership-aspecte interculturale*, Management intercultural, , 7(12), 31-34.
15. Popescu, C. C., Maxim, A., & Diaconu (Maxim), L. (2014), *Determinants of entrepreneurial intentions among Romanian students*, Transformations in Business and Economics, 13(3), 370-388.
16. Rusu, V. D., Roman, A., & Tudose, M. B. (2022). *Determinants of Entrepreneurial Intentions of Youth: the Role of Access to Finance*, Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, 33(1), 86–102, DOI: 10.5755/j01.ee.33.1.28716.
17. Silva, A. (2014). *What do we really know about leadership?*, Journal of Business Studies Quarterly, , 5(4), 1-4.
18. Zaleznik, A. (2004). *Managers and leaders: Are they different?*, Harvard Business Review, 1, , disponibil la: <https://hbr.org/>, accesat la data de: 18 Martie 2023.
19. Zlate, M. (2004). *Leadership și Management*. Ed. Polirom.