



# 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 primjerna 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 definiran 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](http://www.portalalfa.com/mui_knjiga_za_uspjeh)

Mobitel: 385 98 57 88 31