

CRETEM  
DAMENI  
HPOI



***SUPEREROII NU SE NASC. SE CRESC!***



# Petru Păcuraru

Cine sunt? - O întrebare căreia greu răspund într-o frază concisă și articulată, dar iată-mă că încerc. În 2001 am făcut prima rețea de calculatoare din Regie, iar în 2002 l-am cunoscut pe Jim Bagnola. Am început să construiesc HPDI în jurul lui. Tot în 2002, am părăsit barca AIESEC unde eram voluntar, către Fundația Leaders, unde la scurtă vreme am devenit președinte.

Domnu' Președinte la 23 de ani s-a certat cu toată lumea, și aproape aproape a reușit să ducă în negură o mână de oameni faini, care învățau tinerii din România ce este leadershipul. Norocul meu a fost că oameni mai mișto și mai deștepți ca mine, au găsit în nebulia mea ceva util. 18 ani mai târziu, Leaders a devenit poate cel mai independentă fundație care a vorbit leadership celor peste 100 000 de tineri participanți în diferite programe educaționale. În prezent HPDI este un grup de companii, care fac training, teambuilding, coaching, content digital, un hotel, mobile learning, iar eu sunt într-o febrilă căutare a oamenilor faini care să vadă ideile mele și să le transforme în ceva util.

Vorbesc în evenimente, sunt vizionar în HPDI, și coach pentru mai bine de 10 boarduri executive pe an. La 20 de ani după ce am venit în București, m-am regăsit mai puțin în a deveni, și mai mult în a fi.

## CUM FAC CEEA CE FAC

Mi-a luat mulți ani să înțeleg că nu există abilitate individuală mai valoroasă decât aceea de a construi un sistem/echipă/trib. Și că oricât de bun ai fi, nici să te naști nu poți singur, așadar ar fi bine să îi convingi pe ceilalți că ceea ce ai de spus e important.

Programul pe care l-am dezvoltat în 20 de ani de practică și încercări are scopul de a te transforma pe tine în lider, cu ajutorul tău, iar oamenii cu care lucrezi, în echipă.

**Bazat pe cele 5 disfuncții ale echipelor, o teorie elaborată de Patrick Lencioni, precum și un evaluator de tip Leadership 360, aduc o abordare pragmatică și științifică asupra procesului de dezvoltare, bazat pe introspecție și feedback constant din partea celorlalți. Practic, prin sesiuni individuale de coaching și sesiuni de grup, parcurgem fiecare dintre disfuncțiile echipei, dar și evaluatorul Leadership 360.**

Astfel, la nivel individual LEAD360 măsoară comunicarea, strategia, instruirea, relaționarea, influența, delegarea, prioritizarea, integritatea și încrederea. La nivel de grup, cele 5 disfuncții discutate sunt Lipsa încrederii, Evitarea conflictului, Demotivarea, Lipsa responsabilității și Nepăsarea de rezultate. Cele două metrice puse una lângă alta construiesc lideri și echipe.

## CUM TE VA AJUTA CEEA CE FAC

Fiecare organizație are obiective clare, așa cum fiecare individ are dorințe reale.

De cele mai multe ori, nimeni nu stă mai mult în calea fericirii noastre decât noi. Așa cum dinamica echipei influențează mai mult succesul unei organizații decât piața, strategia de marketing sau vânzări. **Diferența dintre o organizație de succes și una care mai are să ajungă acolo, constă în alinierea echipei executive și cultura organizațională proiectată de ei în organizație.**

Am strâns 20 de ani de experiență executivă și de coaching ca să te învăț cum să construiești o echipă nemaipomenită, și cum să îți folosești potențialul ca să devii un lider autentic.

În cadrul acestui program vom construi obiective, analiza comportamentele productive și neproductive ale echipei, defini și redefini valori, toate în scopul construirii unui climat de performanță.

Dacă vrei să vezi ce înseamnă o echipă funcțională, dacă ești curios de potențialul tău, dacă vrei să vezi care e următorul etaj de performanță, sunt aici ca să îți deschid ușa de la lift.



"Petru,

Mulțumesc, în primul rând pentru șansa de a te fi cunoscut. În cele câteva luni de coaching am învățat că "nimeni altcineva nu e vinovat de cum mă simt, doar eu" și am muncit împreună pentru a depăși acest mod de gândire, în care căutam vinovați. De asemenea, prin discuțiile avute am ajuns să identific lucrurile pe care îmi era teamă să le conștientizez și apoi să reușesc să le depășesc. Toate acestea m-au făcut să am mai multă încredere în mine, încredere care a influențat pozitiv și celelalte "soft skills" deficitare, precum: comunicare, influență, relaționare, integritate."

Cosmin Sandor Manager Emerson

Urmărește  
interviul

## CÂTEVA ARTICOLE SCRISE DE MINE

Înapoi în viitor



Ce nu îți spune teoria despre  
managementul oamenilor



2021 bis, vă rog!



Slide interactiv



**CRETEM**  
**DAMENI**  
HPDI