

LBRIS

We know
books

PATRICK LUCA

Cele **7** legi ale
leadershipului
și viitorul său

DEZVOLTARE PERSONALĂ


EDITURA
CREATOR
BRAȘOV, 2022

EDITORI:

Manager Irinel Merlușcă
Redactor Elena Dișu

CORECTURĂ:

Mihaela Cerna-Balint

COPERTA:

Luca Patrick

DESIGN •**TEHNOREDACTARE:**

Editura Creator

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

LUCA, PATRICK

Cele 7 legi ale leadershipului și viitorul său :
dezvoltare personală / Patrick Luca. – Brașov:

Creator, 2022

ISBN 978-606-029-602-7

159.9

© **EDITURA CREATOR**, 2022

PENTRU PREZENTA EDIȚIE



Str. Zaharia Stancu, Nr. 21A, Brașov, România

E-mail: contact@edituracreator.ro

Tel.: 0720 539533



Str. Mureșenilor nr. 14, Brașov, România

Tel.: 0268 477 799

E-mail: office@libris.ro

LIBRIS | We know
books

Editura **CREATOR** face parte din grupul de firme **LIBRIS**

CUPRINS

INTRODUCERE	7
UN START EGAL	15

PARTEA 1 - LEGILE LEADERSHIPULUI

1.1. FUNDAMENTELE LEADERSHIPULUI – APARIȚIE ȘI EVOLUȚIE...	28
1.1.1. PREISTORIE	30
1.1.2. ANTICHITATE	34
1.1.3. EVUL MEDIU TIMPURIU	47
1.1.4. EVUL MEDIU TÂRZIU	54
1.1.5. EPOCA MODERNĂ	59
1.1.6. CONTEMPORANEITATE	64
1.2. CONCEPTE COMPETITIVE	69
1.2.1. MANAGEMENTUL	69
1.2.2. COMANDA	72
1.2.3. CONDUCEREA	73
1.3. LEADERSHIPUL CONTEMPORAN	76
1.3.1. TEORII	76
1.3.2. STILURI	85
1.3.3. ÎNCĂ O DEFINIȚIE	92

PARTEA 2 - VIITOR

2.1. SOCIETATEA VIITORULUI	101
2.1.1. TRENDURI MAJORE.....	107
2.1.2. INSTRUMENTELE PUTERII.....	112
2.1.2.1. DIPLOMAȚIA ȘI NOUA ORIENTARE GEOSTRATEGICĂ.....	112
2.1.2.2. ECONOMIA ȘI NOII VECTORI DE PROGRES....	123
2.1.2.3. INFORMAȚIA ȘI NOUL MEDIU INFORMAȚIONAL	130
2.1.2.4. DOMENIUL MILITAR ȘI NOUA SA PARADIGMĂ	137
2.2. CURSURI VIITOARE PROBABIL ÎN EVOLUȚIA SOCIETĂȚII.....	154
2.2.1. CURSUL PROBABIL 1	157
2.2.2. CURSUL PROBABIL 2	159
2.2.3. INFLUENȚE ASUPRA DEZVOLTĂRII ORGANIZAȚIILOR	163
2.2.4. IMPLICAȚII ASUPRA ORGANIZAȚIILOR ȘI LEADERSHIPULUI MILITAR.....	169
2.2.4.1. COMANDA ȘI CONTROLUL	172
2.2.4.2. INTELLIGENCE.....	180
2.2.4.3. MANEVRA	186
2.2.4.4. FOCUL ÎNTRUNIT.....	190
2.2.4.5. PROTEȚIA	194
2.2.4.6. SUSȚINEREA	198
2.2.4.7. CENTRUL DE GREUTATE	201
2.2.4.8. FIZIONOMIA NOILOR ORGANISME MILITARE	208
EI, ȘI?!	211
BIBLIOGRAFIE	241

P A R T E A

1

LEGILE LEADERSHIPULUI

În plină pandemie declanșată de noul coronavirus, oamenii țărilor tradițional democratice au solicitat din partea autorităților măsuri care cu puțin timp în urmă ar fi fost de neconceput. Libertăți cetățenești au fost restrânse și drepturi fundamentale suspendate pe când întreaga economie mondială s-a pregătit să intre într-o recesiune comparată de unii lideri importanți de pe mapamond cu Al Doilea Război Mondial. Și apoi a venit Ucraina...

Ce îi face pe oameni, în aceste condiții, să accepte degradarea mediului democratic și revigorarea celui autocratic? Să fie oare teama față de un posibil destin fatalist, sau recunoașterea și acceptarea limitelor inerente reacției mediului democratic comparativ cu cel autoritar în fața unor astfel de amenințări? Pot liderii noștri, care actualmente sunt pregătiți în a negocia majorități parlamentare, acorduri economice, marje de rating media

sau operații militare de joasă intensitate, să gestioneze această criză care, în fapt, este numai vârful icebergului?

Ca orice alt concept, leadershipul poate fi studiat cel mai bine atunci când limitele lui sunt testate, iar situația descrisă mai sus, pe cât de dramatică s-a dovedit, ne-a oferit o extraordinară oportunitate să analizăm cauze și efecte, să testăm ipoteze și să validăm cursuri de acțiune cu scopul de a concluziona și propune acțiuni prin care să putem să ne pregătim liderii pentru ceea ce va fi societatea viitorului. După fiecare criză majoră, conform unui destin social darwinistic, umanitatea emerge într-un alt stadiu al dezvoltării sale. Va fi adevărat și acum?

1.1. FUNDAMENTELE LEADERSHIPULUI – APARIȚIE ȘI EVOLUȚIE

Leadershipul este, probabil, unul din termenii cu cele mai multe definiții. Un număr considerabil de experți în domeniu au propria viziune despre acest concept și aproape toți au aceeași concluzie. Leadershipul este greu de definit. De ce?

Una din explicații este aceea că, fiind mereu unul din elementele cheie ale puterii, este foarte bine protejat și nu poate fi analizat decât prin două moduri: fie prin surse secundare (chiar terțiare), adică oameni care observă un lider, fiindu-i aproape și apoi scriind biografia acestuia, fie, al doilea mod, prin sursa primară (directă), adică autobiografia liderului. Amândouă modurile sunt însă supuse riscului unor periculoase erori. În prima variantă,

fie că sunt oameni din anturajul liderului sau biografi, oameni de știință (sociologi, psihologi), fie jurnaliști care iau interviuri, aceștia au o experiență limitată, dacă nu inexistentă, ca lideri, deci observațiile pe care le fac asupra liderului studiat nu pot fi cu adevărat rodul unei analize, ele fiind inferențele unei perspective unilaterale. În cea de-a doua variantă, evident niciun lider nu își va scoate în evidență greșelile, sau cel puțin nu pe cele istorice, blamând aproape întotdeauna contextul dacă rezultatele nu sunt cele potrivite. Deci, studiul de caz asupra unor lideri este din nou supus subiectivismului.

În plus, dificultatea definirii leadershipului decurge, probabil, și din experiența limitată a oamenilor în multiple domenii. În general, ne axăm pe o ramură a științei sau un domeniu al muncii și acolo ne limităm întreaga experiență de viață. Aceasta face ca leadershipul să fie definit numai prin acea instanță singulară, limitată. Biserica vede într-un anumit fel liderul față de armată, la fel cum economia vede un lider diferit față de politic.

Nu în ultimul rând, modul în care este tratat leadershipul azi în lucrările de specialitate este separat în două opțiuni nefericite. În timp ce biografiile sunt foarte detaliate – aducând o mare cantitate de amănunte insignifiante din viața subiecților – studiile contemporane despre leadership sunt de cele mai multe ori dezamăgitoare, catalogând liderii după ceea ce au făcut în termeni foarte generali – dacă nu superficial – sau după calitățile, respectiv defectele, percepute despre aceștia, care bineînțeles că sunt accentuate sau diminuate în raport cu ascendența politică. Contextul istoric este de multe ori ignorat, iar studiile comparative sunt rare. La sfârșitul

unei lecturi despre leadership, te simți fie îndoctrinat, fie „cumpărat” de cei care vând acele cunoștințe.

Însă, cu vasta literatură pe care o avem astăzi la dispoziție, studiul leadershipului este la îndemâna oricui, iar concluziile devin cu atât mai evidente, cu cât contextul social și istoric este mai bine cunoscut. Să trecem, deci, un pic prin istorie.

1.1.1. PREISTORIE

Leadershipul este unul din puținele concepte cu rădăcini în psihologie și sociologie care transcend către noi din lumea animală. Animalele gregare apropiate de noi pe scara evoluției au lideri. Exemplele care îndeplinesc acest rol, chiar dacă nu sunt trase la răspundere de cineva pentru ceea ce fac, răspund pentru deciziile lor în fața chemării genetice, a selecției naturale.

Transferul abilităților moștenite din regnul animal s-a realizat progresiv, prin ceea ce numim educație, sub diferite forme ale ei, începând cu imaginile rupestre în care este redată tactica folosită de grupuri de oameni pentru a vâna, continuând cu povestiri, legende, pe măsură ce limbajul s-a dezvoltat, apoi cu cântecele și scrierile istorice care au preluat și promovat exemple de lideri.

În triburile Athabascane (o insulă de primitivitate în epoca modernă) care locuiau în așezări permanente și tabere de vară pentru pescuit, cele mai multe grupuri erau constituite din nuclee familiale cu o organizare

internă restrânsă. Liderii erau aleși din rândul războinicilor și vânătorilor, iar cei care aspirau la aceste roluri trebuia să dea tot ce dețineau tribului și să demonstreze că pot să furnizeze toate cele de trebuință pentru ei și familiile lor fără niciun fel de ajutor².

În aceste stadii primitive, nu surprinzător, dacă facem comparația cu animalele gregare, leadershipul era asigurat în funcție de competența dovedită a liderului, pentru că aceasta era esențială pentru supraviețuirea comunității. Nu întâmplător așadar, acest potențial, care transformă un individ într-un exemplar alfa, este o sursă primordială de energie a leadershipului. Alimentat cu această energie, așa cum este, de exemplu, alimentat un motor, liderul propagă organizației încrederea că o poate propulsa și extinde în scopul supraviețuirii acesteia.

Principiu: *competența este sursa primordială de energie a leadershipului.*

Unul din elementele comune între lumea animală și noi este acela că prestigiul unui lider este direct proporțional cu mulțimea de oameni care îl urmează. Începând cu familia, apoi cu familia extinsă, tribul, federația de triburi și, mai târziu, cu națiunile, liderii s-au adaptat să poată conduce din ce în ce mai mulți oameni. Mai mulți oameni însă au nevoie de siguranță, ceea ce a însemnat că grupurile și liderii lor trebuiau să găsească locuințe permanente care puteau fi securizate. Oamenii ieșeau

2. Elisabeth Linhart, Lisa Dion, *Alaska Insight Guides*, Editura Apa Publications, Washington, 2013, pag.76

așadar din lanțul trofic, diminuând riscul de a servi ca hrană animalelor prădătoare, ceea ce urma să aibă ca efect direct creșterea populației grupului. Mai mulți oameni înseamnă însă nevoie pentru mai multă hrană.

În 10000 î.e.n., apariția agriculturii sistemice avea să fie primul punct de cotitură în istoria umanității. Aceasta a dus la o fixare geografică și mai puternică a oamenilor, ceea ce a însemnat evoluția tehnicilor de construcție și deci apariția comunităților urbane. Conducătorii primelor orașe neolitice ale omenirii – aproximativ 5000 î.e.n. – nu aveau prea multe în comun cu liderii a căror îndatorire era să găsească apa sau hrana în paleolitic; ei trebuiau să posede cunoștințe mai complexe de arhitectură, economie, urbanism, tactică și chiar diplomație pentru a rezolva problemele comunităților pe care le aveau sub cârmuire. Diminuarea rolului exemplarului alfa și plasarea accentului din acest moment în zona intelectului, mai degrabă decât în cea a fizicului, duc la apariția competenței preponderente în spectrul intelectual, ceea ce oferă o altă sursă de energie pentru leadership.

**Principiu: cunoașterea este sursă de energie
leadershipului**

Cu toate acestea, alfa nu iese și nu a ieșit niciodată complet din scenă, liderii fiind, ce e drept din ce în ce mai puțin priviți, dar în permanență așteptați, să fie persoane puternice fizic. Și, deși acum sunt mai puțin probabile gesturi ca cel din secolul al IX-lea, când Pepin, întemeietorul dinastiei carolingiene îl tunde pe ultimul

rege merovingian³, desacralizându-l și emasculându-l, simbolurile puterii unor indivizi asupra altora – coroana, sceptrul, blazonul – rămân și în această zi valabile; o sarcină cheie a armatei ungare, de exemplu, este să protejeze coroana regală (deși Ungaria e republică și paza patrimoniului e mai degrabă în portofoliul afacerilor interne). Este simbolul puterii celor care au dominat acum o mie de ani bazinul carpatic, la fel cum sabia lui Ștefan în muzeul de la Istanbul este simbolul zvârcolirilor unei foste super-puteri asupra unei foste țări, odată vasale.

Înapoi în preistorie însă se petrec schimbări interesante în percepția de sine asupra statusului social al oamenilor, schimbări dovedite prin descoperiri arheologice⁴ în Anatolia mileniilor al II-lea î.e.n. și al III-lea î.e.n. Una din acestea este mutarea locației casei liderului satului; dacă anterior, ei ocupau primele case de la intrarea în aglomerările urbane, ulterior, odată cu creșterea comerțului exterior și mărirea numărului locuitorilor, aceștia ocupau locuri centrale, câteodată având chiar bariere. Crește astfel noțiunea de protejare a puterii, precum și de etalare a acesteia, pe măsură ce scade importanța puterii fizice a liderilor. Liderul nu mai este alfa, ci eminența cenușie care e în spatele a tot ceea ce se întâmplă în urbe, autoritatea supremă și incontestabilă; apar de asemenea și contracandidați la acest titlu și jocurile de putere inevitabile ce ținesc statusul social.

3. Ralph Ellis, *Mary Magdalene Princess of Orange*, Editura Edfu books, Cheshire, 2011, pag 105

4. Sharon Steadman, *Take me to you leader: The power of place in Prehistoric Anatolian Settlements*, Cortland, 2011, pag.1

Evident că cei care dețineau această putere voiau să o păstreze și astfel să se asigure că linia lor genetică, familia lor, este cea dominantă. Pentru ca acest lucru să se întâmple, trebuia ca generațiile tinere să fie pregătite pentru roluri de lideri prin transferul abilităților și cunoștințelor necesare.

1.1.2. ANTICHITATE

Foarte probabil, înainte de primul război menționat al omenirii, dintre regatele mesopotamiene Umma și Lagash, 2525 î.e.n., liderii au fost educați și formați prin diferite metode astfel încât civilizațiile, regatele sau triburile din care făceau parte să prospere.

Unul dintre primele exemple de leadership documentat în detaliu și pe care îl găsim în Egiptul antic este Ramses al II-lea. Pe lângă administrarea imperiului, Ramses este descris și ca un acerb luptător. Prin dezvoltarea societății și implementarea rapidă a unor noi invenții, el reușește să oprească strategic expansiunea hitită, iar prin exemplul personal în bătălia de la Kadesh acum mai mult de trei mii de ani, prima din istorie în care sunt menționate formațiile de luptă, să-i înfrângă tactic.

Hitiții care au avut inițial victoria în mână s-au oprit să jefuiască tabăra egiptenilor. Ramses a identificat oportunitatea, ordonând și conducând personal un contraatac asupra inamicului, profitând de mobilitatea superioară a carelor de luptă egiptene și de dezorganizarea inamicului.⁵

5. Ch Kuentz, *The Kadesh inscriptions of Ramesses II*, Griffith Institute, 1960, pag 54

Desigur, ca aproape orice fapt istoric, aportul și rezultatele lui Ramses în bătălia de la Kadesh sunt contestate însă din punctul nostru de vedere, chiar dacă istoria a fost scrisă într-un alt sens, constatăm cât de important era ca liderul să fie curajos, eroic, să inspire și să-i conducă pe alții în luptă. Faptul că el reușește să organizeze un contraatac cu trupe în retragere, demoralizate, în condițiile comunicării precare de pe câmpul de luptă de atunci, este o dovadă a abilității sale de a motiva oamenii, pe de o parte, dar și de a-i conduce ca militar, pe de altă parte.

Însă aceasta nu era singura latură a faraonului. Conducătorul unei astfel de civilizații trebuia de asemenea să arate forță prin administrație, prin dezvoltare și prin asigurarea oamenilor cu cele necesare traiului. Toate acestea sunt atent redată în hieroglifele pe care Ramses ni le-a lăsat.

Faptul că în antichitate administrația era strâns legată de puterea militară se regăsește și la unul dintre primii experți în materie de leadership, strategul și gânditorul chinez antic Sun Tzu, autorul textelor „Arta Războiului”, o carte în mare parte necunoscută la noi, dar obligatorie în majoritatea instituțiilor de învățământ universitar din străinătate. Un aspect interesant este reliefat dacă ne gândim că această carte este scrisă astfel încât să transfere direct cunoașterea către viitorii lideri, având o notă foarte personală, uneori chiar imperativă. Practic, Sun Tzu transmitea cunoștințele tuturor oamenilor care știau să citească, nu numai familiei lui. Arta războiului devine pentru prima dată în istorie abordabilă și poate accesibilă pe bază de merit.

„Fiecare dintre elemente este subordonat celui ce-l precede în ierarhie și are autoritate asupra celui care-i este imediat inferior. Fiecare dintre ele este instruit cum se cuvine. De aici reiese că este posibil să conduci o armată de un milion de oameni exact ca și cum ar fi vorba de câțiva inși”⁶. Iată așadar conceptul piramidal al armatei și investirea liderului cu autoritate formală (Sun Tzu îl descrie ca trăgându-și autoritatea de la conducătorul statului), concepte valabile până în ziua de azi.

Tot Sun Tzu face trecerea către spiritul de echipă incipient, respectiv crearea unei sinergii prin coeziunea morală a unei armate. „Va câștiga acela a cărui armată este animată de același spirit la toate nivelurile”⁷.

Un alt ilustru gânditor al antichității (dar cvasinecunoscut la noi) Chanakya (Kautilya), presupus un funcționar de rang foarte înalt din India, transferă în cartea sa „Arthashastra” cunoștințe care astăzi sunt predate de cele mai prestigioase universități, evident, la cele mai mari taxe de studii. Chanakya întrevește de atunci componentele leadershipului, arată cum componentele leadershipului trebuie îmbinate armonios și face prima dată diferența dintre comandant și lider atunci când descrie factorii demoralizatori ai unei armate – „pierderea comandantului; pierderea liderului”⁸. De asemenea, specifică tot timpul liderii nu numai în partea militară, dar și în partea civilă, de exemplu liderii satelor, ai oamenilor etc.

6. Sun Tzu, *The Art of War*, Editura Courier Corporation, 2012, pag 11

7. Ibidem, pag 51

8. Kautilya Chanakya, *Arthashastra*, translated by R Shamasatri pag 484