



Efikasno liderstvo

SoftConsulting  s.p.

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





Definicija liderstva

- Liderstvo je
 - proces upravljanja značenjima
 - dodatno angažovanje preko i iznad mehaničkog pridržavanja uobičajenih naredbi u organizaciji
 - ključna snaga koja motivira i koordinira organizaciju za postizanje njezinih ciljeva
 - sposobnost dobivanja povjerenja i podrške ljudi koji su potrebni za ostvarenje ciljeva organizacije
 - sposobnost oblikovanja vizije, projektovanja poslovne strategije i razvoja privrednog subjekta, kao i pridobijanje zaposlenika da u viziju i strategiju vjeruju kako bi postali odani sljedbenici spremni na dodatne napore radi ostvarenja postavljenih ciljeva
- Lider je
 - osoba koja, svojim riječima ili ličnim primjerom, izrazito utiče na ponašanje, razmišljanje ili emocije značajnog broja ljudskih individua



Liderstvo i menadžment

- Konsekvence jakog liderstva i slabog menadžmenta su:
 - jaka dugoročna vizija bez kratkoročnog planiranja i budžetiranja
 - kultura kulta u organizaciji bez specijalizacije, strukture i pravila
 - inspirisani zaposlenici slabo ili nikako ne koriste kontrolne sisteme i discipline za rješavanje problema
 - situacija često izlazi izvan kontrole: ne poštuju se rokovi, odobreni budžeti i data obećanja klijentima, a opasnosti i rizici realno rastu
- 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 koji robuju pravilima sa minimalnim insistiranjem na integraciji, izjednačavanje i lično angažovanje ljudi
 - kontrola i predviđanje su u prvom planu, rast, osposobljavanje i inspiracija nisu



Šest konstanti liderstva

- PRIČA - lider mora da ima centralnu priču ili poruku koja mora biti efektivna za veliku i heterogenu grupu
- PUBLIKA - svaka, pa i najelokventnija priča nema efekta u odsutnosti publike
- ORGANIZACIJA - za postojano liderstvo neophodna je institucija zasnovana na organizacionoj bazi
- OLIČENJE - kreator priče mora da bude oličenje svoje priče odnosno da ne bude u kontradikciji sa svojom osnovnom porukom
- OBRAĆANJE - većina kreativnih lidera se obraća indirektno, kroz simbolični proizvod koji kreira, dok se većina političkih lidera svojim pričama obraća direktno publici
- VJEŠTINA - samo osobe koje dostignu visok stepen ekspertnih znanja u svom radu ili kredibiliteta u svom životu uspijevaju kao lideri: direktni lideri imaju manjak tehničkog znanja, dok indirektni lideri baziraju svoje liderstvo na znanju o konkretnim stvarima



Efikasano liderstvo

- Kontrolni spisak aktivnosti:
 - upoznati se sa zadatkom i odlučiti o vlastitoj ulozi u njemu
 - sticati znanja potrebna za uspješno izvršenje zadatka
 - detaljno upoznati osoblje sa pojedinostima posla i sa granicama njihovih ovlašćenja
 - razmatrati probleme drugih tj. posmatrati probleme sa njihovog stanovišta
 - prenositi ovlašćenja za donošenje odluka i preuzimanje odgovornosti na druge kad god je to moguće
 - pravednost i dosljednost
 - spremnost na prihvatanje kritike
 - pomagati drugima, ali ne raditi posao umesto njih
 - djelovati sposobno i snalažljivo
 - donositi odluke-umjesto izbegavati (odlagati) donošenje odluka
 - znati kako treba rukovoditi grupama
 - biti svjestan da grupu čine pojedinci



Odlučujući faktori efikasnog liderstva

- Sljedbenici smatraju lidera pouzdanim i vrijednim povjerenja odnosno lider stvara okolinu koja ohrabljuje svakoga sljedbenika (zaposlenika)
- Lider osigurava sljedbenicima odgovarajuću edukaciju za učinkovitije obavljanje zadataka, potiče kreativnost, inventivnost i timski rad
- Lider stvara optimističnu atmosferu putem pozitivne vizije budućnosti za sljedbenike (zaposlenike), te pomaže sljedbenicima predviđanje njihove budućnosti temeljene na vlastitim akcijama
- U svemu što čini lider jasno pokazuje predanost izvrsnosti uz naglasak da to vodi sigurnijoj budućnosti
- Lider treba da bude prilagodljiv promjenama, da pusti događanje promjena, a u nekim slučajevima da djeluje kao katalizator:
 - Lider stalno propitkuje sve važne procese i postojeći način razmišljanja imajući na umu prilagodljivost i nikako ne smije nastojati voditi poslovanje samo na ustaljeni način



Osobine uspješnih lidera

- Uspješni lideri imaju poželjne i nepoželjne osobine, a njihova optimalna srazmera predstavlja nepoznanicu:
 - pozitivna energija, živahnost i društvenost
 - sposobnost aktiviranja ostalih
 - sposobnost donošenja teških odluka
 - talent za izvršenje zadataka
 - strast
 - vjeruju instinktu
 - ne smatraju kontrolu nad drugima ključnim pitanjem
 - imaju viziju, ali i povjerenje u znanje i mudrost grupe
 - izražena želja da vode i utiču na druge, ali i spremnost da preuzmu odgovornost
 - poštenje i integritet
 - samopouzdanje
 - inteligencija i relevantno poslovno znanje
 - ...

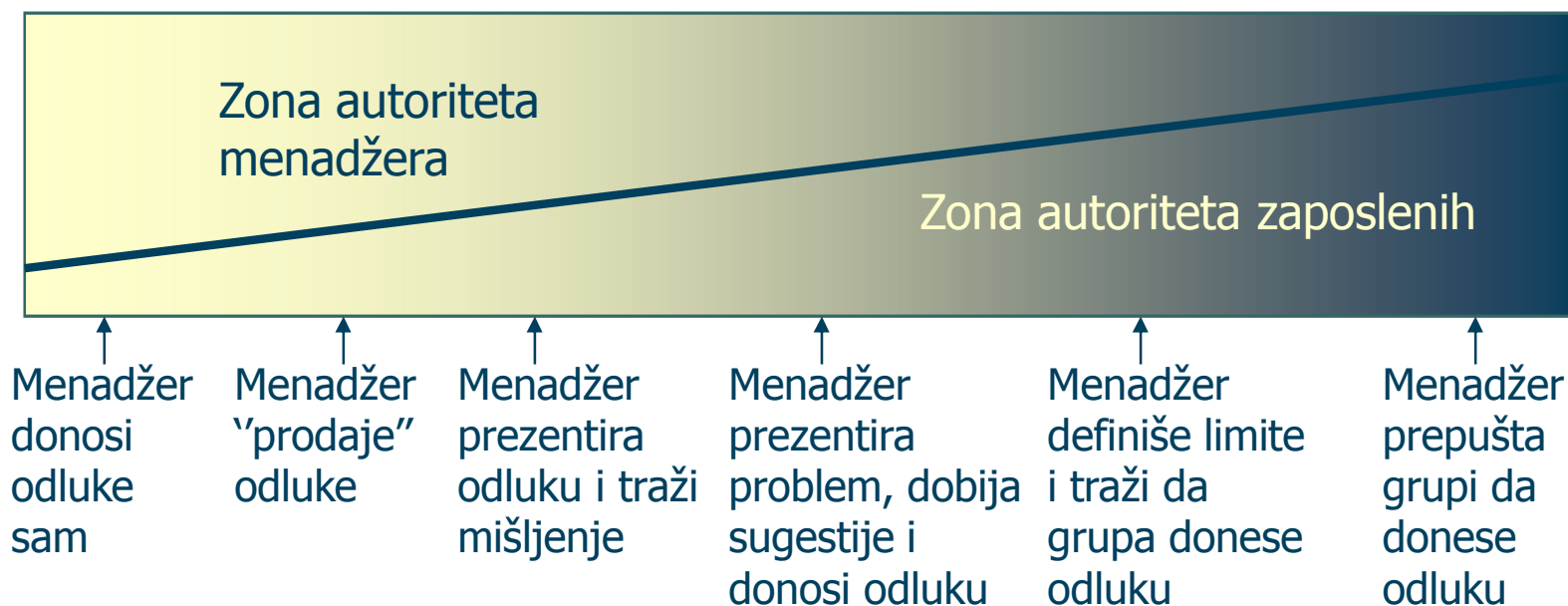


Ajova studija i stilovi liderstva

- Autokratski stil liderstva
 - proističe iz krutog, nefleksibilnog i nepovjerljivog ponašanja
 - Harizmatičko liderstvo - oslanja se na lične osobine: samopouzdanje, hrabrost, rječitost, talenat, lični šarm, privlačnost, originalnost i energičnost
 - Paternalističko liderstvo - moć zasniva na viziji preduzeća, ostvarenim rezultatima i perspektivama razvoja, zaposleni treba da se osjećaju kao članovi “velike porodice”
- Demokratski stil liderstva
 - zasniva se na saradnji lidera sa podređenima: objašnjava razloge za pohvale i kritike, donosi odluke tek nakon što se savjetovao sa grupom
- Liberalni stil liderstva
 - odlikuje se punom i nesmetanom uključenosti svih zaposlenih u procesu stvaranja vizije, utvrđivanja strategije, definisanja ciljeva, preuzimanja odgovornosti i ostvarivanja poslovne politike
 - lider ima veliko povjerenje u zaposlene zbog čega im obezbjeđuje punu slobodu u odlučivanju, a uloga lidera je uglavnom koordiniranje
 - lider je samo prvi među jednakima



Odlučivanje i stilovi liderstva



Teorija “put- cilj” i stilovi liderstva

PONAŠANJE LIDERA	ČLANOVI GRUPE	KARAKTERISTIKE ZADATKA
NAREDBODAVNO Pružá smjernice	Skloni dogmama i autoritetu	Neizvjestan Nejasna pravila Složén
PRUŽANJE PODRŠKE Pružá brigu	Nezadovoljni Potrebna im je pripadnost i ljudski odnos	Često se ponavlja Dosadan Pojednostavljen, mehanički
PARTICIPACIJA Omogućava uključenost	Samostalni Potreba za kontrolom Potreba za jasnoćom	Neizvjestan Nestrukturiran Nejasan
USMJERENOST NA POSTIGUĆE Pružá izazov	Visoka očekivanja Potreba za isticanjem	Nejasan Izazovan Složén



Zaključak

- “ Liderstvo i učenje su neophodni jedni drugome. “
 - John F. Kennedy
- “Najteže stvari na svijetu moraju biti napravljene dok su lake.”
 - Sun Tzu



Hvala na suradnji !

o Kontakt:

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

