

Način na koji vidimo ljude oko sebe, određuje i naš leaderski stil



Dragana Jocić, direktor za ljudske resurse,
PHOENIX Group Srbija

Da je potrebno kontinuirano menjati stil liderstva svakako je jasno, a na pitanje Zašto, odgovor je takođe jednostavan. Zbog promene konteksta i novih okolnosti u kojima se odvija biznis i liderstvo. Doba digitalizacije, doba znanja, sve veća količina različitih, često dvosmislenih informacija, nestabilnost, kompleksnost, VUCA svet, kako često čujemo. Od fizičke disperzije poslovanja, preko zahteva koje postavljamo pred određene poslove, pa sve do građenja i održanja odnosa poverenja i poštovanja kao osnove svega.

U kojim područjima želimo biti lideri? U kojim područjima želimo biti sledbenici? Kako da uspostavimo interaktivni odnos i jačamo fleksibilnost i adaptibilnost? Ključna pitanja na koja lider mora imati odgovore kako bi kontinuirano prilagođavao leaderski stil promenama. Kako bi kreirao okruženje motivisanosti, zadovoljstva, angažovanosti, produktivnosti. Podsticati razvoj ličnih potencijala svakog pojedin-

ca i potencijala timova, multifunkcionalnu saradnju među timovima. Kao lider, morate razumeti i interpretirati okruženje u kojem posluje vaša organizacija. Fokusirati se na budućnost organizacije.

Svesni smo da je promena neophodna, ali odakle da krenemo? U nekom trenutku svaki lider se suočava sa situacijama kada se zahtevi radnog mesta i poslovne obaveze neočekivano sukobljavaju sa njegovim najdubljim uverenjima. Često dolazi do konflikta dve ili više ispravnih odluka, dešavaju se situacije koje menjaju ili oblikuju okolnosti. Izgradnja i jačanje karaktera i fokus na autentičnosti nam pomaže da iskoračimo i otkrijemo i testiramo vlastitu realnost. Često van domena praktičnog i konkretnih poslovnih zadataka, na nivo ličnog i intuitivnog. Racionalnost i pronicljivost pomešana sa kombinacijom mašte i hrabrosti, kreativnost i razmišljanje izvan uobičajenih okvira. Kako kombinovati mudrost, kreativnost i

upornost kako bi se vizija pretvorila u realnost? I ovde kreće naša zona razvoja, za neke transformacija menadžera u lidera, a za neke novi nivo liderstva. Uvod u kreativnost i inovativnost sa jedne, i fleksibilnost i adaptibilnost sa druge strane. Pomeranje od pitanja „Šta treba da uradim kao lider?“ ka pitanju „Kako da bolje razumem ono što je ispravno?“. Aktivni proces samoanalize i preispitivanja koji treba da dovede do kulminacije razboritosti, mudrosti, upornosti, vere u sebe, i pre svega jačanja integriteta i autentičnosti.

Međutim, ovde se proces ne završava. Osim što razrešava unutrašnju dilemu u cilju ličnog razvoja, lider iznad svega mora da vodi računa o novoj dimenziji: vrednostima tima i odgovornosti prema ljudima koje vodi. Jer realizacija zajedničkog cilja podrazumeva kreativno i inovativno rešenje u čijoj osnovi stoji različitost u načinu sagledavanja opcija. Jer upravo konstruktivne konfliktne situacije i osećanja koje one izazivaju, utiču na razvoj velikih lidera. I upravo suštinski zadatak lidera je kako predvideti situaciju i proaktivno delovati u cilju kreiranja sinergije i nove vrednosti. Dakle, neophodno je pažljivo promišljanje koje treba pretočiti u akcione planove na tri nivoa: individualnom, timskom i kompanijskom. Pronaći ravnotežu između situacije i osećanja, idealizma i realnosti radnog okruženja. U tom kontekstu od presudne važnosti je korelacija ličnih vrednosti sa vrednostima organizacije, jer to diktira način vođenja promena na, pre svega, etički ispravan način u skladu sa korporativnom kulturom. Jer svi se lakše nosimo sa pritiskom i teškim situacijama kada delujemo u skladu sa vlastitim uverenjima, a koja su na istoj talasnoj dužini kao i vrednosti grupe. Sa druge strane, neosporno je kako su pojedinci koji svoje akcije temelje na pozitivnim korporativnim vrednostima, upravo temelji korporativne kulture koja podstiče slobodu preispitivanja i fokus, a kako bi se osnažio razvoj i poedinaca i timova.

Najvažnije je shvatiti kako je svaka osoba autentična, motivisana, sa entuzijazmom i potencijalima za rast i razvoj, a lider kreira okruženje u kome će kao u bašti biljka razviti svoje najlepše cvetove. Iz tog razloga bi se u odnosima i aktivnostima lidera moralo odražavati navedeno uverenje, jer način na koji vidimo ljude oko sebe određuje i naš leaderski stil.

Ukoliko želite da izgradite poverenje i imate kvalitetne odnose, uvek treba da počnete sa poverenjem. Kao lider dužni ste pružiti poštovanje i znati da bez drugih ne možete postići previše. Takođe ste dužni da osigurate pravičnost i održite obećanja koja ste dali. Da osiguravate čestu povratnu informaciju kroz produktivne razgovore sa timovima. Razgovarate o vrednostima, zadacima, stavovima, doprinosu kompaniji, kulturi visoke produktivnosti i razvoja visokih potencijala.

I opet, sve ovo se svodi na integritet i autentičnost. Ipak, postići ih sa jedne strane predstavlja jednostavan, a sa druge strane vrlo težak zadatak. Zahteva fokus na ljude. Na odnos partnerstva, na razgovor, kontinuiranu podršku. Slobodu i međusobnu saradnju. Poštovanje i poverenje. Pravednost i etiku.

Ukoliko želite da izgradite poverenje i imate kvalitetne odnose, uvek treba da počnete sa poverenjem.

Postoje različiti putevi i načini liderstva i nije samo jedan ispravan. Ljudi različitih karaktera i osobina ličnosti, različitih pristupa i različitih vrednosti, podjednako dobro uspevaju biti dobri lideri. Jer deluju sa integritetom i autentični su u vlastitom sistemu vrednosti i načinu rada. I podjednako vrednuju i poštuju druge.

I za kraj, nikada nemojte zaboraviti: način na koji vidimo ljude oko sebe određuje i naš leaderski stil.