

# LEADERSHIP ZILNIC

*100 de lecții scurte pe care ți-ai fi dorit să le știi*

IONICĂ GRIGORESCU



Editura Gold Books  
Baia Mare  
2026

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

GRIGORESCU, IONICĂ

Leadership zilnic : 100 de lecții scurte pe care ți-ai fi dorit să le știi / Ionică Grigorescu. - Baia Mare : Gold Books, 2026

ISBN 978-630-6622-91-7

159.9

© Copyright 2026 - Ionică Grigorescu.

Toate drepturile asupra acestei ediții aparțin autorului. Orice reproducere sau selecție de texte din această carte este permisă doar cu aprobarea în scris a autorului.

e-mail: [ionica.grigorescu@gmail.com](mailto:ionica.grigorescu@gmail.com), [www.ionicagrigorescu.ro](http://www.ionicagrigorescu.ro)

Acest material a fost publicat sub licența editurii GOLD BOOKS, Baia Mare, Liliacului 16

e-mail: [contact@goldbooks.ro](mailto:contact@goldbooks.ro), [www.goldbooks.ro](http://www.goldbooks.ro)

Coperta: Gabriel-Grigore Cioci

Corectura: Diana Zaharescu

Tehnoredactarea: Nicu Zaharie

ISBN: 978-630-6622-91-7

# Cuprins

Prefață	9
1. Tipologii de Lideri	13
2. Lider ocupat nu înseamnă lider performant	15
3. Ești lider, dar tot om rămâi...	17
4. Mitul celor două creiere...	19
5. Liderul ucenicilor nemulțumiți	21
6. Insomnia unui lider	23
7. Dușman și aliat	25
8. Atât de fericit încât nici nu-ți dai seama	27
9. Nu există lideri perfecți, ci doar lideri perfecționiști	29
10. Presați să aibă (in)succes	33
11. Liderul mulțumit dar nerecunoscut	35
12. Cu liderul la cardiolog	37
13. Liderul deconectat ...	39
14. Liderul complet ....	41
15. Cea mai profitabilă formă de risipă ....	43
16. Retrospectiva unui lider ...	45
17. Liderul risipitor	47
18. Liderul care sacrifică în loc să se sacrifice	51
19. Cum poate păstra liderul echipa unită?	55
20. Fii liderul pe care ți-ai fi dorit să-l ai!	57
21. Respectul nu se câștigă!	59
22. Liderul creativ	61

23. Ce înseamnă autenticitate pentru mine?	63
24. Puterea slăbiciunii	65
25. Interesat sau doar curios?	67
26. Vesel sau bucuros?	69
27. Plictisiți de atâta apatie	71
28. Legal sau moral?	73
29. Jucând rolul pe care nu-l am	75
30. Glumim pentru a zâmbi sau pentru a ne ascunde?	77
31. Ce sau cine îți consumă timpul?	79
32. Cum evit un conflict?	81
33. Cum aplanez un conflict?	83
34. Întrebarea schimbă starea	85
35. Leadershipul și credința	87
36. Cunoașterea - o altă formă de control	89
37. Oamenii sau rezultatele?	91
38. Iubirea liderului. Tu iubești?	93
39. Sfaturi vechi despre eșec	95
40. Interogarea negativismului	99
41. Pericolul zonei de confort	101
42. Puterea influenței	103
43. Liderii sunt oameni	105
44. Încrezător sau încrezut?	107
45. N-am timp!	109
46. Cantitate sau consecvență?!	111
47. Când îi vezi pe alții ca pe niște copaci	113
48. Un leadership cu emoții	115
49. Ce să faci când nu mai știi ce să faci?	117

50. Liderul pe care nu și-l doresc liderii	119
51. Recunoașterea care te califică să conduci	121
52. Liderul veștilor bune	123
53. Oportunitățile unei crize	125
54. Ce păstrez? Ce opresc? Ce îmbunătățesc?	127
55. Între control și delegare	129
56. Liderul deciziilor bune	131
57. Întrebări grele pentru cei ce au succes	133
58. Judecat de propriile sentințe	135
59. Relații inconfortabile, dar benefice	137
60. Lubește-ți țara	139
61. Petrece timp cu oamenii tăi	141
62. Cine te va înlocui?	143
63. Pericolul mândriei (I)	145
64. Pericolul mândriei (II)	147
65. Pericolul mândriei (III)	149
66. Pericolul mândriei (IV)	151
67. Încearcă ceva diferit	153
68. Riscant, dar benefic	155
69. Mic, dar dificil	157
70. Liderul între durere și suferință	159
71. Recompense rare	161
72. Un lider sau chiar mai mult de atât	163
73. Prețul mentorării	165
74. Fără regrete	167
75. Între control și performanță	169
76. Puterea recunoștinței	171

77. Povara deciziilor multe	173
78. Pericolul sezonelor	175
79. Sugestii pentru liderii începători	177
80. Liderul fără soluții	179
81. Liderul relațiilor funcționale	181
82. Liderul și beneficiile conflictelor	183
83. Liderul și beneficiile autoevaluării	185
84. Ești lider dacă...?	187
85. Alege-ți colegul potrivit	189
86. Leadershipul toxic	193
87. Liderul și joaca	195
88. Cum corectezi pe cineva fără să-l pierzi?	197
89. Greșelile liderilor care au sub 30 de ani	199
90. Cum să nu-ți ratezi promovarea?	201
91. Leadershipul celor abilitați	203
92. Cine e vinovat pentru lipsa de performanță?	205
93. Liderul vertical mai și concediază	209
94. Cea mai mare greșală a unui lider	211
95. Provocarea delegării	213
96. Susținătorul rezilienței	215
97. Liderul ucenicilor rezistenți la schimbare	217
98. Liderul confuz	219
99. Pericolul epuizării	223
100. Cum poți deveni un lider mai bun?	227
101. Lecția pe care o scrii tu	231
Tu ce fel de lider ai vrea să devii?	233

# Prefață

Trăim într-o lume suprasaturată de zgomot despre succes, în care leadershipul se predă impecabil de pe scene luminoase, dar eșuează adesea în întunericul primelor crize reale. Avem rafturi pline de strategii, framework-uri și rețete rapide, însă ducem o lipsă cruntă de lideri care să rămână verticali atunci când furtuna le lovește organizația și viața. Cartea pe care o ții în mână nu este încă un manual de management care îți spune *ce să faci*; este un manifest brutal de onest care te așază în fața oglinzii și te întreabă *cine ești*. Pentru că leadershipul autentic nu se construiește din tactici și iluzia controlului, ci din fibra caracterului tău, iar transformarea reală a oricărei organizații nu începe niciodată din exterior, ci adânc în inima celui care o conduce.

Când am început călătoria în antreprenoriat, acum mai bine de 20 ani, am pornit cu mult entuziasm, dar cu o lipsă cruntă de resurse. Mai mult decât lipsa banilor sau a educației formale de business, am simțit profund lipsa modelelor. Am crescut în România post-comunistă, într-o perioadă în care succesul era adesea asociat cu compromisuri, cu abuz de putere sau cu un management dictatorial. Noi, tinerii, nu aveam mentori. A trebuit să învățăm prin încercare și eroare. Am construit, am greșit, am pierdut și ne-am ridicat. Privind înapoi, îmi dau seama cât de mult ne-a costat lipsa mentorilor.

În toți acești ani de dezvoltare de echipe și afaceri am simțit nevoia de leadership autentic și mentori. Avem nevoie de un leadership care să rămână vertical în mijlocul furtunii.

## Întâlnirea care a schimbat perspectiva

Exact din această nevoie se naște importanța cărții pe care o ții în mână.

În anii 2024–2025, compania noastră a traversat „furtuna perfectă”. Piața s-a contractat brusc, proiectele s-au blocat, iar noi ne-am confruntat cu o scădere a cifrei de afaceri de 30% și pierderi uriașe. A trebuit să luăm decizii care nu te lasă să dormi noaptea: să reducem costuri drastic, să ne despărțim de zeci de oameni alături de care construise ani de zile. Eram epuizat, apăsător de responsabilitate și plin de întrebări: „*Am greșit undeva? Mai are sens să continui?*”.

Exact atunci l-am întâlnit pe Ionică Grigorescu. Nu a venit la mine cu soluții corporatiste „la cheie” sau cu sfaturi de business. A făcut ceva mult mai valoros: m-a ascultat. Mi-a pus întrebări de clarificare care au tăiat prin ceața confuziei mele. M-am simțit cunoscut, nu evaluat; înțeles, nu judecat; încurajat, nu presat. Am putut fi autentic și vulnerabil. M-a ajutat să înțeleg că presiunea nu era o pedeapsă, ci o pregătire și că din acea zdobire vor ieși resursele pentru o nouă etapă. Întâlnirea aceea mi-a schimbat postura, ajutându-mă să-mi asum responsabilitatea și să iau deciziile grele. Într-un sezon de furtună, am fost încurajat să rămân lider vertical.

## De la „ce faci” la „cine ești”

Ionică Grigorescu nu vorbește din teorie, ci din viață. A trecut prin crize, a ghidat organizații și are caracter, nu doar competență. Ai în mână o carte practică, structurată în o sută de lecții scurte. Citind-o, este ca și cum te-ar sfătui un mentor senior la o masă rotundă. Ai acces la o înțelepciune care îmbină leadershipul, psihologia, teologia și chiar filosofia. Autorul te provoacă, te încurajează și te așază în fața oglinzii prin studii de caz extrase din situații reale de viață.

**Leadershipul autentic nu se construiește prin strategii, ci prin caracter.** Transformarea reală a unei organizații nu începe cu activități, ci în inima liderului. Cartea mută focusul radical: de la „ce faci” la „cine ești”. Nu te învață cum să ai succes efemer, ci cine trebuie să devii pentru ca succesul tău să fie sustenabil.

## De ce contează această carte ACUM?

Trăim o epocă a paradoxurilor: succesul se atinge rapid, dar se consumă superficial. Zidim organizații puternice, dar la cârma lor stau, de prea multe ori, lideri epuizați și izolați. Echipele cresc numeric, dar se sufocă din lipsă de sens. Lumea de azi nu mai are nevoie de simpli manageri de performanță. Are o nevoie disperată de arhitecți de caractere — lideri care aleg să ridice oameni, să transforme culturi și să modeleze societatea.

Dacă simți că „lipsește ceva”, dacă vrei să conduci la cel mai înalt nivel fără să îți pierzi sufletul pe drum, dacă îți dorești claritate în clipele în care furtuna lovește și ești gata să-i crești și

pe alții să devină lideri — oprește-te. Această carte a fost scrisă pentru tine. Nu îți va schimba pur și simplu organizația; te va scutura din inerție, îți va anula scuzele și îți va redefini complet perspectiva asupra vieții și a vocației tale.

Ești chemat să lași o moștenire, nu doar niște rezultate. Ești provocat să ieși din rând și să devii acel lider vertical, asumat și curajos de care această lume are atâta nevoie.

Fii lider! Fii vertical! Fii mulțumitor! Dar, mai presus de toate, nu uita că ești și om.

**Ruben Marian** *Antreprenor și fondator UTILBEN*

## Tipologii de Lideri

Suntem tare diferiți, cu toate că facem parte din aceeași *specie*. Oameni suntem toți, chiar dacă nu identici. Asta ne aduce multe beneficii uneori, dar nu despre ele va fi vorba aici, ci despre faptul că aceste diferențe lucrează la construirea celor trei tipologii pe care le voi aminti mai jos. Felul în care suntem (ne)educați și (de)formați de școală, societate, dar mai ales de cei șapte ani de acasă (asta în cazul în care nu i-am stat în gazdă), își pune adânc amprenta asupra modului în care îi percepem pe ceilalți, dar și asupra felului în care ne raportăm la ei. Tot ce am acumulat, învățat, experimentat, simțit și adunat din ziua în care ne-am născut și până azi, a contribuit la *rezultatul* care suntem azi. Toate și-au pus amprenta asupra noastră.

De asemenea, **absolut tot ce trăim azi, în vreun fel va influența ceea ce vom deveni mâine**. Evoluția noastră va depinde atât de evenimente, de felul în care le interpretăm, dar mai ales de cum gestionăm ceea ce simțim în legătură cu ele. Probabil de aceea, nu doar că întâlnim, dar chiar noi putem fi percepuți ca fiind lideri care îi inspiră pe ceilalți, lideri care îi transpiră pe ceilalți sau lideri care îi disperă pe ceilalți. Cui dai dreptate în asemenea situații? Celui care face evaluarea, fiind sigur de

obiectivitatea părerii lui, sau celui evaluat, care va încerca eventual să-și justifice comportamentul care l-a plasat în ultima categorie?

Adevărul e că fiecare lider poate trece prin toate cele trei etape în percepția oamenilor pe care îi conduce, chiar dacă evaluarea nu este făcută de către aceleași persoane. Dar dacă unii se vor simți inspirați de seriozitatea ta, asta nu înseamnă că toți se vor simți așa. Transpirația pe care le-o provoci unora, va fi vizibilă pe frunțile lor. Aceștia ar putea chiar să-și șteargă frunțile în mod intenționat, când vor trece prin dreptul tău. Cât despre cei pe care „*îi disperî*”, aceștia ar putea să-ți transmită părerea lor prin faptul că te vor evita constant.

Nu voi dezbate aici și acum cine are dreptate. Doar vreau să scot la lumină o întrebare de strictă necesitate pentru fiecare, indiferent că e lider sau ucenic. E o întrebare simplă, dar care solicită multă sinceritate. Nu e o întrebare pentru ceilalți, ci o întrebare pentru sine. Nu e vorba de evaluare aici, ci de autoevaluare. *”Eu de care sunt?”*

Fii sigur că dacă tu ca lider ai reușit să inspire pe cineva, aproape sigur pe careva l-ai disperat. Dar e bine să observi ce se întâmplă frecvent. Ce vezi mai des? Oameni care fug de tine sau înspre tine? Ucenici care îți solicită sfaturi sau ucenici care îți ignoră propunerile? Ce fel de lider crezi tu că ești? Îi inspire, îi transpiri sau îi disperî pe ceilalți?

Cu cât plasarea ta în una dintre cele trei categorii va fi mai obiectivă, cu atât vei ști că trebuie să faci ceva pentru a nu rămâne prea mult în partea întunecată a clasificării, în cazul în care ești acolo.

**Fii lider! Fii vertical!**

# Lider ocupat nu înseamnă lider performant

**A**lergăm. O facem de dimineața până seara, fără să analizăm ce avem de făcut în ziua care ne stă înaintea sau ce am realizat în cea care a luat sfârșit. N-avem timp de analize. Sunt prea multe lucruri de făcut. Cu toate acestea, nu suficiente. Așa că ne mai asumăm câteva apărute pe parcurs, chiar dacă nu ne-au fost în mod direct atribuite. Vrem noi, pur și simplu să ne implicăm, *îmbătându-ne* cu proasta idee, habar n-am de unde venită, că dacă un lider este foarte ocupat înseamnă că este și performant.

Mi se pare mie, nu știu dacă și vouă, că având mai multe de făcut, riscăm să nu putem investi potențialul maxim în nimic din ceea ce facem. Toate resursele noastre sunt împărțite în prea multe "ulcioare". Iar problema e că nu le putem duce pe toate, în același timp, fără ca unul (sau mai multe) să sufere daune.

Nu. Performanța nu se măsoară în *multe lucruri făcute*, ci în *lucrul bine făcut*. Nu vă cramponați de faptul că seamănă mult cu sloganul lui Iohannis. Lui i-a luat mult timp să-l rostească,

apăi să-l mai și respecte.

În fine, e timpul să simplifici. Va fi mult mai ușor dacă începi să prioritizezi. Testează! Alege din cele treizeci de lucruri pe care le faci azi, doar trei pe care să le faci în următoarele treizeci de zile. Vezi ce se întâmplă. Poate nu poți simplifica chiar așa mult, dar taie măcar jumate din ele. Renunță pentru o perioadă definită la lucrurile care nu te definesc.

Eu așa cred că o să-ți crească performanța.

## Ești lider, dar tot om rămâi...

Aud foarte des expresia: ”*Cel mai greu e să lucrezi cu oamenii!*”. Interesant că cei care încearcă să mă convingă că au dreptate sunt tocmai ei oamenii... cu care lucrez. Ei sunt conștienți că e greu să lucrezi cu oamenii, dar când spun asta nu se referă niciodată la ei înșiși. Întotdeauna este vorba despre alții.

Uneori le dau dreptate celor care spun asta, doar că în ultimul timp o fac adăugând o specificație esențială, care deseori schimbă cursul discuției. ”*Spui asta conștient că și tu faci parte dintre ei, nu?*”, întreb eu încercând să le domolesc puțin frustrarea pe care o au cu privire la cei care au reușit să-i supere.

Cu cât analizez mai mult expresia cu pricina, cu atât mi se pare mai dificil să dau un verdict în dreptul ei. Chiar e greu să lucrezi cu oamenii sau e doar o părere a celor care lucrează cu ei, adică a celorlalți? Tot oameni sunt și ei.

Încercând să înțeleg dacă *formula* e doar un clișeu sau chiar este o realitate, mi-am dat seama (nu cred că sunt singurul), că valoarea și profunzimea ei sunt conturate mult de percepția celui care o folosește.

Ce te face să spui că e dificil să lucrezi cu oamenii? Spui asta pentru că ai simțit-o pe pielea ta sau e doar un tipar ver-

bal învățat, care are menirea să-ți justifice modul deficitar de relaționare? Cât de des spui asta? Cine aude cel mai des această afirmație din gura ta? Șeful tău? Oamenii pe care îi conduci? O spui ca să te plângi sau să convingi pe cineva că ai nevoie de ajutor?

Iată ce am învățat eu de-a lungul anilor în munca cu oamenii. Încerc să practic asta și să mă perfecționez mereu. În cele mai multe cazuri aduce rezultate, chiar dacă unele se văd mai bine, doar în timp.

M-am obișnuit să **observ** mai întâi, chiar dacă sunt tentat să intervin. **Întreb** interesat în loc să pun etichete. **Ascult** atent înainte să trag concluzii. Iar pe urmă **răspund**, chiar dacă uneori răspunsul meu este „*nu știu*”.

Mă scapă aceste tehnici de toate dificultățile? Nicidecum! Leadershipul continuă să fie o provocare? Cu siguranță! Însă îmbunătățirea felului în care mă raportez la oamenii despre care aș fi tentat să spun că sunt greu de condus, mi-a schimbat în timp paradigma. Stilul meu de relaționare (și al tău) poate construi poduri sau ziduri către inima celorlalți. De aceea, atunci când ne aflăm în impas cu cei pe care îi conducem, e bine să ne asigurăm că felul în care intenționăm să procedăm va uni și nu va despărți.

Adevărat. Nu este întotdeauna ușor să conduci oameni, dar asta nu doar din cauza lor. Până la urmă nici tu nu ești altceva decât un simplu... om! Sau...? Cel puțin eu nu sunt altceva!

Fii lider! Fii vertical! Dar nu uita că ești și om.

## Mitul celor două creiere...

**N**u. Neuroștiința nu este domeniul meu de activitate. Nici anatomia nu o stăpânesc prea bine, dacă ar fi să intrăm foarte adânc în toate ”cotloanele” ei. N-am decât studiile elementare pentru aceste materii. Oricum, nu despre creierul mic și creierul mare este acest articol. Ele nu sunt un mit, chiar dacă unii dintre noi, fără să vrem, putem transmite câteodată asta. Știu că se poate întâmpla să ne îndoim uneori de faptul că noi toți avem două creiere din punct de vedere fizic. Nu tot timpul le folosim pe ambele, dar le avem.

Din punct de vedere emoțional însă, lucrurile par să fie diferite. Din experiențe practice dobândite în leadership și nu din studii foarte elaborate (deși se pare că multe îmi dau dreptate), pot spune că fiecare om are un singur creier pentru *înregistrarea* emoțiilor. Memoria este una singură, iar gândurile sunt limitate de un singur spațiu cerebral, chiar dacă ele *fac naveta* între conștient și subconștient.

Clarific acum ce vreau să spun cu asta. Mi-ar plăcea să cred că **doar** ai auzit despre lideri care folosesc expresia: ”*din moment ce a intrat pe ușa companiei, angajatul trebuie să-și lase problemele personale afară...*”, și **nu ești** chiar tu unul din-

tre ei. Dacă totuși aderi la această categorie, nu dispera. Doar continuă să citești. E posibil să te ajute.

Nu cred că cineva deține două creiere; unul pentru problemele de la birou și altul pentru cele de acasă, cu posibilitatea de a-l accesa pe cel convenabil, în funcție de locația în care se găsește.

Da. O companie nu e datoare să suporte consecințele activității neperformante generate de problemele personale ale niciunuia dintre angajați. Doar că, un lider vertical poate influența creșterea performanței ucenicului său, creând un context potrivit unde el să se exprime, indiferent de natura problemelor care îl fac să se simtă împovărat. **Un angajat care se simte mai bine, va produce mai mult.**

Soluția pentru performanță nu e să le ceri ucenicilor tăi să-și nege emoțiile, ci să oferi un cadru sigur pentru ca ei să și le poată ventila. **Exprimarea, și nu reprimarea emoțiilor, va aduce cu adevărat rezultate.** Ea permite eliberarea emoțiilor neplăcute, pentru a face mai mult loc celor plăcute. Altfel nu se poate, având în vedere că spațiul este limitat, și totul se află într-un singur creier. Exact. Unul singur.

## Liderul ucenicilor nemulțumiți

**M**ulțumirea e o comoară. Probabil tocmai faptul că pare să fie așa de rară, o face atât de prețioasă. Nu o găsești pe toate gardurile. De fapt, uneori ți se pare că mai degrabă ai găsi-o acolo, decât în inima multor oameni.

În schimb, nemulțumirea e o povară. Ea apasă nu doar asupra celui care o experimentează, ci și asupra celor cu care el interacționează. Este ca un picur de cianură ce contaminează singura sursă de apă. Nemulțumirea îți poate tulbura nu doar prezentul liniștit, ci îți poate năruia și viitorul promițător. La fel ca și cancerul, ea avansează uneori într-un ritm galopant, alteleori cu pași mici, atinându-și într-un final obiectivul fixat încă de la început - *eliminarea bucuriei din viața celui pe care l-a cucerit.*

A conduce oameni nemulțumiți e o adevărată provocare pentru orice lider, dar nu cred că e imposibil. Liderii cu nivelul de mulțumire peste medie ar putea să confirme asta. De altfel, doar ei reușesc să facă față cu succes unei asemenea provocări. **Niciun lider nemulțumit nu va avea sorți de izbândă în gestionarea ucenicilor nemulțumiți, indiferent de celelalte abilități pe care le deține.** Călăuza trebuie să aibă o vedere sănătoasă pentru a putea conduce pe cineva care nu știe drumul și nu deține nici tehnici avansate de orientare. ***Doar un medic sănătos poate trata un pacient bolnav.***

Dificultatea tratării nemulțumirii poate fi depășită. Nemulțumirea poate scădea în intensitate dacă un lider mulțumit va începe să administreze un tratament corect.

Nu există o rețetă magică pentru eradicarea nemulțumirii, dar o abordare corespunzătoare o poate sufoca. Ea va fi mereu acolo, dar dacă e luată prin învăluire, efectele ei se vor vedea tot mai rar. Totul începe prin a-i cunoaște cauzele. Ele trebuie tratate.

Nemulțumirea ucenicilor crește prin efectul bulgărelui de zăpadă, probabil pentru că ea nu a fost sesizată la timp. O nemulțumire scade considerabil în intensitate dacă este **ascultată**. Am testat. Doar așa se poate ajunge la cel de-al doilea pas: **soluționarea**. Un lider va ști ce problemă trebuie să-i rezolve ucenicului numai după ce i-o cunoaște. Iar cunoașterea vine printr-o ascultare activă.

În leadership e ca în viață. Unele probleme se pot rezolva, altele parțial, iar câteva, niciodată. Așa se întâmplă și cu nemulțumirea, **mai ales că aceasta, în general, are mai mult de-a face cu universul lui interior, decât cu mediul exterior**. De aceea, nu de puține ori, pe lângă ascultare și soluționare, e nevoie de **confruntare**.

Ucenicul merită să afle, chiar dacă s-ar putea să nu-i fie confortabil, **că nimeni altcineva nu are putere de schimbare asupra lui, decât el însuși**. Nimeni nu-l va putea mulțumi, dacă el însuși nu este dispus să se deprindă cu mulțumirea. Când ucenicul este nemulțumit, ca rezultat al atitudinii sale semnificativ negativiste, lucrul cel mai bun pe care îl poate face liderul lui este să-l confrunte.

Dacă **ascultarea, soluționarea și confruntarea** lipsesc, e foarte probabil ca atât liderul, cât și ucenicul să trăiască fiecare cu impresia că are dreptate. Asta poate face munca fiecăruia aproape imposibilă.

Fiți lideri! Fiți verticali! Fiți mulțumiți! Fiți mulțumitori!

## Insomnia unui lider

Tatăl meu a fost un om extraordinar. L-am pierdut în urmă cu câțiva ani. Fiind la câteva mii de kilometri distanță de casă, am lipsit de la serviciul funerar. Tot ce am putut să fac a fost să trimit un email care s-a citit în fața audienței. N-a fost deloc comod pentru mine, dar am fost nevoit să-mi asum acele circumstanțe nefavorabile care m-au împiedicat să fac parte și eu dintre cei care l-au condus pe ultimul drum.

Știam, de altfel, că dacă relația mea cu el până atunci ar fi fost deficitară, prezența mea la căpătâiul lui, nu ar fi îmbunătățit-o. La fel cum, dacă relația noastră fusese solidă, lipsa mea într-un asemenea moment nu ar fi slăbit-o deloc.

Recunosc des atitudini, reacții și chiar tipare pe care le-am moștenit de la el. Nu toate sunt atractive. Unele chiar sunt deranjante, atât pentru mine, cât și pentru cei din jur. Dar având în vedere că tatăl meu a fost un om bun, multe dintre ele sunt în rezonanță cu acest adevăr.

Era un om matinal. Așa sunt și eu. Nu l-am întrebat nicio dată de la cine a moștenit asta, dar observam buna dispoziție cu care se trezea zilnic. Dacă voiai să primești ceva greu de obținut de la el, dimineața era cel mai potrivit moment al zilei

în care să faci solicitarea.

Având în vedere cât muncea de dimineața până seara, unii l-ar fi acuzat de lăcomie. Eu n-aș fi de acord. Și asta nu pentru că e tatăl meu, ci pentru că am văzut ce făcea în timp ce nu dormea, atunci când ar fi trebuit să doarmă (sau când alții spun că ar fi trebuit să doarmă).

Avea idei. Își urma visul, chiar dacă nu era unul dintre cele mai îndrăznețe. Făcea ce-i plăcea. Iar cea mai mare plăcerea a lui a fost să se simtă folositor. Și a reușit să se facă util multora. Ei sunt gata să mărturisească. De aceea se trezea așa devreme uneori. **Să rezolve problemele celor pe care acestea nu-i lăsa-seră să doarmă.**

Am observat încă de atunci, dar am înțeles abia acum, că insomnia liderului (și nu numai) poate avea doar două cauze. **Liderii nu dorm pentru că au probleme sau pentru că au idei.** Tatăl meu nu a fost scutit de probleme, dar de cele mai multe ori nu dormea, nu din cauza lor, ci datorită ideilor care îl ajutau să și le rezolve. Insomnia lui producea mai mult creativitate decât acumula oboseală.

Tu de ce nu dormi? Care este scuza ta? Ai prea multe probleme sau destule idei care să te ajute să ți le rezolvi?

## Dușman și aliat

**R**ecunosc că îmi plac antitezele. Aș vrea să vă spun că încă de pe vremea liceului, doar că nu este adevărat. Profa mea de română nu prea a reușit să-mi câștige atenția, mai ales pe partea academică. Oricum, nu e singurul cadru didactic față de care eu manifestam dezinteres. Iar motivul principal sigur nu avea de-a face cu slăbiciunile lor pedagogice, cât cu aroganța mea adolescentină. Eram egoist. Încă mai sunt uneori.

**Aroganța nu se naște niciodată din prea mult altruism.** Întotdeauna are la bază sămânța iubirii incorecte de sine. Mă plasez pe treapta locului I, fără să fi participat măcar la concurs. Percepțiile mele subiective care îmi domină convingerile țin loc de adevăr. Se vede cel mai bine asta din **limbajul absolutist pe care îl folosesc, dar care trădează de fapt lipsa siguranței de sine.** Iar acest lucru îmi poate afecta serios calitatea leadershipului.

*Paradoxul constă în faptul că persoana de care am cea mai mare nevoie pentru a-i putea conduce pe ceilalți este propria persoana, iar în același timp, persoana de care trebuie să mă detașez cel mai mult pentru a-mi putea gestiona corect echipa este tot propria persoană. Nu pot fără mine, dar nici ”prea mult*

din mine” nu mă va ajuta. Dimpotrivă, sinele poate fi propriul meu dușman în drumul spre performanță. Cu toate acestea, dacă nu reușesc să mi-l atrag de partea mea, eșecul este garantat.

**Nu-i voi putea conduce pe alții dacă am probleme serioase în a mă conduce pe mine.** De aceea, cred că relaționarea cu sine este una dintre cele mai importante relații pe care un lider ar fi bine să și-o pună în ordine.

Cum poate face asta? *Explorând autocunoașterea. Punându-și întrebări la care să aibă curaj să-și răspundă cu sinceritate. Fiind dispus să-și cunoască punctele tari și să și le recunoască pe cele slabe. Identificându-și obstacolele și confruntându-și fricile. Învățând din fiecare eșec și sărbătorind fiecare succes. Înțelegând că a-i privi pe ceilalți mai presus decât pe sine, nu este o chestiune de valorizare, ci de poziționare. Acceptând că modalitatea cea mai eficientă de a-i ridica pe ceilalți este plătându-se mai jos decât ei.*

Sigur că toate acestea necesită timp. Îmbunătățirea nu apare peste noapte și nici din senin. Ea cere implicare și efort. Doar așa vin rezultatele.

Nu mai aștepta! Începe negocierile! Iată aici un imbold, sper eu, destul de motivant: ”**Până când nu te-ai aliat cu tine însuți/însăși, tu vei fi cel mai mare dușman al tău în conducerea celorlalți.**

Tot ce îți mai rămâne e să... Fiți lideri! Fiți verticali! Amândoi...împreună. Tu și cu... tine. :)

# Atât de fericit încât nici nu-ți dai seama

**M**ă atrage filosofia. Savurez cu multă plăcere citate scrise de Socrate și Platon cu mulți ani în urmă, dar departe de mine gândul să pretind că abordarea mea este una avizată pe un subiect atât de complex și dezbătut cum e fericirea. Sunt doar un observator care analizează (uneori poate mai mult decât ar trebui) trăirile și reacțiile celor cu care interacționez des.

Nu mă întrebați ce înseamnă un om nefericit, că ”*m-ați omo-rât*”. Spațiul și capacitățile mele sunt limitate când vine vorba de toate direcțiile din care ar putea fi abordat acest subiect. Ceea ce ar spune un filosof față de ceea ce ar spune un psiholog, ar fi foarte diferit atunci când ar vorbi despre fericire. Iar perspectiva unui teolog ar fi și mai diferită.

Fericirea la care mă refer eu aici are mai mult de-a face cu **starea de bine pe care am putea-o experimenta** fiecare, dacă am realiza câte lucruri bune și frumoase se petrec zilnic în viața noastră, indiferent că sunt mici sau mari. Avem parte de atâtea favoruri, încât am ajuns să ni se pară normal să beneficiem de

ele. Ba, uneori, avem îndrăzneala (ca să nu zic tupeul) să considerăm că cineva e dator să ni le dea. Lipsesc din viața unora dintre noi provocările, dramele și tragediile cel puțin pentru anumite perioade (lungi sau scurte, după caz). **Răul, care în antiteză cu binele ne-ar ajuta să observăm mai ușor cât suntem de binecuvântați, parcă lipsește cu desăvârșire.** Astfel, fericirea devine o rutină. *Iar rutina este de cele mai multe ori plictisitoare.*

Și uite așa poate deveni apăsătoare, dar reală întrebarea: „*E posibil sa fiu atât de fericit încât să mă împiedice chiar fericirea să văd acest lucru?*” Recunosc. Abordarea mea *poate conține urme de psihologie, teologie și chiar filosofie*, iar subiectul pare să nu aibă nimic de-a face cu leadershipul.

Întâlnesc zilnic oameni triști și nefericiți. Unii dintre ei sunt chiar lideri. Nefericirea aceasta pare să fie contagioasă. Ucenicii își urmează liderii. Așa ar și trebui. Doar că de data aceasta e riscant. Un lider nefericit ”*dă naștere*” multor ucenici nefericiți, care într-o zi vor fi și ei lideri... tot nefericiți.

Ești lider? Te simți nefericit?

**Fă o evaluare a lucrurilor bune (mici sau mari) de care ai parte! Fii recunoscător (cui trebuie) pentru ele!**

Posibil ca acest exercițiu să te ajute **să-ți dai seama cât ești de fericit!** Apoi, **fii lider!** Învață-i și pe alții să-și dea seama de exact același lucru!

## Nu există lideri perfecți, ci doar lideri perfecționiști

**P**erfecționismul este o boală. Efectele lui le poți observa la tot pasul. Le întâlnești atât la profesorii care predau în universități, cât și la persoanele care îți ridică gunoii o dată pe săptămână.

El nu este produsul pregătirii academice, ci mai degrabă rezultatul contextului de viață. Tiparele dobândite prin educația non-formală pot avea mai mare influență în sedimentarea unui comportament perfecționist, decât informațiile acumulate prin educația formală. **Este demonstrat că individul va urma mai degrabă un model pe care l-a observat, decât unul despre care doar i-a vorbit cineva.**

Din nefericire, liderii nu au crescut într-o altă lume. Sunt influențați și ei de felul în care și-au trăit primii ani de viață. Au obiceiuri pe care le-au *împrumutat* fără să vrea de la cei care erau adulți atunci când ei erau copii.

Standardul prea ridicat al părinților, rigiditatea profesoriilor și solicitările pretențioase ale fraților mai mari i-au făcut pe unii dintre ei să adopte sloganul *”e bine, dar nu destul”* ca prin-

cipiu de viață. Au crezut (unii încă mai cred) că fac ceva onorabil, fără să realizeze cum alunecă ușor, dar sigur, spre văile adânci și întunecate ale perfecționismului.

Perfecționismul *nu le dă voie* să greșească. Iar când au făcut-o, pentru că altfel nu se poate, ajung în boxa acuzațiilor de unde nu scapă fără condamnare. Procesele de conștiință iraționale le consumă timpul și energia. Pun la îndoială propria lor autenticitate, despre care oricum nu păreau ei să fie convinși vreodată. Stima de sine se risipește, iar imaginea cu privire la propria persoană este acoperită de umbra nesiguranței. Autoînvinovățirea devine prietenul imaginar, mai prezent ca orice realitate din viața lor. Autocritica devine *cafeaua* din fiecare dimineață și *ceaiul* din fiecare seară. Ajung extenuați de standarde care probabil nu au fost niciodată ale lor, ci și le-au însușit sub presiunea modelelor timpurii. Într-un final, cad epuizați de efortul satisfacerii propriilor așteptări nerealiste.

Perfecționismul nu se vindecă peste noapte, dar tratarea lui are cu siguranță un început. E nevoie de dimineața aia în care, uitându-te în oglindă, să ai curajul să te accepți așa cum ești, fără să-ți negi punctele slabe și fără să-ți ignori punctele tari. E nevoie de momentele acelea de analiză ale propriului trecut pentru a vedea *pe cine* vrei să mulțumești. Cine este persoana ale cărei standarde absurde te urmăresc? O fi mama? O fi tata? O fi învățătoarea? Sau poate vreunul dintre bunici? E cumva sora ta mai mare care s-a chinuit să te crească în timp ce părinții tăi erau la căpșuni în Spania?

Identifică cine te-a împovărat cu standarde pe care tu le-ai numit până mai ieri ”principii”, dar pe care nu ți le-ai putut asuma și nici nu te-ai putut ridica la nivelul lor. Fă-ți propriul

drum. Definește-ți propriile valori, aliniate bineînțeles la un absolut credibil. **Cunoaște-te pe tine, ca mai apoi să-ți fie ușor să te accepți.** Altfel, leadershipul tău va fi sortit eșecului, chiar dacă tu vei reuși să-ți păstrezi poziția.

Ești lider, doar că asta nu te face perfect. Nu vei putea să devii nici cu trecerea timpului. *Te vei putea perfecționa, dar asta nu te va face niciodată absolut, poate doar în viața de apoi.* Dar acesta ar fi un alt subiect. Deocamdată trăiești aici, **iar felul în care trăiești azi, va determina în mare măsură ceea ce vei experimenta mâine.** Asta e valabil inclusiv cu privire la viața de apoi, dacă ea există.

**Așadar, acceptă că nu ești perfect, încetând să mai fii perfecționist!**



---

# GOLD BOOKS

**Aceasta a fost o previzualizare gratuită.**

Pentru a continua lectura, comandă cartea completă pe [goldbooks.ro](https://goldbooks.ro).

## **Leadership zilnic**

*de Ionică Grigorescu*

**goldbooks.ro**

<https://goldbooks.ro/ionica-grigorescu/leadership-zilnic-1297.html>

Livrare prin curier in 1-3 zile . Plata card sau ramburs

*Editura Gold Books . Baia Mare*