

Na putu ka novoj paradigmi liderstva



Dragana Jocić, Direktor ljudskih resursa,
PHOENIX Group Srbija

Tema liderstva je uvek u fokusu, kao i proučavanje brojnih obrazaca ispoljavanja u praksi. I bez obzira na situaciju koja se stalno menja, uvek se iznova vraćamo na već poznate teorije liderstva. Živimo u vremenima dubokih promena, svesni toga iznova započinjemo proces kontinuiranog osvešćenja, promišljanja, izvlačenja zaključaka i krug završavamo opet postavljanjem pitanja. Često zaboravimo na činjenicu da su u današnjem brzo promenljivom i međupovezanom svetu, segmenti stvarnosti o kojima nešto znamo, mnogo manji od segmenata o kojima ne znamo ništa, a koji se razvijaju ogromnom brzinom i koju današnja moderna tehnologija ne može istim tempom ispratiti. U ovom kontekstu neophodno je da sebi postavimo suštinska pitanja: Kako odgovoriti na trenutnu situaciju i šta preduzeti kako bismo izvukli ogromne potencijale koje imamo i doveli do pozitivnih promena? Kako da izmenimo strukturu liderstva kako bismo se prilagodili situaciji, a ne prilagođavali

situaciju nama? Kako se ponovo dobrovoljno odlučiti na promenu, a ne samo reaktivno odreagovati?

Dakle, znamo da tradicionalni pristup liderstvu odavno nije rešenje i da uklanjanjem pravila, normi i konvencija tradicionalnog menadžmenta, kreiramo bazu za nove pristupe. A sada otkrivamo kako novi pristupi sami po sebi ne funkcionišu i da moramo razviti novu paradigmu liderstva sa fokusom na empatiji i stvaranju nove kulture u kojoj ne postoje ograničenja u pristupu informacijama, već u interpretaciji i apsorpciji istih.

I opet krećemo od promena, ali sada sa bazom i u očekivanjima, ne samo u ponašanju. U stvaranju okruženja u kojem će, kao što biljke napreduju u bašti sa ispunjenim uslovima koji im prijaju, lideri kreirati podržavajuće okruženje i oblikovati fleksibilnu i izdržljivu kulturu sa snažnim osećajem svrhe i identiteta, a u kojoj će se talentovani osnaženi pojedinci umrežavati u timove koji će pokrenuti organizaciju u željenom smeru.

Kada podstičemo timove da razmišljaju van ukorenjenih modela, motivišemo ih u osnaživanju zajedničkog identiteta, povećanju angažovanosti, na realizaciji svrhe, izgradnju boljih odnosa i dostizanju boljih performansi.

Kada podstičemo timove da razmišljaju van ukorenjenih modela, što bi se reklo izvan kutije, motivišemo ih u osnaživanju zajedničkog identiteta, povećanju angažovanosti, na realizaciji svrhe, izgradnju boljih odnosa i dostizanju boljih performansi. A im-



plementacijom novih inovativnih metoda rada uvođimo pristupe koji su pre svega mudri, pravovremeni i adaptibilni, sa jasnim osećajem zajedničkog identiteta i svrhe, sa fokusom na stvaranju sklada, pozitivnih odnosa, uključenosti i pravednosti.

I kao što već znamo, kompanija je snažna koliko su daroviti pojedinci koji je vode i koji u njoj rade, a da prepoznavanje potencijala pojedinaca, kao i razvoj njihovih znanja, veština i kompetencija, direktno utiče na zadovoljstvo, angažovanost, povezivanje i stvaranje uslova za uspešnu transformaciju najtalentovanijih pojedinaca u vrhunske lidere. A važna uloga lidera je da stvara nove lidere i gradi odnose poverenja. I njihov dalji uticaj na razvoj novih lidera, koji će zatim razvijati nove lidere, svoje naslednike, i tako u krug. I na taj način kreiranje novih prilika.

Uspešniji smo kada odlučno i kompetentno delujemo usklađeno sa vlastitim vrednostima i ciljevima, u isto vreme sa etičkim načelima i kroz realizaciju dobrih odnosa sa drugima, kroz prizmu ličnog određenja, ali i brige za dobrobit drugih i u kontekstu zajedničkog dobra. Početak je u analizi procesa koja nam daju odgovor na pitanja - šta su naše snage a šta oblasti

za razvoj. Dakle, razvoj lidera i jačanje i osnaživanje pojedinaca na svim nivoima.

I na kraju, kontinuirani napredak i razvoj bazira se na stavu da uvek možemo više, bolje, brže i drugačije, i da je potencijal i pojedinaca i timova uvek iznad onoga do sada ispoljenog. I pravi i jedini put je podsta-

Važna uloga lidera je da stvara nove lidere i gradi odnose poverenja

knuti autentičnost i osloboditi pojedinca za potpunu realizaciju potencijala, a u okviru snažne i podržavajuće grupe koja podupire njegove jače strane, motivaciju, posvećenost i dugoročno zadovoljstvo.

Viša svrha definiše naš cilj. Način na koji provodimo naše dane definiše našu nedelju, mesec, godinu. Definiše naše živote. I na kraju realizaciju naše svrhe. Da li smo učinili svet boljim mestom. Da li ćemo ostaviti svet u boljem stanju nego što smo ga zatekli. I zato je težnja ka višoj svrsi najjači motivator. Razmišljajte o tome ka vašem putu u kreiranju nove paradigme liderstva.