



softconsulting

Autor: Lejla Softić, dipl.oec.¹

Prednosti uslužnog vođstva za timsku suradnju

" Vođe odlučuju brzo i sigurno, zato i jesu vođe."

- Napoleon Hill

Postoji više različitih stilova vođenja suradničkih timova. Svaki od stilova vođenja u praksi se potvrđuje na istovjetan način odnosno kao odgovor na pitanje: Da li je suradnički tim (ne)uspješan? Suvremeni pristup vođenju uspješnih timova podrazumijeva primjenu tzv. uslužnog vođstva. Prednosti primjene modela uslužnog vođstva su: povećanje produktivnosti i efikasnosti suradničkog tima, kvaliteta timske suradnje i poboljšanje komunikacije u timu. Sve ovo doprinosi harmoničnim međuljudskim odnosima u preduzeću, kreiranju 'zdrave' organizacijske kulture i zadovoljstvu kadrova.

Šta je uslužno vođstvo?

Uslužno vođstvo je suvremena filozofija menadžmenta čiji autor je [Robert K. Greenleaf](#) i koja zagovara da vođstvo počiva na potrebama zaposlenika odnosno da preduzeće postoji jednako zbog potreba zaposlenika, koliko i zaposlenici postoje zbog obavljanja posla u preduzeću. Za razliku od autokratskog stila vođenja, uslužno vođstvo podrazumijeva inspiriranje suradničkog tima sa ciljem njihovog usmjeravanja i razvoja ljudskih potencijala. Na taj način postiže se osobni rast zaposlenika, a preduzeće raste zbog sve većeg angažmana i (samo)motivacije zaposlenika.

Fokus uslužnog vođstva je 'na služenju', a ne 'na vođenju' zaposlenika. Uslužni vođa brine se o potrebama suradničkog tima, na način da potiče dijalog i međusobno uvažavanje unutar suradničkog tima. Ovaj stil vođstva usmjeren je na 2 razine: ostvarenje ciljeva i potreba zaposlenika, uz istovremeno ostvarenje misije preduzeća.



Filozofija uslužnog vođstva

Filozofija uslužnog vođstva zasniva se na izjavi: "Ja služim", koja je u suprotnosti sa konvencionalnim shvatanjem vođstva kao izjava : "Ja vodim". Dvije osnovne odrednice filozofije "Ja služim" su: služim jer sam vođa, i ja sam vođa jer služim.

Prva odrednica je čin altruizma i predstavlja praksu nesebične brige za dobrobit drugih ljudi. Prepoznavajući potrebe i potencijale zaposlenika uslužni vođa 'vodi' suradnički tim na način da prepoznaje njihove individualne sposobnosti i afinitete, a zatim iste kombinira sa afinitetima i sposobnostima ostalih članova u suradničkom timu.

¹ SoftConsulting s.p. Tuzla, Trg slobode 16 (BIT Centar), 750000 Tuzla, e-mail: lejla.softic@savjetnik.ba
Izvor za sliku: <https://pixabay.com/photos/achievement-agreement-business-3408115/>



softconsulting

Slijedeća odrednica uslužnog vođstva je ambicija vođe da to istinski i bude, ali na način da pridonosi ostvarenju ciljeva i uspjehu zaposlenika, a ne samo za postizanje uspjeha preduzeća. Zadatak uslužnog vođstva je harmonizacija kolektivnih i individualnih ciljeva, odnosno njihovo uspješno postizanje. Osnovne osobine uslužnog vođe su: slušanje, empatija, uvjeravanje, konceptualizacija, predviđanje, upravljanje, predanost rastu ljudi i izgradnja zajednice (suradničkog tima).

Prednosti uslužnog vođstva za timsku suradnju

Kada je u preduzeću uspostavljena organizacijska kultura koja potiče timsku suradnju, primjenom uslužnog vođstva povećava se učinkovitost tima kroz:

- odgovornost koja osigurava da svaki član tima postigne ciljeve koje je suradnički tim odredio
- obezbjeđivanje odgovarajuće podrške i resurse za postizanje definiranih ciljeva
- sudjelovanje u samoevaluaciji, gdje suradnički tim oblikuje način na koji će se zajedno prevladati eventualni 'problemi'
- poticanje suradnje sagledavanjem cjelokupnog suradničkog tima i utvrđivanem da li zaposlenici učinkovito rade zajedno
- komuniciranje sa jasnoćom, jer se svi članovih suradničkog tima međusobno 'dobro' razumiju
- adekvatno vrednovanje i uvažavanje suradničkog tima, prvenstveno kroz ohrabrenje i afirmaciju kao primarno sredstvo pomoću kojeg uslužno vođstvo razvija ljudske potencijale.

Zaključak

Primjena uslužnog vođstva u preduzeću može izgledati kao 'ideal', u odnosu na konvencionalno vođstvo, suvremeni pristup učinkovitim vođenju suradničkih timova podrazumijeva da vođa ima izražen visok nivo emocionalne inteligencije i razvijene 'meke' vještine.

Uslužno vođstvo svoj autoritet zasniva na izgradnji povjerenja u suradničkom timu, na način da su potrebe suradničkog tima na prvom mjestu, a zatim ih osnažuje i pomaže im da rastu i uspiju: kao pojedinci i kao članovi suradničkog tima. Kada se članovi suradničkog tima usredotoče na potrebe drugih, događaju se velike promjene, jer zaposlenici međusobno 'služe' jedni drugima, a razina brige i povjerenja u suradničkom timu se značajno povećava. Na taj način, model uslužnog vođstva postaje model uslužnog timskog rada, zasnovanog na usluživanju internih i vanjskih klijenata.

Osnovni razlozi za primjenu uslužnog vođstva pri timskom radu su:

- ubrzani tempo poslovanja
- povećanje složenosti posla
- planiranje razvojnih potreba preduzeća
- unapređenje sposobnosti vođstva
- očekivanja zaposlenika pri razvoju karijere.

Suvremene vođe suočavaju se sa promjenama brže nego ikad, ali metode koje su korištene za njihovo osposobljavanje nisu se dovoljno brzo razvijale i/ili ne obuhvataju načine upravljanja promjenama u dinamičnom i izazovnom poslovnom okruženju. Otuda i potreba za primjenom koncepta uslužnog vođstva u suvremenim preduzećima.

Potreba za većim stepenom povjerenja, timskom suradnjom i organizacijskom kulturom usmjerenom na klijenta (vanjskog i internog), zahtijeva od suvremenih preduzeća da se na svim organizacijskim razinama, a ne samo na strateškoj razini, primjeni koncept zasnovan na principima uslužnog vođstva, i na taj način obezbjedi poslovni napredak.