

Uvod

Postoji mnogo različitih definicija liderstva kao što ima i mnogo onih koji su pokušali da definišu ovaj pojam.

Liderstvo podrazumeva druge ljude - radnike ili sledbenike. Spremnosti da prihvate smernice i uputstva lidera, članovi grupe omogućavaju da se definiše status lidera, kao i sam proces liderstva; kada ne bi postojali drugi ljudi, svi kvaliteti liderstva kod menadžera bili bi beznačajni.

Liderstvo predstavlja proces uticaja i usmeravanja radnih aktivnosti članova organizacije ka ostvarivanju organizacionih ciljeva.

Proces treba posmatrati nezavisno od cilja – lider može voditi organizaciju i sledbenike u pobjedu ili propast.

Liderstvo se kao pojam prvo pojavilo u neekonomskim društvenim teorijama i po tim teorijama je lider „osoba koja, svojim rečima i/ili ličnim primerom, izrazito utiče na ponašanje, razmišljanje i/ili emocije značajnog broja ljudskih individua (sledbenika ili opšte populacije)“.

Liderstvo znači nejednaku raspodelu moći između lidera i članova grupe.

Članovi grupe nisu bez moći: oni mogu da utiču na aktivnosti grupe na različite načine. Lider ima veću moć, što je veći broj izvora moći, to su veće mogućnosti da će menadžer biti uspešan lider. Na osnovu rezultata snimanja života u organizacijama, zaključeno je da menadžeri na istim nivoima - s istim legitimnim moćima - različito koriste svoje moći: moć nagrađivanja, moć prinude, legitimu moć, referentnu moć i stručnu moć. Na različite načine se koriste različiti oblici moći kako bi se uticalo na ponašanje sledbenika. Lideri su uticali na vojnike da ubijaju. Lideri su takođe uticali na radnike da se lično žrtvuju za dobrobit kompanije. Moralno liderstvo zahteva da sledbenici budu dobro upoznati s alternativama kako bi u momentu donošenja odluke o ponudi lidera za liderstvo mogli inteligentno da odgovore.

2. Razlika između lidera i menadžera

U američkoj literaturi vrlo je popularna definicija razlike između lidera i menadžera koja je jedna igra reči: lideri rade prave stvari (right things), a menadžeri rade stvari na pravi način (things right). Iako popularna, ova definicija nije dovoljna i kompletna, jer ona pretpostavlja da su pozicije lidera i menadžera na suprotnom polu, ali to svakako nije slučaj u organizacijama, s obzirom na to da je u svakom poslovnom okruženju potreban i rad lidera i rad menadžera. Oni nisu konkurentni, već su komplementarni. I jedan i drugi su potrebni organizaciji da bi prosperirala. Jako liderstvo i slab menadžment, i obrnuto, može lako dovesti organizaciju u opasnost.

Konsekvence jakog liderstva i slabog menadžmenta u kompleksnoj organizaciji su:

Jaka dugoročna vizija bez kratkoročnog planiranja i budžetiranja.

Skoro kultura kulta u organizaciji bez puno specijalizacije, strukture i pravila.

Inspirisani ljudi koji slabo ili nikako ne koriste kontrolne sisteme i discipline rešavanja problema.

Situacija u ovakvim organizacijama često izlazi izvan kontrole. Kada se ne poštuju rokovi posla, odobreni budžeti i data obećanja potrošačima, opasnosti po organizaciju realno rastu.

Konsekvence jakog menadžmenta i slabog liderstva u kompleksnoj organizaciji su:

Insistiranje na kratkom roku, detaljima, eliminisanju rizika i ordinarnoj racionalnosti, sa malim fokusom na dugi rok, velike slike, strategije koje uključuju rizik, kao i na ljudske vrednosti.

----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE PREUZETI NA SAJTU. -----

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com