



Liderstvo i organizacione promjene u 21. stoljeću

SoftConsulting  s.p.

Autor: Lejla Softić, dipl.oec.
Neovisni poslovni savjetnik






Pojam liderstva i lidera

- Liderstvo je:
 - proces međusobnog uticaja između pojedinca (lidera) i drugih lica (sljedbenika) koji teže stvarnim (organizacionim) promjenama i rezultatima koji oslikavaju njihove zajedničke namjere i ciljeve
 - proces uticanja na aktivnosti organizovane grupe ka postizanju ciljeva
 - ispoljava se kada pojedinci mobilišu institucionalne, političke, psihološke i druge resurse kako bi pobudili, angažovali i zadovoljili motive sljedbenika
 - relativno novi fenomen - liderstvo i promjene su sinonimi
- Lider je osoba koja, svojim riječima i/ili ličnim primjerom, izrazito utiče na ponašanje, razmišljanje i/ili emocije značajnog broja ljudskih individua:
 - ko uspije u predvođenju ostalih, a da ne bude samo njihov nadređeni
 - od svojih zaposlenih stvaraju preduzetnike koji kreiraju atmosferu neprestane inovacije



Liderstvo i menadžment

- Menadžment je povezan sa efikasnošću, a liderstvo sa efektivnošću i promjenama
- Konsekvence jakog liderstva i slabog menadžmenta su:
 - Jaka dugoročna vizija bez kratkoročnog planiranja i budžetiranja.
 - Kultura kulta bez puno specijalizacije, strukture i pravila.
 - Inspirisani ljudi koji slabo ili nikako ne koriste kontrolne sisteme i disciplinu pri rješavanju problema.
- Konsekvence jakog menadžmenta i slabog liderstva su:
 - Insistiranje na kratkom roku, detaljima, eliminisanju rizika i ordinarnoj racionalnosti, sa malim fokusom na dugi rok, velike slike, strategije koje uključuju rizik, kao i na ljudske vrijednosti.
 - Jak fokus na specijalizaciju, posao je iznad ljudi, dok oni robuju pravilima, a sa minimalnim insistiranjem na integraciju, izjednačavanje i lično angažovanje ljudi.
 - Kontrola i predviđanje su u prvom planu, rast, osposobljavanje i inspiracija nisu.



Šta je liderstvo za 21. stoljeće i po čemu je drugačije?

○ Konvencionalno liderstvo

1. Lideri u poslu vode i upravljaju
2. Ne postoji jasna razlika između liderstva i menadžmenta
3. Lideri se nalaze na rukovodećim pozicijama
4. Lideri donose strateške odluke
5. Lideri su dobri u upravljanju ljudskim potencijalima
6. Lideri posjeduju emocionalnu inteligenciju
7. Lideri “prodaju” kartu za novo putovanje i vode grupu do odredišta

○ Savremeno liderstvo

1. Liderstvo je zalaganje za nove pravce (razvoja)
2. Menadžment je “staranje” da se posao odradi
3. Svi zaposleni mogu da se zalažu za nove pravce
4. Liderstvo može da se pokaže od dna ka vrhu (vertikalno) ili horizontalno prema ljudima koji nisu direktno odgovorni jedni drugima
5. Liderstvo “nema veze” sa upravljanjem ljudskim potencijalima - to je menadžment
6. Lideri ne donose odluke. Čin liderstva se sastoji u čistom neformalnom uticaju.
7. Lideri “prodaju” karte za putovanje. Menadžeri “voze” autobus do odredišta.



Lideri u 21. stoljeću

- Biti će oni koji su predvodnici promjena
- Prihvataju izazove i neprestano postavljaju posao na novi (viši) nivo
- Pozivaju da učite kako se pronalaze najbolje ideje za posao, ne u vama samima, već kod vaših najboljih ljudi
- Isključuju "supermoćne" pojedince koji rukovode raznim aktivnostima, a umjesto toga pozivaju na mudriji pristup problemu i bolju iskorišćenost resursa jedne kompanije.
- Oslanjaju se na složeno znanje i inovacije koje dolaze od strane zaposlenih.



Savremeni stilovi liderstva

- **PRIČAJUĆI STIL** - najbolji za sljedbenike niskog nivoa zrelosti, koji nisu spremni da preuzmu odgovornost, te se njihove uloge u izvršavanju zadataka obezbjeđuju naredbama i smjernicama.
- **PRODAJNI STIL** - najbolje primjeniti u slučaju niske do umjerene zrelosti sledbenika. Ovaj stil u isto vrijeme obezbjeđuje i usmjerenost na zadatke i podršku ljudima koji nisu sposobni, ali su spremni za preuzimanje odgovornosti.
- **PARTICIPATIVNI STIL** - primjenjuje se u situaciji kada sljedbenici pokazuju zrelost i sposobnost, ali i nespremnost da prihvate odgovornost, zbog čega im je potrebna podrška da bi povećali svoju motivaciju.
- **DELEGIRAJUĆI STIL** - najbolji za sljedbenike visokog stepena zrelosti jer dopušta sljedbenicima visok stepen slobode i mogućnost da preuzmu potpunu odgovornost.



Tipovi lidera: Golemanovo istraživanje

- VIZIONAR, rezonantan
 - kada promjene zahtijevaju novu viziju, kada je potreban novi i originalan pravac.
- TRENER, rezonantan
 - pomaže zaposlenima da poboljšaju svoje performanse na dugoročnoj osnovi.
- STARATELJ, rezonantan
 - kada treba da se ojačaju konekcije, motiviše u stresnim situacijama i "zapuši rupe" u organizaciji.
- DEMOKRATA, rezonantan
 - kada je potrebno da se izgradi konsenzus ili da se stimulišu zaposleni da poboljšaju svoje outpute.
- REGULATOR, disonantan
 - kada je potrebno da se dobiju visoko-kvalitetni rezultati od motivisanog i kompetentnog tima.
- KOMANDANT, disonantan
 - u krizama, preokretima ili u kriznoj situaciji između lidera i zaposlenih.



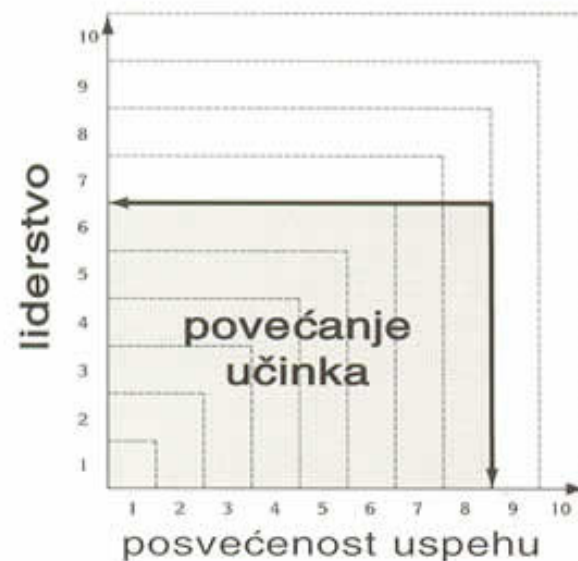
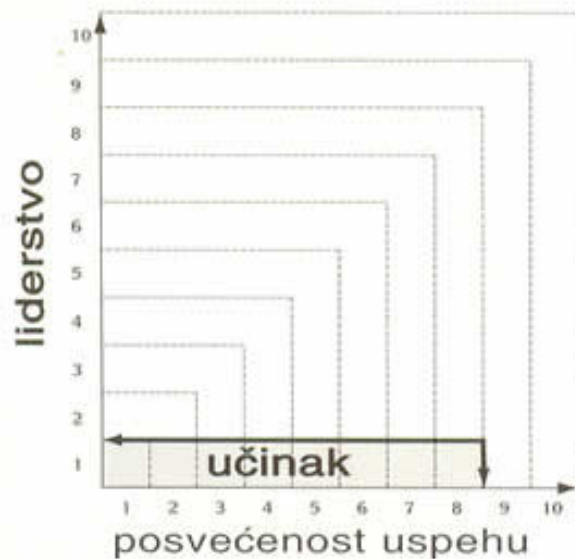
Predrasude o liderstvu i zakon uticaja

- Menadžment i liderstvo su isto
- Lider je onaj ko zna
- Lider je onaj koji prvi stigne na cilj
- Liderstvo je položaj

- Zakon uticaja:
" Ako ne možete da utičete na druge, oni vas neće slijediti, a ako vas ne slijede - niste lider. "

Zakon učinka i liderstvo

- Učinak svake osobe određen je nivoom liderstva koji posjeduje. Što više želite da dosegnete, sve više vam je potrebno liderstvo. Što želite veće rezultate, sve vam je neophodnija sposobnost da utičete na druge ljude i da ih predvodite.





Liderstvo i dužnosti lidera

- *“Od ljudi zavisi potencijal kompanije, od odnosa među ljudima njen moral, od organizacije njena veličina, od vizije njen pravac, a od liderstva njen uspjeh”.*
- John C. Maxwelle
- *"Prva dužnost lidera je da definiše situaciju. Posljednja je da kaže hvala .“*
- Max Depree



Hvala na suradnji !

o Kontakt:

- lejla.softic@savjetnik.ba
- 061/897-262

