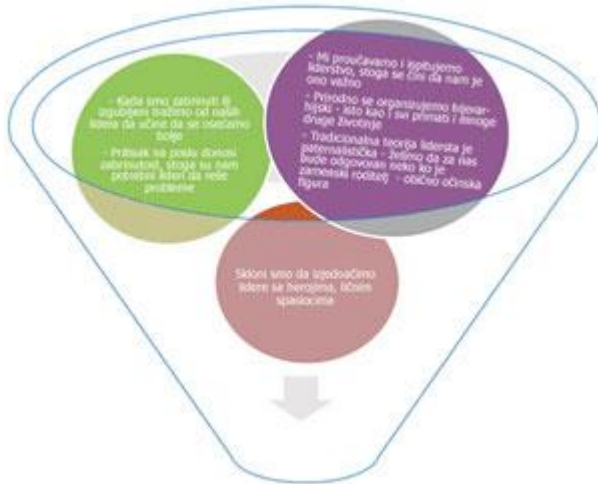


Liderstvo za XXI vek

Sreda, 24. 11. 2010. | 13:36 | Izvor: eKapija



Da li verujete da XXI vek nameće nepisano pravilo da neke stvari više nikada neće biti iste, kao i da će se pojaviti neki novi oblici i forme, koji će unaprediti naše znanje, sisteme u kojima radimo i sveopšte poslovno okruženje? U svetu kojim vlada proces globalizacije moramo da naučimo kako da primenimo nove alate i tehnike koji nas, ukoliko se ne upotrebe odmah, ubrzo ostavljaju da kaskamo za konkurencijom. Zbog čega nam je uopšte važno liderstvo?

Šta je liderstvo za XXI vek i po čemu je drugačije?

Konvencionalno liderstvo

- Lideri u poslu vode i upravljaju
- Ne postoji jasna razlika između liderstva i menadžmenta
- Oni se nalaze na rukovodećim pozicijama
- Liderstvo je formalna uloga
- Oni donose strateške odluke
- Oni su dobri u upravljanju ljudima
- Oni poseduju emotivnu inteligenciju
- Oni prodaju karte za novo putovanje i vode grupu do odredišta

Liderstvo za XXI vek

- Liderstvo = zalaganje za nove pravce
- Menadžment = staranje da se posao odradi
- Svi zaposleni mogu da se zalažu za nove pravce
- Liderstvo može da se pokaže od dna ka vrhu ili horizontalno prema ljudima koji nisu direktno odgovorni vama
- Liderstvo nema nikakve veze sa upravljanjem ljudima – to je menadžment
- Lideri ne donose odluke. ČIN liderstva se sastoji u čistom neformalnom uticaju
- Lideri prodaju karte za putovanje; Menadžeri voze autobus do odredišta

Liderstvo za XXI vek se bavi liderima koji će biti predvodnici promene, koji prihvataju izazove, neprestano postavljajući posao na novi nivo. Nova vrsta liderstva vas poziva da učite kako se pronalaze najbolje ideje za

vaš posao, ne u vama samima, već kod vaših najboljih ljudi. Nova vrsta liderstva koja nastaje isključuje "supermoćne" pojedince koji rukovode raznim aktivnostima, a umesto toga poziva na mudriji pristup problemu bolje iskorišćenosti resursa jedne kompanije. Inspiracija za novu vrstu liderstva dolazi kroz usredsređivanje na dinamičnije tehnike delegiranja, inovacije, inspiracije, samokontrole, fleksibilnosti i više nego ikada – davanja moći zaposlenima. Pored toga, onaj ko uspe u predvođenju ostalih, a da ne bude samo njihov nadređeni, je onaj koji zna tajnu liderstva za XXI vek.

Budućnost liderstva dovodi mnoge naše mitove u sukob sa realnošću. Više dobar lider neće biti onaj sa generalskom disciplinom – kultom ličnosti, već oni koji se pre oslanjaju na složeno znanje i inovacije koje dolaze od strane zaposlenih. Njihove karakteristike će biti brzi i prilagodljivi umovi koji mogu da se nose sa promenama koje nam se dešavaju iz dana u dan. Liderstvo za XXI vek ne zavisi od pozicije. Ova nova vrsta liderstva sada podrazumeva promovisanje boljeg načina. To je čin, a ne uloga. Zaposleni u prvim redovima bi trebalo takođe da predstavljaju primer liderstva, pa čak i kada nisu na poziciji koja podrazumeva vlast ili ovlašćenja.

Budući lideri niti će donositi odluke niti će upravljati ljudima u tradicionalnom smislu. Budući lideri će biti oni koji od svojih zaposlenih stvaraju preduzetnike i koji kreiraju atmosferu neprestane inovacije. Neće se više na poslovnu strukturu gledati kao na carstvo nadređenih i podređenih, već kao na partnerski odnos radi dobrobiti svih. To je liderstvo za XXI vek koje će, više nego bilo koje drugo, moći da vam pruži konkurentnu prednost.

Usmeravanje i podučavanje se javlja kao jedan od najmoćnijih alata u liderstvu i upravljanju ljudima u cilju postizanja rezultata koji će ispuniti i lične i korporativne ciljeve.

Tokom istoimenog treninga "Action Management Consulting" shvatićete istinsku moć vizije, kako stvoriti atmosferu poverenja i inovacije, kako promovisati znanje i odgovornost, ali ono što je najvažnije je da ćete moći da shvatite da li jeste i kako da postanete lider za XXI vek.

(Autor teksta: Radmila Stanojević Van Os, konsultant "Action Management Consulting")