

Virtuelna škola demokratskog rukovođenja

**Šta znači biti lider– Prof. dr Igor-Davor Gaon
VI lekcija**



Prof. dr Igor-Davor Gaon

Januar 2008- do danas; Programski savjetnik, Generalni direktorat za Demokratiju. Kreiranje programa, koordinisanje i predsjedavanje sesijama Škole lokalnih demokratija u zemljama Zapadnog Balkana (dvije generacije); Pripremanje i implementacija programa za izbornu pomoć u Bosni i Hercegovini, Albaniji i Gruziji; Kreiranje programa za CBM u regionu Zapadnog Balkana; Direktor Škole političkih studija za Bosnu i Hercegovinu.

Januar 2005 – 2008; Specijalni predstavnik Generalnog sekretara Savjeta Evrope u Gruziji, Šef Misije. Upravljanje i koordinacija svim poslovima Misije. Koordinacija uspostavljanje saradnje i implementacija različitih projekata između Savjeta Evrope i vlasti u Gruziji, fokusirajući se na aktivnosti koje se odnose na Gruzijско ispunjavanje post-pristupnih pregovora uključujući ljudska prava, pravosuđe i policijske reforme, pitanja manjina i civilnog sektora; Izgradnja Kapaciteta i teritorijalno-administrativnih reformi lokalnih samouprava.

Jul 2002- decembar 2004; Izvanredni i opunomoćeni ambasador – Stalni predstavnik Bosne i Hercegovine pri Savjetu Evrope.

May 2000 – Jul 2002; Ambasador – Šef Predstavništva Bosne i Hercegovine u Savjetu Evrope. Predstavljanje Bosne i Hercegovine kao zemlje kandidata za članstvo u Savjetu Evrope; Vođenje uspješnog procesa za pristupanje Bosne i Hercegovine Savjetu Evrope (24. April 2002).

Oktober 1997 – Maj 2000 Gradonačelnik Opštine Sarajevo. Vođenje i upravljanje Opštinom Srajevo. Upravljanje post ratnom rekonstrukcijom Opštine, pomaganje u jačanju lokalnih samouprava;

Između 1995 and 1997; Univerzitet Minnesota USA

između 1992 and 1995; UNHCR –La Benevolencija Sarajevo

Između 1992; Univerzitetski profesor, Univerzitet u Sarajevu i Bihacu, Bosnia and Herzegovina, Edukacija: Ph.D., M.Sc., B.Sc.,

Autor je i koautor većeg broja knjiga i publikacija kao što su “Georgia-Presidential and Parliamentary Elections 2008”, “Georgia-Local Elections 2006, Lessons Learned”; “The Challenge of Trans-Cultural Diversity” i mnogih drugih.

Šta znači biti lider a šta menadžer ? (sličnosti i razlike)

**“Lider je osoba koja zna put, prolazi taj put, i pokazuje taj put.”
(Dr. John C. Maxwell)**

Uvod

Proučavanje i studiranje liderstva kao fenomena ima korijene u dalekoj prošlosti. Rad, radna sredina, radna motivacija, liderstvo, menadžerstvo, leaderski stil i ostala pitanja vezana za radne uvijete te odnose između organizacije i okoline su predmet znanstvenog istraživanja skoro dva stoljeća. Tokom ovog perioda društvo kao takvo prošlo je dug put a zajedno sa društvom i liderstvo koje se mijenjalo od autoritativnog do demokratskog koji daje ljudima slobodu odlučivanja i interakcije.

Teorija liderstva

I ako je liderstvo nešto savim prirodno neke od teorija koje se odnose na liderstvo izgledaju apsolutno nestvarno potpuno odvojeno od ljudskog bica i njegove prirode . Stavljajući tu ljudsku prirodnu osobinu u nekad tako suhoparni akademski okvir, teorija o liderstvu kao i samo liderstvo ponekada se čine potpuno nestvarnim i vjestačkim, odvojenim ili izvucenim iz prirodnog okvira u kojem čovjek djeluje. Naravno osjećaj liderstva i želja za liderstvom je prirodna karakteristika ljudskog bica zato studije o liderstvu su i te kako dobro dosle jer nam daju mogućnost da bolje razumijemo liderstvo i timski rad. Prvi korak u razumjevanju liderstva su nezaobilazna teorije o liderstvu a tu je puno filozofije, psihologije kao i nauke o društvu. Naravno, od velikog značaja je razumijeti emocionalni dio liderstva i filozofiju liderstva. Teorije koje ćemo obraditi nisu rezultat teoretskog razmatranja već su nastale kao rezultat istraživačkog rada, posmatranja, te analize lidera u okolini u kojoj djeluje. Dakle to je bio i jeste ozbiljan naučno istraživački rad gdje je svaki istraživač dao svoj doprinos pojedinoj teoriji. Rijetko kada teorija o liderstvu je djelo jednog autora. Teorije naprosto sazrijevaju kao rezultat niza istraživača u jednom odredjenom vremenskom periodu.

Šta je liderstvo?

Pokusajte odgovoriti na ovo pitanje prije nego pročitate cijeli tekst i vas odgovor (koji vas može veoma iznenaditi) odredit će vasu poziciju prema liderstvu i kakav ćete vi biti lider ako jednog dana donesete odluku da to budete, ili možda citajući ovaj tekst vi ćete promijeniti svoje misljenje.

Teorija o “velikom čovjeku”

Da li ste ikad čuli frazu , “veliki lider se ne može napraviti on se naprosto mora roditi”. Ova fraza je u stvari glavni zagovarač “great man theory of leadership”,- teorije velikog/uzvišenog čovjeka, veliki u smislu sposobnosti, načina djelovanja itd . Teorija sugerira da su sposobnosti i kvaliteti lidera jednostavno osobine koje dolaze sa rođenjem ,dakle “**On**” je rođen sa tom osobinom(teorija nije uzimala u obzir ženu kao mogućeg lidera). U prevodu liderstvo je dar prirode.

Izraz "Great Man" - "Veliki covjek" odnosio se samo na muskarca. U to vrijeme (19 stoljece) lider je obicno, bolje reci po definiciji bio muskarac pogotovo kada se misli na lidera u vojnom smislu - vojskovođu. "Great Man" teorija imala je podršku i u 20 stoljecu bazirano na mitovima o velicanstvenim ljudima koji su obilježili svoju epoku kao sto su Abraham Lincoln, Julius Caesar, Mahatma Gandhi ili Alexander Veliki. Njihova uloga bila je prikazana na takav nacin da se cinilo da su oni preuzeli kontrolu nad situacijom na magican nacin i povelili ljude u datom pravcu dajuci im sigurnost i prosperitet.

Historicar Thomas Carlyle imao je vodeću ulogu u kreiranju ove teorije tvrdeći da je istorija svijeta *de facto* biografija o velikim ljudima tj liderima. Naprosto za njega ljudi su svojim rođjenjem bili darovani osobinama kao sto su nadahnuće, duhovna (bozanska) inspiracija, snaga uma kao i neke druge karakteristike koje su im omogućile da udju u istoriju kao "Veliki ljudi".

Neka ranija istraživanja (devetnaesto stoljece) ukazala su da su mnogi "veliki ljudi" bili aristokrate koje su svoju poziciju naslijedili rođjenjem. Isto tako na pocetku dvadesetog stoljeca studije i teoretska razmatranja vezana za liderstvo isla su ruku pod ruku sa proucavanjem elite: politicke, finansiske, vojne, aristokratske ili elite ciji interes je cultura. Liderstvo je tretirano kao vrsta umjetnosti za koju su neki ljudi talentirani, naprosto rođjeni da budu ono sto jesu. Dakle lider se radja i predodredjen je da bude dio elite Cak i danas mnogi ljudi opisuju prominentne lidere kao ljude koji su naprosto naslijedili te osobine od svojih predhodnika (roditelja, rodbine itd), naprosto za ove ljude (jos uvijek) lider se radja a ne stvara.

Na ovom mjestu moramo dodati da su znanstvenici govoreći o velikim liderima sve stavljali u isti kos mijesajuci Mahatma Gandhi-ja sa Aleksandrom Velikim; gdje se jedan mirnim putem bori za nezavisnost zemlje a drugi osvaja u krvi i pepelu, sto ovu teoriju cinilo prilično ranjivom pa je bila bez velikih problema potisnuta u stranu. Sociolog Herbert Spencer bio je protiv ove teorije sugerirajuci da su lideri produkt drustva u kojem zive. U svojoj: " *The Study of Sociology*", Spencer je napisao: "Moramo prihvatiti da geneza velikog covjeka ovisi od dugackog, ozbiljnog, kompleksnog uticaja okoline u kojoj ta osoba zivi. Dakle prije nego sto ce on/ona poceti da mijenja okolinu/drustvo, drustvo mora napraviti/kreirati nju/njega".

Teorija grupe

U vrijeme velike depresije u Americi tridesetih godina proslog stoljeca (1930-tih) stvorena je nova teorija, teorija grupe, "group theory". Naime u toku tog perioda studirana je sociologija i filozofija malih grupa koje su radile na izgranji nasipa, zeljeznica ili puteva. Nadjeno je da mala grupa ljudi spontano bira lidera/vodju koji djeluje kao lider u okviru ove grupe. Nazalost lideri malih grupa nisu bili u stanju da prerastu taj nivo i da postanu lideri na visenm nivou, tako da je kao takva teorija grupe ostavljena po strani. Ono sto je bitno za ovu teoriju je da grupa bira lidera spontano i da je taj izbor rezultat cijelog niza okolnosti.

Teorija karakterne crte

Tokom drugog svjetskog rata (1940-tih) pojavilo se vise teorija koje su bile u suprotnosti jedna sa drugom. Ovdje izdvajamo teoriju koja insistira na karakternim crtama lidera koji treba da izadje kao pobjednik iz rata. Teoreticari na kraju nisu postigli konsenzus sta su zajednicke karakterne crte lidera. Konacno pedesetih godina proslog stoljeca (1950-tih) Stogdill je izvršio komparaciju svih studija i pokazao da su one u suprotnosti i da se zakljucak na bazi ponudjenih

teorija ne može stvoriti. Zamislimo da sa ove vremenske distance analiziramo karakterne crte Hitler-a, Churchill-a, Staljin-a i de Gaulle-a i nadjemo “zajednicke” karakterne crte.

Teorija ponasanja

U nastavku rada (1950-60-tih) Strogdill i još neki znanstvenici pokušali su da naprave novi koncept vezano za liderstvo stavljajući ponasanje kao glavni parametar koji čini lidera liderom, ali nisu bili u stanju da izoliraju ključni obrazac za ponasanje koji bi korespondirao sa liderstvom i situacijom. Na ovom mjestu volio bih da podvučem da je prije Strogdill-a tokom tridesetih godina prošlog stoljeća (1930-tih) Kurt Lewin razvio radni okvir baziran na ponasanju lidera, on je čak u to vrijeme govorio o: autokratskom, demokracičnom i “slobodna uzica” (laissez- faire) tipu lidera. O svim ovim tipovima lidera govorit ćemo kasnije.

Teorija slucaja ili kako situacija utice na dobro liderstvo (1960-70-tih)

Kada teorija ponasanja nije prošla jer nije nadjen odgovor na koji način ponasanje lidera ovisi o situaciji. Teoreticari su pokušali obrnuti stvar postavivši pitanje: “kada neko treba donjeti brzu odluku koji stil je najbolji”. Opet ista stvar, kako predvidjeti situaciju i lidera u isto vrijeme i dobiti pravi odgovor, naprosto teorija je pala.

Teorija snazne licnosti

U isto vrijeme pojavila se teorija koja je povezala liderstvo sa snagom licnosti i autoritetom. Teorija objasnjava da snazna licnost može imati veliki uticaj na ljude. Da, ali snaga jedne licnosti uslovljena je pristupom informacijama, finansiskim resursima, vjestinama koje osoba posjeduje, prošlosti, reputacijom, kompetentnošću itd. Takođe snaga licnosti mjeri se postignutim rezultatima i energijom koja je uložena da bi se rezultati postigli. Paralelno sa ovom teorijom pojavila se tzv teorija uticaja. Konacno liderstvo koje koristi snagu znanja i uticaj nazvan je transakciskio liderstvo. U slucaju transakciskog liderstva uvijek postoji dogovor (trgovina) izmedju lidera i pratioca ali o tome ćemo govoriti u narednim poglavljima.

Teorija - kako postici najbolje? (1980-tih)

Ova teorija je početkom osamdesetih postavila postulat: “lider čini prave stvari da bi postigao najbolje”. Ali teorija nije rekla šta su to prave stvari, zato je izvršeno istraživanje u nizu organizacija da bi se razvila lista: karakternih crta, ponasanja, strategije za vođenje grupe, kulture koja karakterise licnost i vida prakse, itd. Poslije ove teorije slijede teorija puta i cilja kao i transformacijska teorija koja bez sumnje daje najbolju (moguću) sliku lidera koji daje najbolje rezultate.

Teorija puta i cilja

Ova teorija govori o tome kako lider može motivirati pratioca da ispune dati cilj. Dakle lider definise cilj i eliminiše probleme koji se eventualno pojavljuju na puta podvlaceći korist ako se cilj postigne.

Transformacijska teorija

Ova teorija definise liderstvo kao proces u kojem je osoba angazovana zajedno sa ostalim u kome se gradi veza koja obezbjeđuje porast motivacije i moralnosti za obje strane lidera i one koji ga prate. Ova teorija je vezana za teoriju karizmatičnog lidera, koja pretpostavlja da lider ima određene osobine kao što je sigurnost, samouvjerenost, jasne postavljene vrijednosti, koje su u stanju da motiviraju pratioce. Ključna stvar za lidera u ovoj teoriji je da lider posjeduje osobinu i kvalitet da motivira pratioce da zajednički postignu zadani cilj koji je za opšte dobro svijeta. Pratioci dobrovoljno ulaze u proces mijenjanja date situacije dijeleći rizik sa liderom vjerujući u dobrobit ponudjenih promjena koje postaju dio njih. U ovom procesu nema trgovine, odnos je čist i istinski. Ova teorija je u suprotnost sa transakcijskom teorijom, ali moramo naglasiti da danas postoje i transformacijski i transakcijski lideri

Sve ove teorije dolazile su jedna iza druge. Kada bi se nova teorija pojavila gubio se interes za stare i tako redom. Ali znanstvenici su zadržavali prethodne teorije kao znanje potrebno za budućnost gradeći sve kvalitetniji pristup teoriji lidera. Na žalost sva istraživanja i sve teorije imale su kao fokus lidera a ne pratioce čime su također pokazali koliko su ove teorije netačne i koliko još treba raditi da bi se došlo do prave definicije liderstva koja bi u obzir uzela i drugu stranu: pratioce i njihovu filozofiju.

Definicija liderstva

Postoji čitav niz različitih definicija šta je liderstvo i šta znači biti lider. Za one koji se bave ovim (ne lakim) pitanjem jedan od mogućih odgovora je: "Lider je osoba koja je u stanju da privuče ljude koji će ga potom pratiti". Ali, da bi neka osoba bila u stanju da privuče ljude koji će je pratiti mora imati uticaj. Ako je to tako, možemo jednostavno reći liderstvo je ni manje ni više nego uticaj, ali uticaj koji se gradi korak po korak i koji je vise-komponentan. Jednostavno rečeno lider ima uticaj, tim uticajem privlači ljude i oni ga prate odnosno prate njegovu ili njegovu viziju. Ali, ako govorimo o pravom liderstvu onda ta osoba mora imati još neke osobine kao što su, recimo, otvorenost i (što je veoma važno) poštenje. Ili jednostavno rečeno lider bi trebao biti visoko moralna osoba.

Na žalost istorija bilježi veliki broj lidera koji nisu bili poštjeni i otvoreni u svojim namjerama (prema ljudima koji su ih pratili) usvajajući neke druge vrijednosti koje danas mnogi ljudi ne bi prihvatili. Ovo je veoma kompleksno pitanje, ono zahtijeva mnogo više vremena i prostora da bi bilo elaborirano. Problem je u tome što lideri koji su usvojili neke druge vrijednosti i danas mogu naći/privući ljude koji su ih spremni pratiti, bez obzira na liderove niske moralne vrijednosti. (U stvari cijelo vrijeme mi smo svjedoci ove činjenice.) Treba naglasiti da neki od teoretičara ne žele čak da prihvate da je takva osoba lider ili je bila lider Na ovom mjestu ja imam pitanje za vas i ja vas molim da odgovorite na njega: **"Da li je Adolf Hitler bio lider?" Ako je odgovor "DA" obrazložite zasto je bio lider. Isto vazi i za odgovor "NE", obrazložite zasto nije bio lider.**

Druga definicija lidera koju možemo na ovom mjestu razmotriti je malo šira, ali ima isto značenje: "Lider je osoba koja ima viziju i koji u komunikaciji sa ljudima nudi tu viziju gradeći u isto vrijeme (između ljudi koji su ga odlučili pratiti) povjerenje". Zato je liderstvo proces koji ima direktni uticaj na ponašanje ljudi koji su odlučili pratiti lidera prema cilju koji je postao zajednički za svijet njih, ali na način gdje će njihova sloboda uvijek biti poštovana.

Drugo pitanje vezano za definiciju lidera i liderstvo je pitanje kako definisati menadžerstvo. Prema Murray-Alan-u liderstvo i menadžerstvo trebaju ići ruku pod ruku. Liderstvo i menadžerstvo nisu ista stvar ali se dopunjuju. Mnogi teoretičari koji su vršili istraživanja u ovom području pokušali su da razdvoje ove dvije stvari. Jednostavno rečeno puno papira i tinte je potrošeno da bi se podvukle razlike i sličnosti. Jedan od prijedloga šta radi lider a šta menadžer izgleda ovako:

- Posao menadžera je da planira organizuje i koordinira.
- Posao lidera je da inspiriše i motiviše ljude

U svojoj knjizi koju je napisao 1989 godine: "On Becoming a Leader" Warren Bennis napravio je listu razlika između menadžera i lidera kako slijedi:

Menadžer je administrator, lider je inovator.

Menadžer je kopija, lider je original.

Menadžer održava, lider razvija.

Menadžer se fokusira na sistem i strukturu, lider se fokusira na ljude.

Menadžer se oslanja na kontakt, lider stvara povjerenje.

Menadžer ima kratak domet gledanja na stvari, lider gleda u daljinu stvarajući perspektive.

Menadžerova pitanja su kako i kada, pitanja lidera su šta i zašto.

Menadžerov pogled je usmjeren prema dole, liderov pogled je usmjeren prema horizontu.

Menadžer imitira, lider je originalan.

Menadžer je spreman da prihvati status quo, lider ima izazove.

Menadžer je klasični dobri vojnici, lider je svoj čovjek.

Menadžer pravi stvari korektno, lider pravi korektne stvari

Isti autor je priredio drugo izdanje ove knjige 1994. i konačno 1997. objavljuje knjigu pod naslovom: "Learning to Lead: A Workbook on Becoming a Leader" gdje ponovo podvlači razlike između menadžera i lidera, ali je ovog puta sa liste udaljio rečenicu: "Menadžer je kopija, lider je original". Osobno mislim da je ovu komparaciju izbacio jer danas u mnogim slučajevima lider jednostavno u datom trenutku preuzima ulogu menadžera i obrnuto. Naravno lider ne može u isto vrijeme biti menadžer ali...(?). Diskutujući o ovom pitanju sa jednim od mojih prijatelja/kolega u Americi (diskusija je trajala prilično dugo) moj prijatelj je konačno koristio interesantnu argumentaciju da bi doveo stvar do kraja, rekavši: "Vidi, ne možeš u isto vrijeme svirati klavir i trčati – isto je sa liderstvom i menadžerstvom. Naime, ja sam tvrdio da lider ponekad mora biti dobar menadžer da bi organizovao svoj tim, na primjer da bi dao instrukcije šta treba raditi tokom izborne kampanje. On se, konačno, složio da je to moguće, ali je ponovo podvukao da u trenutku kada je osoba menadžer ne može biti lider, insistirajući da osoba mora biti svjesna situacije u kojoj se nalazi, obrnuto, gubi se smisao liderstva i menadžerstva. "Tvoja teorija", dodao je on, "da se ove dvije funkcije preklapaju, nije prihvatljiva."

Tačno je da neki lideri nikada nisu ni pokušali da budu menadžeri, kao što većina menadžera nikada, baš nikada neće biti lideri. Bernard M. Bass pokušao je na 1200 stranica svoje knjige objasniti ovaj fenomen, da bi na kraju rekao: "Liderstvo i menadžerstvo se međusobno preklapaju, ali te dvije stvari nisu iste".

Neko ko čita ovaj tekst i ima smisao za humor, mogao bi reći zar je baš trebao 1200 stranica za ovu rečenicu, ali u knjizi je mnogo više od toga. Tu je cijeli pregled teorije i prakse. Jer pitanje lidera i menadžera nije vezano samo za političare, nego cijeli svjetski poredak gdje je upravljanje ekonomskim i finansijskim sistemima samo dio priče.

Da bi pojednostavili stvari citirat ću Mike George-a: "Menadžer je funkcija. Liderstvo je stav. "Menadžer" može biti napisano na Vašoj vizit karti, a liderstvo je nešto što drugi prepoznaju u vama kada Vas odluče slijediti. Menadžer traje od 9-17h, a lider 7dana u nedelji, 24 sata dnevno. Menadžer upravlja na poslu, lider vodi u životu. Za Peter Drucker-a je vazno da lider ima jasnu viziju i cilj ispred sebe, da je okružen sposobnim ljudima (On ih bira i ne bji se njihove sposobnosti), da posjeduje vlastiti integritet i da je u stanju da inspiriše ljude.

Uloga menadžera i lidera u kreiranju relacije između organizacije i okoline Pitanje rasta i pada entropije (entropija je mjera nereda)

Prije skoro pedeset godina Kurt Levin postavio je stvari na slijedeći način: Svaka organizacija ili organizaciona struktura ima za cilj da bude u skladu sa svojom okolinom. Jednom kada je organizacija uspostavljena pretpostavlja se da će prirodna sredina u kojoj organizacija egzistira ostati stabilna i bez turbulencija. Sa pozicije menadžera to je veoma bitno, menadžer je taj koji održava sistem stabilnim i bez mnogo promjena. Dakle, kada je organizacija efikasno uspostavljena, oni koji su je kreirali očekuju od okoline da je stabilna i da je sistem u ravnoteži. Promjene kao takve nisu dobro došle. Ovdje postoji samo jedan "mali" problem, okolina je dinamičan sistem koji se stalno mijenja. Na primjer tržište se stalno mijenja jer se potrebe i ukus kupca mijenjaju, uspostavljaju se nove vrijednosti, mijenja se kultura društva, tehnologije, jednostavno dešavaju se stalno promjene. Nasuprot ovim promjenama organizacija koja je postavila stabilan sistem nema želju da se mijenja, ili nije spremna da se mijenja dovoljno brzo da bi opet uspostavila nove odnose sa okolinom. Najčešće taj problem je prisutan zbog "menadžerove orijentacije", koji više stavlja focus na unutrašnju situaciju ("looking in") umjesto da gleda izvan uspostavljenih okvira ("looking out"). Tokom vremena organizacija je sve manje u skladu sa svojom okolinom (entropija raste) i sve manje korespondira sa njom, što rezultira problemima prisutnim u rukovodjenju tj menadžerstvu i organizaciji. Situacija i vrijeme u kojem se organizacija našla (jer nered raste) sve više traži novi pristup; liderski pristup.

Ako organizacija ne želi da propadne mora potražiti lidera koji će imati viziju i reći od danas idemo u ovom pravcu; moramo postati opet relevantni. Da bi se to postiglo moramo imati sljedeće ciljeve čije ispunjenje će nas ponovo dovesti u harmoničan odnos sa okolinom. Znači, u ovom slučaju, lider ima viziju kako promijeniti strukturu organizacije i donijeti joj novi zamajac. Ako su promjene uspješne (nered opada, situacija je sve stabilnija) lider je donio novu vitalnost u organizaciju i dao ljudima unutar organizacije novu budućnost. Organizacija je opet u ravnoteži sa okolinom (entropija je skoro nula, red je uspostavljen do sljedećeg izazova). Evo jednog konkretnog primjera koji se tiče auto-industrije u Americi. Vrijeme događanja- šezdesete godine prošlog stoljeća. U to vrijeme proizvođači automobila proizvodili su automobile sa motorima koji su naprosto gutali gorivo. Ali naftna kriza koja je tada zahvatila svijet promijenila je razmišljanje i zahtjeve kupaca u Americi. Kupci su tražili automobile sa manjom potrošnjom goriva. Na žalost američka auto-industrija koja nije bila spremna pratiti zahtjeve tržišta, našla se u velikoj krizi, hiljade radnika gubi posao. Takozvani "Big Three" jednostavno nije djelovao promptno na zahtjev tržišta i u taj prazni prostor ušla je japanska auto-industrija sa automobilima sa manjom potrošnjom goriva. U isto vrijeme evropski proizvođači automobila nisu ni pomislili da uđu na američko tržište sa svojim automobilima na način kako su to uradili Japanci. Dakle na oba kontinenta bilježimo nedostak vizionarstva. Na žalost ista stvar se desila nedavno kada, opet, velika trojka ("Big Three") nije reagovala na vrijeme, pa su, radi nedostatka vizije, iz istih razloga došli u krizu iz koje tek sada počinju izlaziti. Naravno priča je ista; prvo su mnogi radnici izgubili posao, menadžeri koji nisu željeli promjene bili su otpušteni, a novi lideri primljeni sa neslućenim godišnjim prihodima.

Isto se dešava u politici, zašto neke političke stranke gube na snazi ili potpuno nestaju? Razlog je jednostavan; gubitak vizije i nereagovanje na promjene u društvu. Ljudi koji su do sada pratili tu političku stranku odnosno lidera prestaju biti pratioci, a to znaci prestaju biti oni koji podržavaju stranku na izborima. Gubitkom pratioca, tj glasača, politička stranka se obrušava zajedno sa liderom

Tipologija liderstva

Od Winston Churchill-a do Mahatma Gandhi-a, od Martin Luther King-a do Helmut Kohl-a možemo analizirati liderstvo i zaključiti da ni jedan od njih nije koristio iste metode ili

bolje reći svako od njih imao je svoj stil. Ljudi van politike razvili su, takođe, više tipova/stilova liderstava. Na ovom mjestu razmotrit ćemo neke od njih koji su prepoznati kako u politici, tako i u biznisu.

Transakcijski tip lidera

U politici, lideri informisu ljude o promjenama koje će se desiti ako oni glasaju za njih. Obično je to paket obećanja šta će biti ako ta osoba pobjedi, naravno određeni broj ljudi može računati i na "nagradu" kao što je pozicija u administraciji, upravnom odboru itd. U biznisu, lider informiše ljude koliko će zaraditi u slučaju ako su produktivni, ali isto tako daje im informacije šta će se desiti ako se cilj ne ispuni. Lider koji pokazuje ovakav tip relacije sa ljudima koji ga prate naziva se transakcijski lider. Dakle, u ovom slučaju lider ima pravo da "kazni" članove tima ako njihov rad nije u skladu sa predviđenim standardima. Moje mišljenje je da ovakav tip lidera nije stvarni tip lidera, ciljevi su kratkog dometa, postavljeni su uslovi koji su limitirani strogim pravilima, pratioci nemaju slobodu odlučivanja. Ovakav tip liderstva podsjeća na menadžerstvo i ne uklapa se mnogo u teoriju liderstva, ali mnogi teoretičari ga stavljaju na listu gdje se liderstvo klasificira.

Transformacijski tip lidera

Transformacijski lideri imaju integritet, oni su u stanju da inspirišu ljude dijeleći sa njima viziju budućnosti. Transformacijski lider uvijek definiše precizne ciljeve i motivira ljude da idu u pravcu tih ciljeva održavajući, pri tome, otvorenu i jasnu komunikaciju sa njima. U ovakvim slučajevima lider radi za dobrobit svijeta, služeći ljudima, dajući im u svakom trenutku mogućnost odluke da ga prate ili ne, ali bez ikakvih posljedica. Ovaj tip lidera prisutan je kako u politici tako i van nje. Bernard M. Bass proširio je svoju teoriju o transformacijskom lideru sa četiri komponente u želji da što bolje okarakteriše ovaj liderski stil.

1) Intelektualna stimulacija

Transformacijski lider ne prihvata status quo, on ohrabruje kreativnost između onih koji ga prate. On ili ona, inspiriše ljude oko sebe da traže nova rješenja i pri tome uče.

2) Individualno djelovanje

Transformacijski lider ohrabruje komunikaciju između ljudi koji su oko njega. Dakle oni koji ga prate, slobodni su da dijele ideje i imaju individualni pristup. Pošto je komunikacija otvorena lider veoma lako prepoznaje doprinos svakog pojedinca u ukupnom procesu.

3) Inspirativna motivacija

Ovaj tip lidera ima sposobnost da motivira ljude u cilju zajedničkog ispunjenja ciljeva.

4) Idealizirani uticaj

Transformacijski lider služi kao model ljudima koji ga prate. On je njihov idol, oni mu vjeruju sa poštovanjem, a njegov ideal postaje njihov ideal.

J.M. Burns u knjizi Leadership štampane 1978. godine navodi Mahatma Gandhi kao najbolji primjer za transformacijskog lidera.

Teorija o transformacijskom lideru sugerira da tradicionalna snaga derivirana od strane lidera i njegove pozicije u birokratskoj, hijerarhijskoj strukturi postaje prevaziđena i zamjenjena liderskom pozicijom koja funkcioniše iznutra prema vani u cilju transformiranja organizacije i ljudi koji rade u organizaciji. Dakle lider treba aktivno uključivanje njegovih pratioca u ostvarivanju zadatog cilja. Zadatak transformacijskog lidera nije da donese svaku odluku unutar organizacije ali zato treba da osigura kolektivni proces odlučivanja unutar organizacije. Ovakav tip liderstva motivise pojedince da rade zajedno na promjenama u organizaciji, održavanju procesa i ostvarivanju progressa ne ovisno o kojem se tipu organizacije radi. To može biti kompanija ili politička stranka. Na suprot fokusiranju na momentalno stanje u organizaciji sa

ciljem da se isto zadrži sto je mahom cilj transakcijskog lidera, transformacijski lider gleda gdje bi organizacija trebala biti i kako i na koji način postići taj cilj radeci na vanjskim i unutarnjim promjenama. Transformacijski lider je u stvari jedna vrsta ekspanzivnog transakcijskog lidera (Bass i Avolio 1994) koji traži od pratioca da zaborave lične interese u korist općeg interesa za cijelu grupu. Dakle ovdje nema trgovine podrži me pa ću ja podržati tebe, opći interes je iznad individualnog. Znači pratioci vrše vlastiti izbor koga će pratiti i zašto, znači stvara se pozitivna interakcija između lidera i pratioca gdje ponekad ta interakcija pretvara pratioca u lidera. Znači za pratioca lider postaje ideal koji se prati i sa kojim se poistovjećuje. **Na ovom mjestu opet pitanje za vas: "Da li u regionu u kojem živimo postoji transformacijski lider?" Ako je odgovor "DA" recite mi ko je ta osoba i opisite njene ili njegove osobine.** Da podvučemo još jednom: djelovanje transakcijskog lidera je bazirano na birokratski autoritet, sa fokusom na ispunjenje plana, nagradu i kaznu. Za transformacijskog lidera više je važan razvoj i progres koji inspirise pratioca da budu dio te priče i puta. Lider podržava pratioca i njihov način rada prihvatajući sugestije i savjete dajući pratiocima sansu da u jednom momentu i sami budu lideri.

Autokratski tip lidera

Autokratsko liderstvo je ekstremna forma transakcijskog liderstva, gdje lider ima apsolutnu kontrolu nad ljudima oko njega. Članovi tima, ljudi koja ga prate nemaju nikakvu šansu da predlože nešto i ako bi taj prijedlog popravio situaciju i donio korist svima. Autokratsko liderstvo prisutno je često u kriznim situacijama, na primjer, u ratnim situacijama ovaj tip liderstva je veoma izražen. Ali, ne treba zaboraviti da ovaj tip liderstva u mnogim slučajevima prisutan u političkim strankama gdje samo jedna osoba odlučuje o svemu. Tada govorimo o nedostatku demokratije unutar političke stranke. U našem regionu (mislim na Zapadni Balkan) posljednjih dvadeset godina ta vrsta lidera je okarakterisana rečenicom: "One man show". Koji uslovi i kakva okolina omogućava postojanje ovakvog tipa lidera neće biti predmet diskusije na ovom mjestu, ali moramo reći da je ovaj tip lidera između ostalog i rezultat odnosno refleksija nedostatka političke kulture pratioca (birača/glasača) tj biračko tijelo je neuko često sklono grupasenju i politici klana. Oni koji su studirali, ovaj tip liderstva našli su da je manje efikasan u poredjenju sa demokratskim tipom liderstva i da je veoma teško preći iz autokratskog u demokratsko liderstvo. Ovaj stil liderstva je ponekad dobro došao kada odluku treba donijeti u kratkom roku –prosto rečeno- presjeći stvar.

Birokratski tip lidera

Ovakav lider prati pravila na rigorozan način tražeci od ljudi oko njega da čine isto. Ovaj tip liderstva mahom je prisutan u različitim organizacijama gdje su prisutne velike novčane transakcije, ili u fabrikama u kojim se proizvode ili koriste visokotoksične supstance. Nažalost ovakav tip lidera može da se pojavi svugdje i tamo gdje nije potrebno. U tom slučaju takav lider postaje kočničar procesa, ali i pored toga dugo opstaje iako nije sposoban, jer se krije iza pravila i propisa.

Harizmatični tip lidera

Harizmatični lider je ustvari transformacijski lider koji na bazi osobina transformacijskog lidera postaje harizmatični lider (o tome ćemo govoriti kasnije). Naravno harizmatični lider je posvećen ideji o svojoj ulozi da služi ljudima. To je osoba koja vjeruje u sebe ali i u ljude oko njega. Harizmatični lider je speman da preuzme odgovornost kao i rizik za realizaciju ideje koja je ispred njega/nje. U očima ljudi koji ga prate samo prisustvo takvog lidera je garancija da će

cilj biti postignut, što za harizmatičnog lidera predstavlja veliku odgovornost i traži od lidera vremenski dugo angažovanje.

Demokratski tip lidera

Demokratski tip lidera je lider koji organizuje proces odlučivanja na demokratski način. Ona ili on pravi odluke konsultujući se uvijek sa članovima tima i ljudima oko sebe. Ovakav tip lidera ohrabruje kreativnost članova tima koji rade sa njim tako da su oni potpuno uključeni u proces odlučivanja. Naravno, u tom slučaju članovi tima su zadovoljni i motivirani. Ovakav stil samo će pomoći timu da vremenom razviju produktivan stil rada koji će ubrzati procese oko njih. Članovi tima u ovom slučaju osjećaju da oni kontroliraju svoju sudbinu i da imaju integritet što dodatno stimulira rad i efikasnost u postizanju zadatih ciljeva. Ovaj tip lidera prisutan je i dobro došao svugdje. Problem je što ih nema mnogo. Manje više, svi smatraju da je ovo jedan od najefikasnijih pristupa i da demokratsko liderstvo daje najbolje rezultate.

Laissez faire ili lider sa slobodnom uzdom

Ovaj tip liderstva je liderstvo bez cvrste ruke, u ovom slučaju lider ohrabruje svoje pratilce da funkcioniraju slobodno i rješavaju probleme po svojoj savjesti i ako je ona ili on u stanju da u svakom momentu reaguje i dadne savjet. Ovakav tip lidera ima malu kontrolu nad svojim timom i ovakva vrsta liderstva je moguća kada je tim visoko kompetentan i visoko motiviran.

Ciljno orijentisani tip lidera

Ciljno orijentisani lider vidi ispred sebe samo cilj koji se mora postići, po svojim karakteristikama je veom blizak autokrati. Ovaj tip lidera postavlja cilj, put koji treba preći, i prati striktno realizaciju, odstupanja i varijacija na temu nema. Ovak pristup ubija motivaciju i provocira kod ljudi otpor i zelju za promjene. U organizacijama određenog tipa gdje se vremenski rokovi moraju poštovati ovaj stil lidera je dobro došao, ali ovom tipu lidera nedostaje humana komponenta, pa zato ustvari ne bi trebao biti klasificiran kao lider, već menadžer.

Lider sa orijentacijom prema ljudima

Ovaj tip lidera je, kako samo ime kaže, orijentisan prema ljudima, de facto odlično ide sa transformacijskim tipom lidera. Ovaj lider vodi računa o ljudima, pomaže njihov razvoj u svakom pogledu, insistira na timskom radu i kreativnosti. Za ovakvog lidera svi ljudi oko njega su isti, pri čemu vodi računa o stanju ljudi, komunicirajući sa njima u svakom trenutku kada ga trebaju. Ponekada ovakav tip lidera može napraviti i grešku stavljajući suviše u prvi plan ljude i zanemarujući konačan cilj.

Lider koji je u službi ljudi

Stil lidera koji služi ljudima je demokratski, jer ovaj tip lidera insistira na tome da je cijeli tim koji radi sa njim involviran u proces odlučivanja. Ovakav lider voli da ostane iza ljudi ne želeći da ističe svoj rad i koliko je bitan. Ovakav lider ima svoje vrijednosti koje drugi lako prepoznaju i zato lako donose odluku da ga prate u cilju ispunjenja njegove i njihove vizije. Lider ovog tipa mahom je prisutan u politici gdje je lider izabran da služi ljudima.

Karakteristike i kvaliteti lidera

Kako ocijeniti lidera

Dobro liderstvo zahtijeva držanje i stav koji je okarakterisan ljudskošću. Lider "služi" ljudima, ili organizaciji, on je uvijek na raspolaganju i to je osnovna uloga lidera. Lider koji je neefikasan i neuspješan pokušava, obično, napraviti inverziju gore navedenih principa i traži od ljudi da mu služe. Lider sa problemom obično tvrdi da ga ljudi ne prate i ne razumiju njegove ideje. Takav lider ne razumije da je liderstvo šansa za davanje, šansa da služi organizaciji ili ljudima u ispunjenju pozitivnih i svrsishodnih ciljeva. On ili ona ne razumiju da je liderstvo nešto posebno, jedinstveno, i teško uporedivo sa bilo kojom drugom ulogom, jer uloga lidera (političara) je jedinstvena obzirom na odgovornost koju je lider preuzeo prema narodu, dakle po definiciji liderstvo je vezano za ljude i njihove sudbine.

Neke od sposobnosti koje ljudi posjeduju rezultat su stručnosti i obrazovanja. Te sposobnosti ljudi obično koriste na pouzdan način. Liderstvo kao sposobnost ili karakteristika nema mnogo veze sa obrazovanjem koje je naravno dobro došlo. Neki lideri nisu bili posebno obrazovani ali su imali emocionalnu snagu što je bio preduslov za dobro liderstvo kao i karakteristično ponašanje koje je proizasllo iz moralnih i mentalnih vrijednosti lidera. Liderstvo je prvo ponašanje i stil, viještina je na drugom mjestu. Neki lideri su dobri za određeni trenutak u kojem apsolutno imaju sve liderske karakteristike, ipak u drugoj situaciji oni su izgubljeni kao lideri. Jednostavno njihovo ponašanje nije više u harmoniji sa okolinom. Tokom drugog svjetskog rata Churchill je bio odličan lider, ali nedostatan dobar u momentu mira i rekonstrukcije, zato je nakon rata izgubio izbore. U tom momentu birači ga nisu prepoznali kao lidera. Takođe treba naglasiti da je velika razlika između posla kojeg treba obaviti u kratkom vremenskom periodu i dugotrajućeg projekta koji zahtijeva vrijeme. Veoma su rijetki lideri koji su u stanju stalno se prestrukturirati, zato su dugotrajuci lideri rijetki, izuzev naravno "lidera" u totalitarnim režimima u kojim "lideri" opstaju godinama.

Dakle, za lidera je bitna humanost, jer humanost određuje, takodje, odnos između lidera i ljudi. Pa što su onda kvaliteti lidera? Odgovor je kompleksan, ali na pojednostavljen način može se prezentirati kroz grupu karakteristika kako slijedi:

- *Integritet*
- *Poštene*
- *Hrabrost*
- *Posvećenost*
- *Strpljenje*
- *Povjerenje*
- *Pozitivizam*
- *Mudrost*
- *Određenost*
- *Osjetljivost*
- *Vizionarstvo*
- *Razumijevanje*

Osobe koje imaju ove karakteristike mogu privući ljude i od njih napraviti svoje pratice. Gore navedeni kvaliteti mogu proizvesti harizmatički efekt, ali harizma nije sama sebi garancija za efikasno liderstvo. U svom nastupu lider može koristiti određeni stil. Manje više svaki lider kada nastupa ima svoj stil, ali zavisno od potrebe on ga može mijenjati. Naime prilagođavanje stila je veoma važna karakteristika lidera. Zašto je to tako? Odgovor je jednostavan; okolina se stalno mijenja i lider se mora stalno prilagođavati. Danas je više nego ikada važno moralno liderstvo (ethical leadership). Svijet je toliko transparentan i povezan kao nikad do sada. Sve

akcije, događaji bilo koje vrste, su snažno praćene kako putem medija tako i javnim mijenjem. Ova činjenica se preklapa sa jako izraženom svjesnošću i povećanim interesom ljudi za sve ono što se događa oko njih, sa fokusom na socijalnu i društvenu odgovornost. Zato moderni lider mora razumjeti interes ljudi u svom okruženju da bi zajedno sa njima ispunio zajedničke ciljeve koji će zadovoljiti zajedničke potrebe. Ispunjavajući ove ciljeve lider bi morao imati etičke vrijednosti.

Sposobnost i kompetentnost lidera ovisi o nizu različitih situacija u kojim se lider nadje. Jedan od dobrih indikatora koji govori o kvalitetu lidera je broj ljudi koji ga prate i njihova motivacija. Veoma je vazno znati kvalitet pratioca njihovu proslost i njihove osobine kao i to da li su pratioci ne-profitabilno orjentisani ili im je profit na prvom mjestu. Takođe je potrebno analizirati kakve su politicke orjentacije ljudi koji prate lidera te kakva je njihova politicka kultura. Naravno treba ocijeniti njene/njegove ljudske sposobnosti i interne vrijednosti koje ce isplivati veoma lako kada lider treba da donese odluke koje su bitne za sve ljude oko nje/njega.

Lider u krizi

Ovdje navodimo pet indikatora koji govore da se nešto pogrešno dešava sa liderom, odnosno lider i njegov stil ulaze u krizu:

- 1) Zadržava uporno stari način rada iako se svakodnevno suočava sa novom situacijom (koja urgentno traži promjene)
- 2) Ne uspeva se koncentrisati na nove ciljeve koji predstavljaju izazov i imaju smisla.
- 3) Preuzima akciju bez odgovarajuće analize o mogućim rezultatima i posljedicama.
- 4) Zamrzava postojeće stanje; za njega ili nju aktivnosti su stabilne i sigurne, zato ne podržava promjene.
- 5) Prag tolerancije na kritiku opada, nema fleksibilnost prema nezavisnom razmišljanju, odbija savjete.

Filozofija liderstva

Ovaj termin počeo se koristiti početkom dvadesetprvog stoljeća kada je iskazana potreba da se definise djelovanje lidera koje je karakterizirano sa emocijama i senzibilitetom. Filozofija liderstva postao je temelj na kojem se gradi strategija, aktivnost i sve ostalo što se dešava u organizaciji. Dakle nije bitno kolika je organizacija i kojeg karaktera, ali je važno da su sve aktivnosti usklađene i da imaju jedinstvenu filozofiju. Svi oni koji vode i donose krucijalne odluke moraju imati kvalitativan filozofski pristup koji se na drugi način može nazvati- "okvirne smjernice" ("frame of referenc") koje su u direktnoj vezi sa očekivanim rezultatima, djelovanjem, i odlučivanjem. Različiti lideri i teoretičari imaju različit filozofski pristup liderstvu i kako ono treba da izgleda. Ali manje više moderno liderstvo i njegova filozofija bazirani su na tradicionalnim principima liderstva. Ovdje navodimo nekoliko primjera.

Ako lider kaže da ga ljudi više ne prate, lider je osoba koja je izgubila, a ne ljudi koji su ga prestali pratiti. Znači, kada se lider nađe u izolaciji on/ona gubi svoju lidersku poziciju. Može biti više razloga za izolaciju lidera; jedan od njih je arogancija. Na primjer lider pokušava nametnuti svoj autoritet umjesto da vodi u određenom pravcu. Za ilustraciju bivši Predsjednik Francuske Nicolas Sarkozy izjavio je jednom novinarima, da covjek koji ima pedeset godina, a nema na ruci sat marke Rolex treba se upitati sta je to do sada radio?. Ta izjava ga je odvojila od velikog broja birača (bio je arogantan). On je prestao biti njihov lider, njegova filozofija u tom trenutku bila je veoma loša i od strane mnogih ljudi on se našao u izolaciji.

Liderstvo je oružje kojim se pomaže ljudima da vizija koja je zajednička postane realnost. Posao lidera je da vodi ka toj viziji, a ne da kaže narodu šta da radi. Za ilustraciju

koristit ćemo opet kampanju bivšeg francuskog Predsjednika prije nedavnih predsjedničkih izbora. Na jednom od svojih predizbornih skupova Sarkozy je porucio francuskim sindikatima: "Oborite vaše crvene zastave i krenite stvarno da radite". Ova poruka ga je odvojila od više miliona glasača, a donijela mu, možda, par hiljada novih. Bila je to kriva filozofija predizborne kampanje.

Nije moguće za lidera da bude lider ako mu je glava u oblacima. Lider mora biti čvrsto na zemlji sa svojom filozofijom.

Ljudi su vjerni lideru ako lider ima dobru vezu sa njima i ako razumije njihove potrebe. Lider, nije lider da bi ispunjavao svoje želje. On je na tom mjestu da bi ispunio želje ljudi koji ga prate.

Mišljenje da se liderstvo može obezbijediti rečenicom-" Od danas vi trebate da budete privrženi meni i mojoj ideji, to je razlog da me pratite"- **je pogrešna filozofija.** Ljudi ne vole da im se nesto nameće.

Da bi lider obezbijedio ljude koji će ga pratiti mora demonstrirati svoje kvalitete i vizije, drugim riječima svoju filozofiju.

Ljudi koje prate lidera su uvijek mnogo pametniji nego sto lider misli. Podcijeniti svoje pratiocje je pogrešna filozofija. Naprosto ljudi imaju mnogo jači osjećaj za istinu nego što neki lideri misle.

Ako lider pravi greške, to nije problem. Ljudi su uvijek spremni da oprostite, ali ljudi nikada neće oprostiti lideru ako ih tretira kao manje vrijedne i pametne.

Greške su normalna stvar, počinjena greška je šansa da se sutra učini bolje. Veoma je dobro pokazati da je lekcija naučena. To je način kako se pravi progres i gradi povjerenje.

Lider ne može biti agresivan. Ako je lider agresivan gubi svoje pratiocje. Možda je to nekada bilo moguće, ali ne i danas. Ljudi su se promijenili, postali su više civilizirani, tu činjenicu lider ne smije zaboraviti.

Kratak komentar vezano za odnos pratioca/sljedbenika i lidera

Relacija između lidera i pratioca na izgled je veoma jednostavna; lider vodi, pratioci prate. Lider ima svoje vizije koje želi da ostvari, preuzima inicijativu, dijeli svoje vizije i ciljeve sa ljudima koji ga prate. Proces za promjene je otvoren. To bi bila jednostavna slika nečega što je mnogo komplikovanije i složenije. U mnogo slučajeva pratioc može preuzeti ulogu lidera pri čemu formalno lider postaje pratioc. Desavalo se ne jednom da obični vojnik u datoj situaciji postaje čovjek koji donosi odluke tj. lider koji preuzima inicijativu pri čemu general postaje pratioc. Zadržati birokrat može da promjeni mišljenje i postane veoma dinamičan čovjek koji na ulici vodi protest. Dakle opet situacija u kojoj je pasivni pratioc postaje aktivni lider. Dodatni problem je da ljudi u različitim situacijama preuzimaju različite uloge što nas tjera na zaključak da je odnos pratioca i lidera veoma fluidan. Pitanje je sad gdje je onda formula kojom se uspostavlja razlika između pratioca i lidera. Filozof E.P. Holander pokušava već tri decenije da skrene pažnju na pratiocje i njihovu važnost u cijelom kontekstu. Njegova pozicija je da sve inicijative ne moraju doći od strane lidera, pratioci također imaju svoj potencijal da izgrade platformu za liderstvo koji im u jednom momentu pripada. Dakle pratioci mogu formirati inicijativu (tada su lideri) koju lider može preuzeti i u tom momentu je pratioc da bi nakon toga opet bio lider jer je njihova ideja postala njegova i on je kao takvu provodi/implementira.

Razmislite malo možda ste i vi bili u toj poziciji. Razgovarajući sa vašim kolegama došli ste do zaključka da bi dobro bilo uraditi to i to. Sa tom inicijativom/vizijom/ciljem otisli ste kod svog predpostavljenog i prezentirali inicijativu. Ista je preuzeta od vašeg lidera i on će je nastaviti implementirati zajedno sa vama. Dakle vi ste možda ne svjesno u jednom trenutku preuzeli ulogu lidera a kada je vas predpostavljeni preuzeo inicijativu bio je vas sljedbenik i pratioc jer je prihvatio da prati vašu ideju. Nakon toga lider je opet bio lider a vi pratioc. Mi govorimo sve više o aktivnim pratiocima, pasivni pratioci otežavaju lideru rad te čine liderstvo

komplikovanim. Moja pozicija je da pasivni pratioci onemogućavaju promjene i da pasivni pratilac često pati od nedostataka kulture, bilo političke ili neke druge.

Vratimo se na početak; ključna uloga lidera je da učini prvi korak obraćajući se (u datom trenutku) svojim pratiocima privlačeći njihovu pažnju inicirajući prvu interakciju što je veoma kreativni akt. Dakle proces je fluidan i dinamičan zato pogledajmo slijedeću situaciju: Velika grupa ljudi izašla je na ulicu u želji da iskaze svoje nezadovoljstvo sa postojećom situacijom i da promjene ono što se prema njihovom mišljenju mora promijeniti. Gradjani su preuzeli inicijativu i u ovom momentu posto oni imaju jasnu viziju i cilj svi ti ljudi na ulici su lideri. Ali ako se između njih ne izdvoji jedna osoba koja će se popeti na stolicu i krenuti da govori formulirajući zajednički cilj (maltene kao svoj) tesko da će ova inicijativa uroditi plodom. Bez tog pojedinca sve će se razvodniti i pokušaj za promjene će se istopiti. Dakle liderstvo i sljedbenstvo su se u jednom momentu poklopili a potom (razvojem situacije) doslo je do kristalizacije odnosa i postalo je jasno ko je pratioc/sljedbenik, a ko lider.

Na kraju par savjeta za lidera

Lider treba pažljivo planirati u suradnji sa ljudima kojim vjeruje kako bi postigao željeni cilj.

Cilj koji se postavi ne mora biti zadnja riječ na papiru, cilj se uvijek može redefinisati zavisno od potreba.

Lider mora imati tim, najbolje je ako ga sam izgradi. Unutar tima najvažnija je komunikacija, zato lider mora voditi računa da ima dobru komunikaciju sa ljudima koji su dio njegovog tima.

Lider ne treba da ostavi svoj tim bez obuke i treninga. Lider mora omogućiti svom timu sticanje novih znanja. Ako se lideru obrati neko sa željom da stekne znanje bila bi velika greška da se taj zahtjev odbije.

Lider mora biti siguran da ljudi oko njega dijele iste vrijednosti.

Ako lider vodi veliku organizaciju mora biti siguran u prohodnost informacija. Kvalitet komunikacije je preduslov da sve funkcioniše na zadovoljavajući način. Jednostavno rečeno, lider mora obezbijediti uslove u kojim će njegova/njena filozofija na pravi način biti implementirana.

Kada lider hvali nekoga treba biti glasan/glasna, u slučaju kritike on ili ona trebaju to uraditi tiho i na diskretan način.

Lider treba uvijek da da kompliment svom timu umjesto da naglašava (sto je neumijesno) kako je njegova/njena uloga važna.

Kada nešto ne ide u dobrom pravcu lider treba da preuzme (na sebe) odgovornost.

Lider treba koristiti vrijeme na racionalan način, ali mora naći uvijek dovoljno vremena da sasluša druge. To je veoma važno jer će on/ona slušajući naučiti mnogo i o sebi i drugima.

Neki lideri su izgubili izbore jer nisu slušali svoj tim.

Lider treba da kaže svom timu šta treba raditi, a ne šta ne treba raditi.

Lider treba praviti hrabre odluke, ali isto tako mora vjerovati u njih kada ih implementira.

Lider treba učiti od svojih ljudi, to ne bi trebao biti problem za lidera. Učeći od svoje okoline lider pruža šansu okolini da uči o njemu i od njega.

Ako lider napušta jedno mjesto i odlazi na drugo ne bi trebao rušiti mostove iza sebe, umjesto toga trebao bi odmah početi tražiti osobu koja će biti u stanju da ga zamijeni na adekvatan način. To je znak dobre liderske filozofije.

Korisni linkovi:

www.mindtools.com

www.psychology.about.com

www.teamtechnology.co.uk

www.xmarkx.com

www.leadership-toolbox.com/democractic-leadership-style.html

www.ekopija.com

www.liderpress.hr/arhiva/14364

www.sr.scribd.com

www.mcb.rs

www.ita-net.org

www.analyse-transactionnelle.com

www.businessballs.com/transact.html

www.transformationalleadership.net

www.brucewinston.com

Pitanja za diskusiju:

Šta je za vas menadžer, a šta lider?

Koje su osnovne karakteristike lidera?

Ko je za vas uspješan lider?

U zemlji kojoj živite lideri su transakcijski ili transformacijski?

Da li je poštenje za vas osnovna vrlina lidera?

Formulišete svoj tip lidera i njegov stil?

Šta mislite o Putinu i Obami kao liderima?

Može li lider biti korumpiran i uspjesan?

Da li je harizma nešto što se sama po sebi podrazumijeva ili je rezultat dugoročnog rada?