



Nova definicija vođa i njena posljedica

Milan Grković



Katastrofičan je deficit dobrih vođa. Sadašnje vrijeme traži novu definiciju vođa koja će generirati brojne dobre vođe.

Svaki pojedinac u svom životu i radu sudjeluje u zajedništvu s drugim pojedincima. U današnje vrijeme nitko ne može biti "usamljeni otok". Zajedništvo s drugima je nezaobilazno. Postoje brojni oblici u kojima pojedinci međusobno djeluju.

Oblici zajedništva

Kada najmanje dva pojedinca zajednički djeluju na postizanju definiranih ciljeva imamo oblik zajedništva. Oblici zajedništva mogu biti grupe, organizacije i zajednice. **Zajedništva čine članovi.**

U svim oblicima zajedništva formalno ili neformalno, svjesno ili nesvjesno dolazi do segmentira-

nja koje rezultira podjelom članova na vođe (lidere) i sljedbenike.

Postoji nebrojeno ispisanog teksta o vođama i **vještini vođenja** (*leadership*). Ono što je svojstveno tim sadržajima je njihova nevjerojatna originalnost. Oni su različiti po pristupu, opisu, dje-

lovanjima, porukama, savjetima, ne ulazeći pritom u njihovu praktičnu (uporabnu) vrijednost. Kako je moguća ta različitost? Ima li opravdanja za brojne različite pristupe vođama i vještini vođenja? Očito je da uz takve pristupe vođe nisu bile osposobljene da spriječe sadašnju krizu kojoj se još uvijek ne nazire rješenje.

Definiranje statusa vođe

Model univerzalne izvrsnosti (MUI 2007., Milan Grković) definira vođe i vještinu vođenja na **novi način koristeći dva principa:**

- "pojednostaviti jednostavno" i
- "univerzalnost primjene na sve oblike zajedništva".

Vođa je svaki pojedinac koji vodi barem jednog pojedinca, bez obzira na svoje sposobnosti, ulogu, ciljeve, oblik zajedništva, itd. Sinonimi koji se koriste: voditi, predvoditi, zastupati, predstavljati, biti na čelu, brinuti se za, biti odgovoran za druge, govoriti u njihovo ime...

Vođa može imati samo jedan od tri moguća atributa:

1. DOBAR vođa (ima potrebna znanja, vještine i ponašanja i uči dalje). Razlikovati poziciju (ulogu) vođe od rezultata (kvaliteta djelovanja i uporaba resursa).

Biti dobar vođa znači posjedovati odgovarajuća znanja, vještine i ponašanja. Status dobrog vođa se stječe isključivo učenjem potrebnih znanja, vještina i ponašanja. Nema više prirodno nadarenih dobrih vođa. Ta vremena su prošla. Nikada se više neće pojaviti vođe kao King, Mandela, Gandhi.

2. NEUVJERLJIV vođa (postao lider, a nema potrebnih znanja, vještina i ponašanja, ali želi učiti). Svaki vođa koji nema definiranu (napisanu) viziju koja je transparentna za sljedbenike je neuvjerljiv vođa i ne može uspjeti jer vrlo brzo postaje loš vođa.

3. LOŠ vođa (nema potrebna znanja, vještine i ponašanja, i ne želi učiti). Sadašnja kriza potvrđuje kako nema dovoljno dobrih vođa. Da imamo dobrih vođa, kriza bi bila samo u teoriji.

Izbor načina djelovanja

Status vođe, a time i uspjeh zajedništva određuje izbor načina djelovanja koji može biti improvizacija ili definirani model djelovanja. Različiti stilovi vođenja znače različite pristupe postizanja ciljeva u zajedništvu koji su nepredvidljivi kako za vođu, tako i za sljedbenike. Stil vođenja je nepotrebno dominantna tema u problematici vođenja. Primarna tema su rezultati vođenja koji se moraju kontinuirano i sustavno mjeriti i na osnovu njih definirati status vođa. Lako je dokazivo da su različiti stilovi vođenja različiti oblici improvizacije koji generiraju postignuća koja nisu primjereni potencijalima, željama i potrebama zajedništva.

Svaki vođa je manager jer ima potrebu za svih šest funk-

6 ELEMENATA DOBROG VOĐE

1. **Funkcije upravljanja (optimalna uporaba resursa)**
2. **Odgovornosti (područja djelovanja – obveze)**
3. **Ovlaštenja (što smije činiti – prava)**
4. **Potrebne kompetencije (što mora znati)**
5. **Sljedbenici (uvažavanje, otvorena komunikacija, objektivno vrednovanje, afirmativno zagovaranje)**
6. **Postizanje definiranih ciljeva (ključan čimbenik za stjecanje statusa dobrog vođe)**

cija upravljanja (planiranje, organiziranje, vođenje, upravljanje ljudskim resursima, kontrola i unapređenja). Vođe imaju sljedbenike i samo se po tome razlikuju od managera.

Preduvjeti za dobrog vođu

Ključna su sljedeća četiri područja, a iz njih onda potrebnim slijedom činjenja (model djelovanja) proizlazi sve ostalo **potrebno za status dobrog vođe**:

1. promjene kao strategija djelovanja: osviještenost o potrebi sustavnih i kontinuiranih promjena,

2. model djelovanja: vođa mora imati definiran model djelovanja,

3. upravljačka vs. tehnološka znanja: potrebna upravljačka znanja za učinkovito upravljanje tehnološkim znanjima,

4. umrežavanje: intenzivno umrežavanje unutar i izvan zajedništva koristeći nove tehnologije komunikacije.

Obvezni principi djelovanja dobrih vođa:

- zajedništvo je važnije od pojedinaca ako nije pogibeljno, nezakonito i nemoralno (cjelovito vs. pojedinačno);

- učenje je prioritarna aktivnost za vođe (održavanje kompetentnosti);

- kontinuirane i sustavne promjene su osnovna strategija (promjene su standard djelovanja);

- inicijative se vrednuju na osnovu činjenica, a ne tko ih je kreirao (istinoljubivost);

- kompetencije su jedino mjerilo statusa i vrednovanja (sposobnosti vs. podobnosti);

- zajedništvo je otvoreno za sve dobronamjerne (otvorenost zajedništva prema drugima).

Za **uspjeh u zajedništvu** dobar **vođa** mora svojim djelovanjem **osigurati tri stvari**:

1. postavljeni su ciljevi koji su zapisani,

2. skladne odnose između članova koji nisu opterećeni negativnim stanjima,

3. postoje mogućnosti za veća postignuća (nema prepreka za unapređenje postojećeg stanja).

Praktikum

Utvrđite jeste li dobar vođa za svaki pojedini oblik zajedništava u kojem djelujete:

1. Promjene kao strategija djelovanja

Jesu li vam kontinuirane i sustavne promjene osnovna strategija djelovanja?

2. Model djelovanja

Imate li definiran model djelovanja?

3. Upravljačka vs. tehnološka znanja

Imate li dovoljno upravljačkih znanja da pomoći njih učinkovito upravljate s tehnološkim znanjima koja su osnova djelovanja u zajedništvu?

4. Umrežavanje

Umrežavate li se intenzivno s drugim pojedincima i oblicima zajedništva kako bi sinergijski postizali postavljene ciljeve u zajedništvu?

Ako je i jedan odgovor **“Ne”**, ne možete imati status dobrog vođe.

Postignuća koja postizete su daleko ispod kompetencija, želja i potreba.

Uklonite utvrđeno **“Ne”** i postanite dobar vođa na zadovoljstvo vas i vaših sljedbenika koji to od vas očekuju (zato vas i slijede).

Kontrolna pitanja izvrsnosti za vođe:

imam li definirani model djelovanja te

djelujem li prema važećem modelu djelovanja?

Ako je i jedan odgovor **“Ne”**, način djelovanja je improvizacija i status lošeg vođe je neminovan.

SAVJETI POSLOVNOG SAVJETNIKA

- ✓ **Dobre vođe stvaraju uvjete za promjene na dobrobit svih članova zajedništva.**
- ✓ **Za ocjenu uspješnosti vođe, moraju se definirati kriteriji za mjerenje uspješnosti.**
- ✓ **Vođa je prvo stvar odnosa u zajedništvu, a onda kvalitete.**
- ✓ **Razlika između lokalnog i globalnog vođe je samo u broju i funkciji njegovih sljedbenika.**
- ✓ **Brojni pojedinci bezuspješno traže prave vođe kojih kronično nema.**
- ✓ **Neopisivo smo neodgovorni prema sebi ako kontinuirano i sustavno ne utvrđujemo zaslužuje li naš vođa da ga slijedimo.**
- ✓ **Za krizu su primarno odgovorni vođe, a ne njihovi sljedbenici.**
- ✓ **Neprihvaćanje uloge vođe je dominantna pojava u svim oblicima zajedništva i glavni je uzrok premalog broja uspješnih oblika zajedništva.**

Nema prirodno talentiranih pojedinaca koji su dobri vođe

Promjena tehnologije je toliko brza da je potrebno kontinuirano i sustavno učenje kako bi bili dobri vođe (učinkovito vođenje). Dobar vođa se stvara učenjem, a ne rođenjem. Vještina vođenja je vještina koja se mora učiti i prakticirati. Kod velike većine vođa se javlja otpor učenju i to generira stanje da imamo dominantno loše vođe.

Posljedice nove definicije vođa su: vođe moraju imati definirani model djelovanja koji korespondira s modelom djelovanja oblika zajedništva, jedina razlika između uloge vođe i managera je u vođenju drugih, vođe moraju biti najveći učenici kako ne bi postali loše vođe.

Potrebna je nova paradigma koja će definirati novu ulogu lidera i osigurati njihove kompetencije, kako bi vođenje bilo učinkovito i primjereno sadašnjim potrebama i razvoju tehnologije. Današnji svijet pati od brojnih nestašica. Nedovoljno dobrih vođa je sigurno ona s najtežim posljedicama. Da imamo dovoljno dobrih vođa, sve ostale nestašice bi bile rješavane njihovim uspješnim vođenjem. Tko bude pronašao način kojim će kontinuirano i sustavno „stvarati“ (osposobljavati) brojne dobre vođe, nemjerljivo će zadužiti čovječanstvo.

Realnost je da je većina sadašnjih vođa loša ili neuvjerljiva. Ima premalo dobrih vođa i to je najveći problem današnjice – od lokalnog ka globalnom.

Knjiga “MUI KNJIGA ZA USPJEH”

autora Milana Grkovića

Imate li potrebu i želju da budete uspješniji u:

- osobnoj karijeri,

- profesionalnoj karijeri,

- oblicima zajedništva u kojima djelujete (grupe, organizacije i zajednice)?

Ako je odgovor **“DA”**, nudim vam rješenje koje možete provjeriti bez ikakvog rizika.

Knjiga + pomoć autora knjige (jedinствена ponuda) vam omogućavaju da se vaši potencijali, želje i potrebe praktično realiziraju.

www.portalalfa.com/mui_knjiga_za_uspjeh

Tel: 385 99 280 4210