

Leadership vs management – ZABLUDE I MITOVI

Leadership i management za osobu koja nije ušla dublje u polje upravljanjem ljudskim potencijalima na prvu ruku bi se činili kao sinonimi. No, riječi i njihovo značenje u nekim aspektima je slično, a u nekima različito. To su dva izuzetno važna pojma, koji danas više nego ikad prožimaju i utječu na poslovne kulture širom svijeta. Vodstvo, vođenje ili leadership i management.



Dejan Kovač, univ. spec. oec.

MIT PRVI: VOĐENJE JE JEDNA FUNKCIJA UNUTAR MANAGEMENTA

To je netočno. U filozofiji znanosti postoji trenutak kada se određene discipline razdvajaju i nastaju nove grane u znanosti. Taj trenutak je onda kada količina znanja u određenoj disciplini ne može više stati u samo jedan um čovjeka (znanstvenika), nego je potreban veći broj znanstvenika da bi se zatvorila cjelina. Sa evolucijom managementa, leadership je došao do te razine da se izdvoji i djeluje kao zasebna disciplina.

Postoji više razina gdje nailazimo na razlike na relacije leadership-management. Krenimo prvo od etimologije riječi. Riječ "manager" dolazi od engl. riječi "to manage" - upravljati, (ruko)voditi; dok riječ "leader" dolazi od engl. riječi "to lead" - ići prvi, prednjačiti. Sama etimologija riječi nam govori prvu osnovnu razliku, a to je način djelovanja managera i lidera. U današnjem globalnom svijetu ekonomije procesi se odvijaju puno brže nego li su se od-

vijali prije desetak godina. Poduzeća koja se ne prilagođavaju zahtjevima tržišta gube u tržišnoj utakmici i propadaju. Unutar svakodnevnog rada pojavljuje se sve više problema i/ili izazova na koje poduzeće treba reagirati, a mnogi od tih problema su situacije gdje krivi potez može uzrokovati velike gubitke za poduzeće.

U takvom poslovanju manageri upravljaju i (ruko)vode ljudima, tj. šalju svoje ljude na prvu crtu bojišnice; lideri to ne rade, kao što sama riječ kaže oni idu prvi, prednjače u susretu sa nepoznatim. Takvom demonstracijom hrabrosti i upornosti daju svojim sljedbenicima do znanja da su im tuđi „životi“ važniji nego vlastiti, i time dobivaju veću privrženost kod svojih sljedbenika.

MIT DRUGI: SVI MANAGERI SU LIDERI

To je netočno. Biti manager ne znači ujedno biti i lider. Manager ima formalno-pravnu poziciju. Tu se odnosi u poslovnoj okolini svode na odnos podređeni i nadređeni. Podređeni izvršavaju naredbe i zadatke zato što je to njihova poslovna obveza, a ne nekakav zov duše. U leadershipu su drugačiji odnosi, imamo odnos

Manageri upravljaju i (ruko)vode ljudima, tj. šalju svoje ljude na prvu crtu bojišnice; lideri to ne rade, kao što sama riječ kaže oni idu prvi, prednjače u susretu sa nepoznatim. Takvom demonstracijom hrabrosti i upornosti daju svojim sljedbenicima do znanja da su im tuđi „životi“ važniji nego vlastiti, i time dobivaju veću privrženost kod svojih sljedbenika.

lider i sljedbenik. Sljedbenici slijede lidere ne iz obveze već iz vlastitih želja i motiva.

Zanimljivo je da u engleskom jeziku postoji samo riječ „leader“ koja istovremeno označava osobu ženskog i muškog spola, tako i u hrvatskom jeziku postoji samo riječ „vođa“. To nam govori da leadership ne poznaje granice, već ih briše na način da na ljude ne gleda kroz njihovu nacionalnost, rasu ili spol, nego se spušta do razine bića gdje smo svi jednaki. Lider u heterogenosti našega svijeta, velikom broju razlika koje nas udaljavaju, treba djelovati integrativno na način da svoje sljedbenike svodi na zajedničku osobinu, misiju, viziju ili cilj i stvoriti homogenu cjelinu.

ZABLUDA PRVA: NEMOGUĆE JE STVORITI HOMOGENU CJELINU

Ako uzmemo slučajan skup ljudi, na prvi pogled možda zaista i je tako. Da bi uopće mogli govoriti o sličnostima i razlikama osoba, prvo moramo upoznati osobu. Lider treba izaći iz igre poslovnih uloga i spustiti se na razinu osobe sa svojim sljedbenicima, tako da bi mogao spoznati njihove misli, stavove, vrijednosti i osjećaje. Ovo je dug proces upoznavanja, zato treba imati strpljenja. Može se stvarno dogoditi da u određenoj skupini i nakon procesa upoznavanja, nemamo zajedničkog svojstva za sličnost. Lider tada djeluje integrativno i stvara novo svojstvo, po sadržaju blisko sljedbenicima i na tom novom svojstvu temelji stvaranje homogene cjeline. Svojstvo može biti jednakost u stavovima, vrijednostima, mislima, osjećajima, zajednička vizija i misija, jednako poimanje ljudskih vrлина i sl.

To je ujedno i vječni paradoks teorije managementa, gdje se dovode u pitanje temeljne funkcije u managementu. Jedna od njih je upravo management ljudskih potencijala, gdje je jedna od zadaća - analiza posla i selekcija. U analizi posla mi ustvari pridonosimo heterogenosti sustava, stvarajući veliki broj različiti uloga i radnih mjesta. Normalno je, da veliki sustavi ne bi mogli opstati bez podjele rada i specijalizacije i to je nužno s obzirom na veliki broj zaposlenih, ali postavlja se pitanje kako ostvariti organizacijsku homogenost misije, vizije, ciljeva i zadataka nasuprot heterogenosti različitih opisa radnih mjesta. Gledano u vremenu, kada organizacijska homogenost raste po nižoj stopi od heterogenosti organizacijske strukture može doći do stagnacije poduzeća. U svim poduzećima postoje manageri i lideri, rijetko se događa da u osobi koja je manager u poduzeću možemo naći i lik lidera. Manageri su zaduženi, formalno, za postojanost organizacijske strukture, tako da oni mogu doprinosti heterogenosti. Lideri djeluju tako da pospješuju organizacijsku homogenost. Razlog tome je različito mjesto djelovanja. Manageri djeluju više u poslovnoj dimenziji, upravljanju sustavima i radnih mjesta, dok lideri djeluju u ljudskoj dimenziji, oni nas dotiču na razini osobe.

Kod zaposlenih veća je vjerojatnost da će se podići radna efikasnost u slučaju da su okruženi osobama sa kojim vole raditi, nego da su na željenom mjestu rada. U kratkom roku, mjesto i veća plaća vas možda i može zadovoljiti, ali u dugom roku ako nemate dobru radnu atmosferu može djelovati jako demotivirajuće. Takve situacije nisu dobre za poduzeće ni za samog zaposlenog. Tako da je bitno u poslovnim organizacijama razlikovati dvije sfere rada: poslovna i ljudska (osobna). Da bi organizacija bila uspješna potrebno je imati optimalni odnos poslovne i međuljudske sfere. Stoga je potrebno imati dovoljan broj managera i lidera u poslovnom sustavu.



Vaš najbolji put do luksuznog apartmana direktno uz more - jednostavan i siguran način do Vašeg drugog doma.

S našim luksuznim apartmanima uz more u Punta Skali, uživat ćete u sjajnom pogledu ali i izvrsnim financijskim mogućnostima. Naša posebna ponuda garantira Vam sigurnost ulaganja, jednostavne transakcije i komforan put do Vašeg novog luksuznog holiday apartmana.

- Učešće u iznosu od samo 50.000 EUR, a uplata razlike nakon godinu dana
- Garantirani povrat učešća nakon godinu dana
- Bez naknada za posrednike
- Na raspolaganju je cijeli resort Punta Skala i potpuni premium living užitek
- Dodatni profit kroz podnajam

Ponuda vrijedi samo u Hrvatskoj

Više informacija na www.punta-skala.com/hr

Naš lokalni partner:

Kastel Zagreb d.o.o.

Svacićev trg 5, Zagreb

Tel. + 385 1 4572 105, + 385 1 4572 106

office@kastel-zagreb.hr, www.kastel-zagreb.hr

