

# Accelerarea schimbării - ce ne forțează limitele?

Madi Rădulescu, MCC, ACTC  
Managing Partner MMM  
Consulting



WEBCAST

## LEADERSHIP RESET

6 Iunie 2024

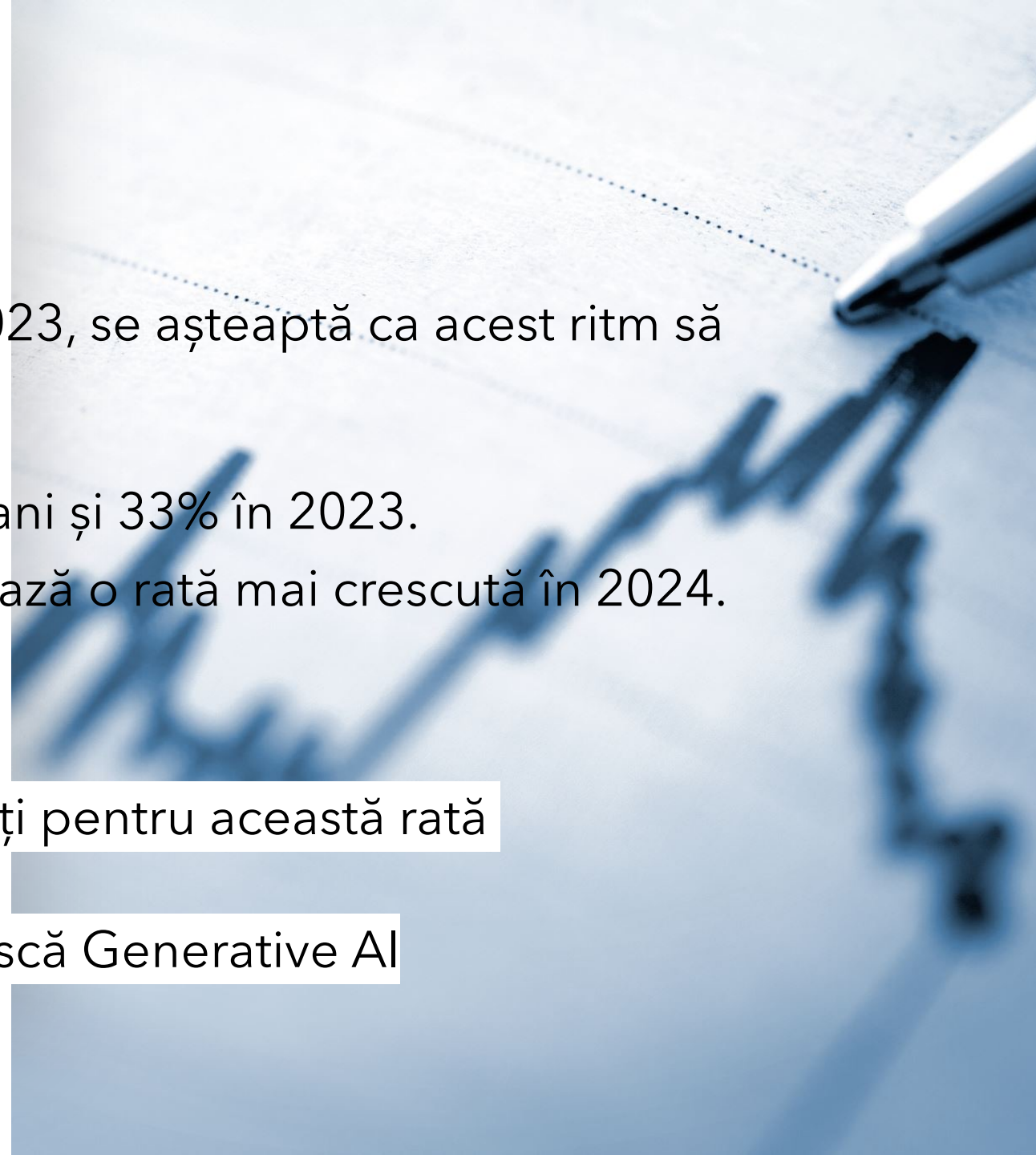
*Accelerarea schimbării, noi frontiere*

ORGANIZATORI: **CARIERE** Journal de leadership și **MMM** Activating potential

The poster features a dark blue background with a faint grid pattern and a white border. A yellow bar at the top left contains the word 'WEBCAST'. The main title 'LEADERSHIP RESET' is in large, bold, yellow and white letters. Below it, the date '6 Iunie 2024' is in yellow. A white italicized line of text reads 'Accelerarea schimbării, noi frontiere'. At the bottom, the organizers are listed: 'CARIERE' (with 'Journal de leadership' below it) and 'MMM' (with 'Activating potential' below it), separated by a small 'și'.

# Context

- Ritmul schimbărilor fără precedent în 2023, se așteaptă ca acest ritm să se accelereze și mai mult în 2024  
[Pulse of Change: 2024 Index](#) WEF.
- Rata schimbării 2019–183% în ultimii 4 ani și 33% în 2023.
- La nivel de Board (C-level) 88% anticipează o rată mai crescută în 2024.
- 60% văd asta ca pe o oportunitate,
- 68% așteaptă creșteri de venit în 2024
- 47% declară că nu sunt suficient pregătiți pentru această rată accelerate a schimbării
- 27% declară că sunt pregătiți să folosească Generative AI





## Provocarea

- În 2024, provocarea este de a găsi modalități prin care să se **alinieze** atunci când schimbarea se accelerează și de a accepta că **intențiile pe termen lung le modelează deciziile curente fără a ști să estimeze foarte corect rezultatele și efectele potențiale**, dansând ca pe sârmă către noi frontiere...





# Ce putem observa...

- **VUCA** a devenit un mod de a trai și munci
- Schimbarea accelerată forțează **limitele și celor mai rezilienți angajați și lideri**
- **Teme noi** în Board: „sănătate mentală”, „grijă pentru sănătatea personală, a echipelor și cea organizațională” și nevoia unei capacități crescute de a vedea lucrurile în ansamblu.
- **Integrarea vieții profesionale cu cea personală**, echilibrul emoțional, pregătirea fizică și mentală a liderilor sunt esențiale pentru reușită



# Ce putem observa...

- Este nevoie de un **scop** care să inspire
- **Transformarea trebuie definită** și făcută **accesibilă** oamenilor.
- Este nevoie de o conștientizare mai profundă a efectelor - un **nou tip de empatie** - „**digital empathy**” și de **curajul schimbării culturii muncii**

## Schimbarea tradițională

Reducerea rezistenței la schimbare



Adaptarea continuă - dezvoltare, testarea limitelor

Reziliență, fluentă, scop





# Reziliența este o responsabilitate de leadership în era accelerării schimbării

Dezvoltarea de echipe reziliente înseamnă **construirea capacității de răspuns și de revenire rapidă și proactivă** în legătură cu impactul schimbărilor de eră digitală.

Acestea vor face față schimbărilor dacă vor fi ghidate să schimbe mindsetul de la pregătirea pentru continuitate (supraviețuire) la **pregătirea pentru reziliență** (revenire și utilizarea energie pentru salt înainte).

- Echipele reziliente sunt capabile de transformare organizațională
- Echipele reziliente fac față mai bine **incertitudinilor și ambiguității și dezvoltă acorduri de lucru sănătoase**



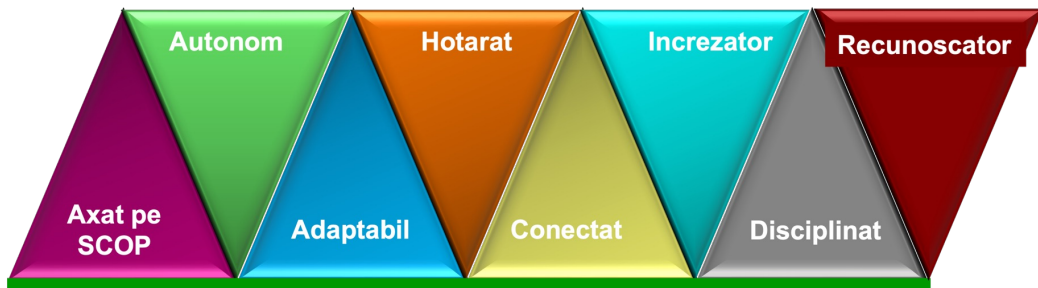


# Reziliența echipelor

Cuvântul **reziliență** provine din cuvântul latin „resilire”, care înseamnă **revenire**.

- ✓ Este intrinsecă
- ✓ Influențează puternic performanța
- ✓ Este o caracteristică a liderilor eficienți și a echipelor performante
- ✓ Reduce efectele stresului și oboseții





- **Inteligența emoțională**, în mod special componentele de conștientă de sine, auto-reglare, auto-motivare sunt esențiale în creșterea **rezilienței digitale și a culturii muncii în schimbări accelerate**.
- **Educație în zona de mindset** (de ex. Cybersecurity, tehnologii și metodologii colaborative, lucru în ambiguitate și incertitudine, reprioritizări frecvente, nevoie de învățare constantă și ieșirea din capcana experizei)
- **Leadership** prin experimentare, îmbunătățire continua, cultivarea curiozității, a provocării constructive, **claritatea scopului**, definirea atentă a schimbărilor și transformării necesare.
- **Integrarea tehnologiilor** în paralel cu **învățarea** și facilitarea pregătirii oamenilor pentru a deveni adaptabili.
- **Coachingul echipelor** și nu atât al indivizilor în izolare pentru a crește reziliența de grup (proiecte, echipe strategice, echipe de leader, **obligatoriu la echipe de top management sau Executive Board**)

---

# Axarea pe scop

---

- Claritate în privința a **ce ne propunem să reușim, care este misiunea și contribuția noastră la scop.**
- **Pentru ce ne pregătim și cum?**



# Conectarea - esența spiritului de echipa

---

Clădirea și menținerea unei rețele sociale de sprijin atât la muncă, cât și în viața personală. Construirea de relații robuste, sigure psihologic.  
"Digital empathy", ritmul alert, constant, susținut de învățare și colaborare.



# Disciplinele echipei de conducere - rutinele productive, spațiul de gandire



- **Păstrarea calmului sub presiune și autoreglarea emoțională** în așa fel încât oamenii să se comporte adecvat
- Planificarea, organizarea și comunicarea eficiente pentru a putea menține și respecta angajamentele și **ritmul schimbărilor**
- **Menținerea focusului** pe păstrarea stării de bine mentale, fizice și emoționale în așa fel încât colaborarea și generarea de soluții să fie posibilă.





# **CEO's Voce. Lideri în caruselul schimbării**

---

Cum arată toate acestea în  
experiența voastră?





**Madi Rădulescu**

Executive Coach, MCC, MBA,  
Managing Partner, MMM Consulting  
Moderator

## **CEO'S VOICE:** **LIDERI ÎN CARUSELUL SCHIMBĂRII**



**Mirela Iordan**

Country Manager,  
Pfizer Romania



**Liviu Dobre**

CEO, Agricover Holding



**Stefan Vayna**

CEO,  
MasterBuild



**Laurențiu Mandu**

Managing Director, Market Segment  
Romania, Capgemini

- **Navigând pe valul schimbării** – e nevoie să promovăm o cultură a învățării continue și a inovației în cadrul organizațiilor.
  - Cum abordați schimbarea pentru a vă asigura că organizațiile voastre nu doar țin pasul cu tendințele tehnologice, ci sunt în fruntea inovației?
- **Fereastra de oportunitate.** Leadership nu înseamnă doar să menții direcția navei; înseamnă, de asemenea, să știi când să schimbi cursul la nevoie.
  - Cum reușiți să identificați momentul potrivit pentru deciziile esențiale care afectează succesul pe termen lung?
- **Cultura conectării.** Comunicarea eficientă este cheia pentru a depăși provocările muncii la distanță. Folosim tehnologia pentru a crea o cultură de lucru conectată în care membrii echipei se simt implicați și apreciați.
  - Cum reușiți să mențineți sentimentul de comunitate?
- **Investiția în dezvoltarea talentelor.** Dezvoltarea proactivă a talentelor este crucială. În această schimbare accelerată sunt multe lipsuri de competențe.
  - Care sunt, în viziunea voastră, abilitățile cheie obligatoriu de dezvoltat la top și micii manageri pentru a naviga prin aceste schimbări accelerate?





# Vă mulțumesc!

[Madi Radulescu, MCC,](#)  
[ACTC Executive and Team](#)  
[coach, Managing Partner](#)  
[MMM Consulting](#)

**LinkedIn :** [Madi Radulescu](#)

**Facebook Page:** [Madi Radulescu](#)

