



softconsulting

Transformacijsko vodstvo

Autor: Lejla Softić, dipl.oec.
Konsultant za poslovni razvoj

Agenda

- **I MODUL (9,00 - 10,30): Suvremeni pristup vođstvu**
 - Uvod i definicija pojmova
 - Transformacijsko vs. Uslužno vođstvo
 - 3E i Fiedlerov model vođstva
- Pauza za osvježenje (10,30 - 10,45)
- **II MODUL (10,45 - 12,15): Uticaj transformacijskog vođstva na poslovni razvoj**
 - Transformacijsko vođstvo i upravljanje promjenama
 - Transformacijsko vođstvo i digitalna transformacija
 - Transformacijsko vođstvo i krizni menadžment
- Pauza za ručak (12,15 – 13,00)
- **III MODUL: (13,00 – 14,30): Za i protiv transformacijskog vođstva**
 - Ključne osobine transformacijskih vođa
 - Prednosti transformacijskog vođstva
 - Nedostaci transformacijskog vođstva
- Pauza za osvježenje (14,30 – 14,45)
- **Praktične vježbe (14,45 – 16,45)**
- **Zaključak (16,45 – 17,00)**

Definicije osnovnih pojmova

- Sve transformacijske promjene počinju sa vođom, koji je u stanju inspirirati zaposlenike sa novom svrhom i misijom.
- Transformacijsko vođstvo je u stanju izmjeniti osnovne stavove zaposlenika sa ciljem povećanja njihove predanosti preduzeću.
- Transformacijsko vođstvo je proces koji mijenja zaposlenike, a uključuje:
 - emocije
 - vrijednosti, etiku i norme
 - dugoročne ciljeve
 - procjenu motiva zaposlenika i zadovoljenje njihovih potreba
 - postupanje prema zaposlenicima kao jedinstvenim ljudskim bićima.
- Ovaj stil vođstva je pogodan kod osnivanja i rast organizacije, u uvjetima krize, recesije i izlaska iz nje, te u uvjetima jake konkurentske borbe i potrebe za dramatičnim promjenama u organizaciji i poslovanju.

Transformacijsko vs. Uslužno vođstvo



- Transformacijsko vođstvo kao relativno ‘noviji’ pristup vođstvu istražuje kako vođe mogu oblikovati i stvoriti jasnu viziju preduzeća i nadahnuti zaposlenike (suradnički tim) za postizanje ‘velikih’ poduhvata, te tako postati faktor promjena: na tržištu i u preduzeću.
 - 4 komponente transformacijskog vođstva su: idealiziran uticaj, inspirativna motivacija, intelektualna stimulacija i individualno razmatranje.
 - Transformacijski vođa je u pravilu karizmatična ličnost, u suprotnom mora dobro prepoznavati individualne potrebe zaposlenika.
- Uslužno vođstvo polazi od potreba zaposlenika, potiče njihovu kreativnost, puno povjerenje i prirodnu težnju za učenjem.
 - Zasniva se na hipotezi da posao postoji zbog razvoja zaposlenika, isto tako kao što zaposlenici postoje da bi se obavio (razvijao) posao.
 - Fokus uslužnog vođstva je ‘na služenju’, a ne ‘na vođenju’ zaposlenika.

3E i Fiedlerov model vođstva



- 3E model vođstva zasniva se na :
 - delegiranju ovlasti vođe na zaposlenike (empowering),
 - ohrabrivanju zaposlenika (encouraging) i
 - omogućavanju zaposlenicima postizanje punog potencijala (enabling).
- Fiedlerov model vođstva je prepoznatljiv po:
 - odnosu vođe i zaposlenika (stepen do kojeg zaposlenici simpatiziraju vođu, vjeruju mu i spremni su ga slijediti) – stil vođstva je primarno usmjeren na kvalitetne međuljudske odnose
 - strukturi zadataka (stepen do kojeg se zadatak može jasno definirati i do kojeg se zaposlenici smatraju odgovornim za njegovo izvršenje) – stil vođstva je primarno usmjeren na zadatke
 - poziciji moći (koja omogućava vođi da ‘pridobije’ zaposlenike) – stil vođstva je primarno usmjeren na poziciju osobne istaknutosti.

Transformacijsko vođstvo i upravljanje promjenama



- Transformacijsko vođstvo je stil vođenja koji može potaknuti pozitivne promjene u zaposlenicima i preduzećima.
 - Sposobnost vođe da stvori radne uvjete koji će potaknuti zaposlenike da ostvare performanse iznad svojih 'normalnih' očekivanja.
- Stalne promjene u dinamičkom poslovnom okruženju podrazumijevaju da suvremeni vođa treba biti:
 - svjestan značaja cjeloživotnog obrazovanja i
 - mora težiti stalnom usavršavanju - vlastitom usavršavanju, usavršavanju zaposlenika i usavršavanju poslovnih procesakako bi se izvršilo proaktivno upravljanje organizacijskim promjenama.
- Ovaj stil vođstva smatra se najboljim za uspješan rast i poslovanje preduzeća.

Transformacijsko vođstvo i digitalna transformacija



- Transformacijsko vođstvo je slično karizmatskom stilu vođstva, ali se od njega razlikuje sposobnošću da unosi inovacije i promjene.
- Digitalna transformacija znači transformaciju preduzeća uz pomoć digitalne tehnologije.
 - Ne postoji univerzalna 'formula' za digitalnu transformaciju i ovaj proces je potpuno personalizovan.
- Transformacijsko vođstvo i digitalna transformacija podrazumijevaju:
 - razvoj atraktivne i poticajne vizije, u suradnji sa zaposlenicima
 - usklađivanje vizije sa poslovnom strategijom preduzeća
 - konkretizaciju vizije kroz odgovarajući plan aktivnosti
 - realizaciju vizije kroz više manjih (razvojnih) faza
 - samopouzdanje, odlučnost i optimizam za uspješnu realizaciju vizije.

Transformacijsko vođstvo i krizni menadŹment



- Kako bi ostali konkurentni, vođe moraju usvojiti model koji omogućava brze reakcije na promjenjivo poslovno okruŹenje.
- Za vrijeme krize informacije, planovi i strukture koje su jednom bile relevantne više se ne mogu primjeniti.
- U doba nesigurnosti, transformacijski vođa pojašnjava uloge i pruŹa upute zaposlenicima, postaje uzor zaposlenicima, naročito kada vođa treba da mijenja situaciju, iniciranjem i stimuliranjem promjena, a ne samo da se vrši prilagodba novonastaloj (kriznoj) situaciji.
- Za vrijeme krize transformacijsko vođstvo djeluje kao promjena organizacijske paradigme i može dovesti preduzeće do nove razine uspjeha i integracije.
- Transformacijsko vođstvo dopunjava transakcijsko vođstvo, potiče organizacijsko učenje i pruŹa platformu za vođstvo kroz razdoblja krize i stabilnosti.

Ključne osobine transformacijskih vođa



- Snažan osjećaj svrhe i vizije
- Visoko motivirani i znaju motivirati zaposlenike
- Orjentirani su na ljude i pružaju podršku zaposlenicima
- Inspiracija su drugim ljudima
- Spremni 'slušati' mišljenja zaposlenika
- Potiču dijalog i razmjenu ideja
- Visok stupanj emocionalne inteligencije i empatije
- Proaktivni su (a ne rekativni)
- Fleksibilni su i podržavaju pozitivne promjene
- Pružaju podršku učenju i inovacijama
- Primjereno etičko ponašanje
- Potiču povjerenje u zaposlenike.

Prednosti transformacijskog vođstva



- Najznačajnije prednosti transformacijskog vođstva su:
 - pozitivno i inspirativno radno okruženje
 - poboljšana učinkovitost i veća produktivnost
 - konkurentska prednost kroz kreativnost i inovacije
 - razvoj kadrova i budućih vođa
 - organizacijska kultura zasnovana na većem angažmanu zaposlenika
 - posvećenost timskoj suradnji i skladnim međuljudskim odnosima.
- Zaposlenici će slijediti vođu koji ih inspirira, jer je to osoba sa jasnom vizijom i strašću za postizanje velikih poduhvata, koja unosi entuzijizam i energiju u sve poslovne aktivnosti, i tako motivira zaposlenike, što se pozitivno odražava na ukupni poslovni rezultat preduzeća.
- Transformacijski vođa je fokusiran na viziju budućnosti i razvijanje zajedničkih ciljeva, normi i vrijednosti za njeno postizanje.

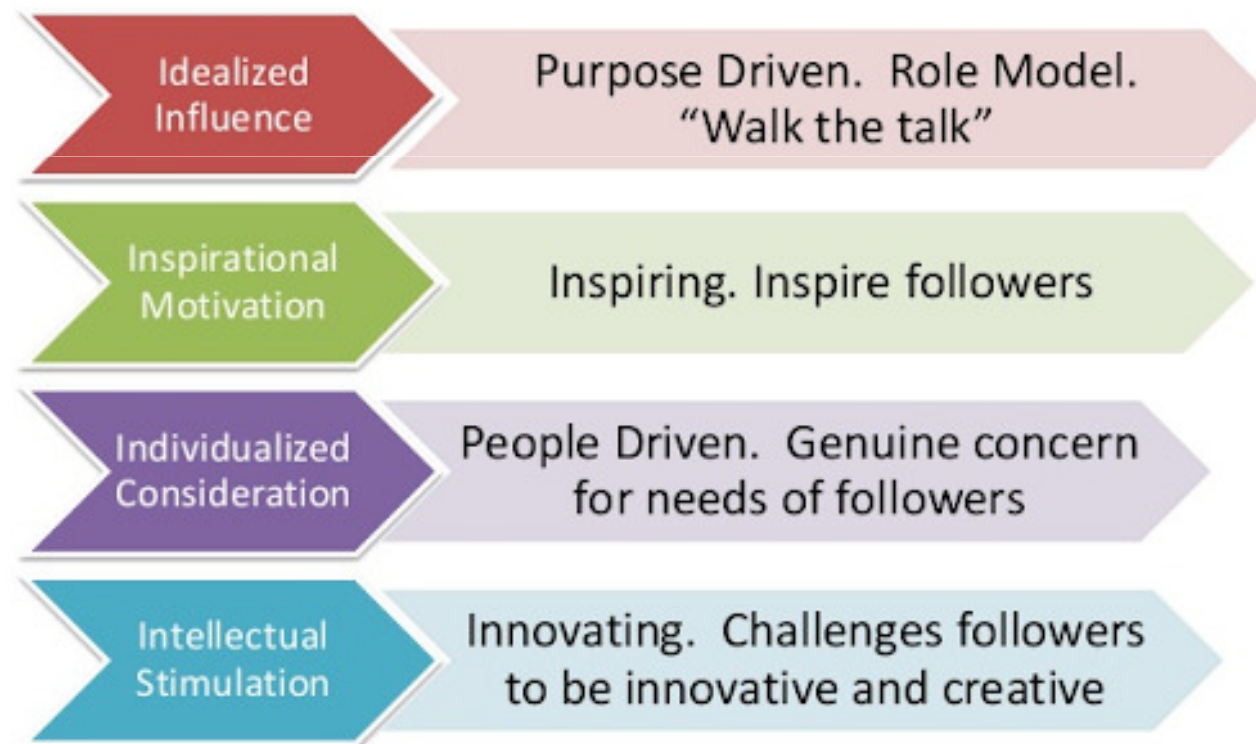
Nedostaci transformacijskog vođstva



- Transformacijsko vođstvo ne mora biti najoptimalniji stil vođenja.
- Osnovni nedostaci transformacijskog vođstva su:
 - potrebno je vrijeme i značajan trud za njegovanje ovog stila vođenja, jer se zasniva na izgradnji kvalitetnih odnosa sa zaposlenicima
 - neke vještine potrebne za ovu vrstu vođstva se mogu podučavati, a neke (kao što je karakter ili karizma) nisu pitanje edukacije i obuke menadžera odnosno poslovnih vođa
 - ovaj stil vođstva nije primjeren za svako preduzeće i za svaku situaciju, niti za sve zaposlenike
 - previše je konceptualan i nedostaje mu fokus koji bi zaposlenici trebali slijediti tokom izvršavanja svojih zadataka
 - može dovesti do velikog pritiska, demotivacije i izgaranja kod nekih zaposlenika
 - postoji rizik da zaposlenici slijede 'harizmatičnog' vođu čiji planovi nisu možda prikladni, što može dovesti do neželjenih posljedica.

Zaključak

Transformational Leader



Hvala na ukazanom povjerenju !

▶ Kontakt:

- lejla.softic@savjetnik.ba
- www.savjetnik.ba