

LIDERSTVO KAO STREMLJENJE SAVREMENOG DOBA

LEADERSHIP AS ASPIRATION OF THE CONTEMPORARY TIMES

Slobodan N. Bracanović¹¹³

DOI: <https://doi.org/10.31410/limen.2018.333>

Sažetak: Vođenje, liderstvo kristališe se kao primarna težnja modernog vremena u svim društvenim sferama. Javljaju se mnogobrojna tumačenja, koja nijesu univerzalna. Nužno je razlikovati istinsko od fiktivnog liderstva. Postoji skladan spoj prirode i obrazovanja.

Ključne riječi: Lideri, determinante, tok, priroda, obrazovanje, istinitost, fiktivnost

Abstract: Leadership crystallizes as the primary aspiration of modern times in all social spheres. There are many interpretations that are not universal. It is necessary to distinguish true from fictitious leadership. There is a harmonious blend of nature and education.

Keywords: Leadership, determinations, flow, nature, education, really, fictitious.

1. PRETHODNE ODREDNICE

Liderstvo (vođstvo) obilježja je težnji savremenih društvenih nastojanja u raznim sferama i područjima: nauci, obrazovanju, ekonomiji, politici, umjetnosti, kulturi i dr. Održavanje vodeće pozicije, posebno s dugoročnog aspekta, znatno je teže u upoređivanju sa dolaskom na ovaj položaj. Konkurencija je mnogostruka na najširem nivou.

Jednoznačno, univerzalno shvatanje i tumačenje liderstva nije primjereno i prikladno. Postoje i raznovrsne definicije pojma, mada naglašavam da nijesam pristalica definicija, s obzirom na kruti, užji, ukalupljeni i šablonski pristup. Razumijevanje vođstva logično različito je za razne grupacije, stratum, ljudi i pojedince. Prema određenim shvatanjima, vođe (lideri) po prirodi se rađaju; dok po drugim liderstvo je proces kojim se i uči tokom dugog perioda, ili i života. Pojava (odnosno fenomen) veoma je kompleksna i složena sa svojom rastućom, vrijednošću.

Određena savremena tumačenja liderstvo posmatraju kao centar grupnih procesa i tokova. Ukazuje se na ulogu i značaj lidera kao središta promjena (izmjena, preobražaja, transformacija) u grupnim ili grupacijskim, aktivnostima i djelatnostima. Naredna razmatranja, vođstvo sagledavaju sa aspekta i stanovišta, ličnosti i determinišu pojam kao kombinaciju (konstelaciju, kompoziciju), posebno, obilježja (osobina) koje pojedinac (individua) posjeduje i raspolaže i koje mu otvaraju, šire, polje mogućnosti (i šansi) da ostale usmjerava i vodi, ka ispunjavanju obaveza, radnih zadataka.

Odgovarajuća razumijevanja liderstvo formulišu kao djelovanje, aktivnosti, ponašanje, tj. kao preduzumljivost lidera, za pospješivanje promjena u grupaciji i grupi. Drugačija tumačenja, liderstvo kristališu kao preobražajni, transformacioni proces kojim se drugi akteri

¹¹³ Ekonomski fakultet Priština, Kosovska Mitrovica

(„sljedbenici“) podstiču, simuliraju, motiviraju na postizanje viših, jačih, optimalnijih učinaka u upoređivanju sa očekivanim. Pojedini istraživači i stručnjaci (eksperti), liderstvo objašnjavaju sa ugaonog stanovišta umijeća i vještina, potencirajući sposobnosti, tj. znanje, saznavanje, metode, načine i dr. sa postizanjem efikasnog i efektivnog liderstva u konkretnoj praksi.

Mnoštvo interpretacija samo komplikuje i zamagljuje shvatanje: suštine, srži i dubine procesa, jer svaki istraživač pokušava osvjetljavati stvari, tokove, događaje, fenomene, sa svog horizonta i aspekta [4; 274-275]. Realnost ukupnosti („totaliteta“) objektivne stvarnosti je: da i ne postoje ljudi koji misle na potpuno, apsolutno, istovjetni, monolitni način. Stiče se dojam da su svi analitičari ovog domena i dometa, tj. procesa liderstva i ličnosti lidera u pravu, a u ovome stanju postavlja se neizbježno pitanje: da li je i ijedan autor u pravu!? Jasno je i da je prihvatljivija situacija istraživati fenomen: sa različitim i (dijelom, ili i potpunosti) divergentnim mišljenjima, u odnosu na ostavljanje pojave, dešavanja, fenomena, nedovoljno osvijetljenim i istraženim. Fenomen zahtijeva dalja istraživanja.

2. BLIŽE DETERMINANTE LIDERSTVA

Konkretni, pređzorni i sistematizovani; vođstvo (liderstvo) može obuhvatati sklop činila: 1. proces usmjeravanja i djelovanja na povezane, isprepletane aktivnosti i djelatnosti koje ostvaruje grupa ljudi, ili privredna i društvena organizacija u cjelini; 2. izbor postupaka sa ljudima i zaposlenima u izdavanju radnih naloga, sa preobražajima u aktivnosti i akcijama; 3. umješnost i vještina pokretanja i mobilnosti drugih pojedinaca da se angažuju u postizanju zajedničkih, kolektivnih i širih stremljenja, ciljeva i zadataka; 4. uloga i uticaj kojim se djeluje na prihvatanje i verifikaciju pojava i dešavanja kod sljedbenika; izbor ciljeva za grupu, grupaciju i organizaciju (kolektiv), sa radnim (proizvodnim, uslužnim i mješovitim) aktivnostima za njihovu realizaciju i održavanjem, očuvanjem i razvijanjem odnosa kooperacije, poslovno-tehničke i dr. saradnje i timskog rada, u internim, eksternim i povezanim okvirima i dr. [4; 275]. Ovo su samo određene premise, a stvarnost je u mnogome složena.

Liderstvom, shvata se i razumije: opredijeljenost, usmjerenost ka željenim, kreiranim i planiranim ciljevima. Vođe raspoložu sa filozofskom vizijom, „idejama vodiljama“ kao obrisima, konturama, bliže i dalje budućnosti; sposobnošću vještinama i umješnošću da vizije pretoče i prenose na ostale članove (elemente sistema) organizacije; stimulišući ih, motivirajući, na uspješno oživotvorenje u praksi.

Liderstvo, tumači se i kao: vlasništvo, djelovanje i uticajnost. Sačinjava „lepezu“ („spektar“, „dijapazon“) obilježja (osobina) i kvaliteta, koje posjeduje ličnost i mogućnostima da uspješno pretežira uticaj, stvori adekvatne učinke. Ovo ne sačinjava jedino prirodne odrednice (osobine) ličnosti, već i radne aktivnosti i metode (načine) kojima utiče na sljedbenike. Riječ je o specifičnom intelektualnom, duhovnom vlasništvu. Grupacije, ili grupe, ambijent su, okruženje, oblikovano liderstva. Vođstvom; oblašna se dešava, utiče na grupu pojedinačno (individua) sa zajedničkim i kolektivnim ciljem. „Spektar“ može da konstituiše: mala i manja grupa; veća grupa, ili grupa; velika grupa sa obuhvatom ukupne organizacije; ili konkretna društvena grupa.

Vođstvo (liderstvo) moguće je sagledavati kao tok, proces u čijem odvijanju težište je na (interakcijskoj) povezanosti lidera i sljedbenika. Postižu se djelovanja koja nijesu bazirana na sili i prinudi, prilikom svjesne i razumske koordinacije i usmjeravanja grupnih akcija, ka određenim vrednosnim ciljevima i glavnim projektovanim zadacima. Kanališe se energija i volja zaposlenih primjenjujući: komunikativnost, motivisanost, (organizacionu i širu) kulturu i

dr. sredstva izvan okvira prinude. Vođstvo je kompleksno shvaćen proces sa nastojanjima ostvarivanja ključnih promjena, izmjena i transformacija. Liderske aktivnosti su mnogostruke po: obimu, strukturi, vrstama, determinantama, primjenjivanom metodu. Liderstvo, složen je i obuhvatan sklop, multidimenzionalni proces i fenomen, koji nije dovoljno, naučno osvjetljen i istražen. Lidera shvatamo kao: čovjeka, pojedinca, osobu, koja djeluje, aktivno utiče na ostale članove. Oblikuje i formira: projekciju, koncepciju i strategiju organizacije koja je podsticajna, stimulativna, motivaciona, i atraktivna za zaposlene u privrednom subjektu (preduzeću, kompaniji, korporaciji). Sljedbenici, osobe su prema kojim je upravljeno, usmjereno, orijentisano liderstvo. [4; 275-276] Okvir (gabarit) sljedbenika (u domenu primijenjene tehnike i tehnologije) uključuje: imitatore (također druge na tržištu); modifikatore (kasnije nastupa na tržištu); kao i ostale, isprepletene činioce. [5; 476].

Karakteristične odrednice lidera (vođe) u sintetizovanom obliku i vidu su mnogostruke: prirodne osobine, nadarenost, pamet (um, razum), kreativnost; obrazovanost, usavršavanje i tehničko-tehnološka znanja i saznanja; fizička spremnost i zdravlje, rasuđivanje; etičnost (moralnost, principijalnost, čast, poštenost); unutrašnja energija; istrajnost, (upornost, čvrstina karaktera); taktičnost (suzdržljivost); efikasnost i efektivnost (uspješnost) u generisanju transformacija i upravljanju promjenama; djelovanje i uticajna razvijačka motivisanosti, rad i angažovanje, drugih ličnosti, grupa i grupacija, timova, kolektiva i šireg društva. Jasno je da ovim nije iscrpljena lista (spektar) svih posmatranih karakteristika vođstva. Tumačenje izlazi i izvan kalupa.

Konkretnijom razradom, lider nužno treba da posjeduje određene odrednice: 1. vizionarstvo (smislaona i razumska filozofska, podsticajna, motivatorska, vizija budućnosti koja se oblikuje i sačinjava sastavni faktor egzistencije i rada vođe i transferiše se na ostale članove društvene i privredne organizacije, sa motivacijom stvaranja i održivosti konkurentskih prednosti); 2. „uzor“ zaposlenima (usklađivanje riječi i djela sa primjerom uspješnog zaposlenog); 3. samosvjesnost i cjelomudrenost (poznavanje sopstvenih jačih i slabijih strana, realnih sposobnosti za kontrolisanje i upravljanje samim sobom, kako bi upravljao i drugima); 4. svjesnost sagledavanja tekuće stvarnosti (za osmišljavanje budućih pravaca i smjerova neophodno je poznavanje prošlosti i sadašnjeg stanja); 5. kreator promjena (preobražaj, sopstvene su mogućnosti za postizanje preimućstava na konkurencijom i vršenje upravljanja transformacijama); 6. kontinuirano učenje (vođe, primorane su na konstantno učenje i usavršavanje vlastitog znanja, a individualni i timski rad i učenje omogućavaju liderima misaone aktivnosti na razvijeniji, novi i fleksibilniji način); 7. moralnost, etičnost (društvena kao i dodatna ekološka odgovornost i motivisanost koja vodi dugoročnim i posebno finasijskim učincima); 8. komunikacija (izgrađivanje međuljudskih odnosa, prenošenje poruka, informacija, nastajanje i održavanje, organizacione, komunikacione, mreže, činilac je uspješnosti i sa razvijanjem vještina pisanja, govorenja, slušanja, verbalnih efekata, neverbalnih znakova i dr.); 9. pozitivizam (pronalaženje poboljšanih i novih mogućnosti u odgovorima na pitanja i probleme u realnom optimističkom i pozitivističkom pravcu i duhu mišljenja i djelovanja, formiranjem moći uticaja kao snažnom silom koju slijede članovi određenog vida organizacije); 10. entuzijazam (rast životnog entuzijazma sa istinskim vjerovanjem i u rad i govor, za realizovanje projektovanih i koncipiranih ciljeva, zadataka, sredstava); 11. Cjelovitost obuhvata problema i odlučnost (ispravno posmatranje razlikovanja organizacije kao ukupnosti od tokova, procesa, dešavanja, elemenata, uzroka i posljedica, praćeno, umjesto oklijevanja, efikasnim i efektivnim, energičnim, donošenjem pravilne i blagovremene odluke); 12. upornost u radu i učenje na greškama (promašajima, previdima, propustima). [4; 276-277]

Moć ljudi, moguće je posmatrati kao: nadarenost, sposobnost, potencijal, kapacitet i dr. za postizanje djelovanja i uticaja. Djeluje se na: vjerovanja, ponašanja, aktivnosti, procese, postupke, procedure, tehnike, ostalih članova organizacije. Pojam iskazuje prevashodno kvalitet a kvantitativno veoma teško je mjerljiv, ili i nemjerljiv.

Povezano sa ovim; inteligencija, pokušava se kvantifikovati (mjeriti) koeficijentom inteligencije. [6; 89-92] Ali, ukupni intelektualni i duhovni potencijal čovjeka objektivno nije moguće iskazati jednostavno brojčano (cifrom) kako se u praksi pokušava.

Moć pozicije i položaja sačinjava sklop tj.: legalnost, legitimnost, djelovanje, nagrađivanje, silu i prinudu. Ovu moć lice posjeduje na adekvatnom radnom mjestu, aktivnostima i djelatnostima u formalnom sistemu organizacije. Generalni direktor (menadžer), zamjenici, pomoćnici i rukovodioci, šefovi, na raznim hijerarhijskim nivoima posjeduju višu moć, na bazi svog položaja u organizaciji, od ostalih zaposlenih. Lična moć zasniva se na: autoritetu, stručnosti, znanju, saznavanju, etičnosti, pozitivnim osobinama čovjeka, kao ličnosti. Kod pojedinih organizacija postoji i tzv. „siva eminencija“ tj. ličnost koja postiže presudni uticaj u kolektivu (čija se riječ poštuje) mada formalno nije na čelnim, upravljačko-rukovodećim, liderskim, pozicijama.

Kod ovog obuhvatnog sklopa pitanja nužno je imati u vidu: realnu i (ili) fiktivnu moć. Govori se o liderstvu i kao mogućoj, fiktivnoj, virtuelnoj, tj. lažnoj moći. Legitimna moć slijedi iz položaja formalnih i formalizovanih ovlašćenja i nadležnosti. Nastaje na podlozi pozicije u sistemu (sistemski pristup) i strukturi organizacije. Moć nagrađivanja proizilazi iz sposobnosti i mogućnosti osobe da nagrađuje druge pojedince. Zaposleni u organizacionom sistemu, kolektivu potčinjavaju se volji, htjenjima i nalogima drugog lica iz razloga ostvarivanja korisnosti (prestíž, novac, napredovanje, pozitivna ocjena radnih rezultata, dobijanje prihvatljivih i unosnijih poslova i radnih zadataka i sl.). Moć prinude bazira se na pravu, privilegiji i mogućnostima vođe da upravlja, usmjerava, kontroliše i sankcioniše rad ostalih članova institucije (ustanova) i kolektiva. Zaposleni, prilagođavaju se ovoj moći iz bojazni od nepovoljnih reperkusija za neposlušnost (i neizvršavanje naloga). Moć prisile slijedi iz nadležnosti i ovlašćenja da se: „pomjeraju“, suspenduju ili degradiraju zaposleni; donose mere rasporeda na neželjene poslove; kao i prestanku rada.

Referentna moć formira se na bazi: prihvatljivih sposobnosti, resursa, izvora, ličnih obilježja koje karakterišu vodeću osobu. Moć na bazi „referenci“ oblikuje se kao efekat: želje, volje, divljenja, „uzora“ ostalim pojedincima, da budu nalik na ovu ličnost.

Stručna moć temelji se na: znanju, saznavanju, ekspertnosti i proizilazi iz raspolaganja posebnim i specifičnim znanjem, vještinom i umijećem određene osobe. Uža specijalizacija poslova i radnih zadataka uzrokuje konstantno zavisniju poziciju upravljačke menadžerske strukture od stručnjaka. Zaposleni koji raspolažu specijalnim znanjima, saznanjima i umijećem od ishodišne važnosti za rad i privređivanje organizacije, posjeduju viši stepen organizacione i stručne moći. Moć vizionarstva, i kreacije, generisanja ideja, ideja („zvijezda“) vodilja, idela, motiva, sagledavanja dugoročnih perspektiva i horizonata rada i organizacije, presudnih je odrednica. [4;278]

Cjelokupna moć jedne ličnosti kumulativ je oblika i vidova moći kojom pojedinac može da raspolaze. Bitan činilac prestiža, rangiranja i moći direktorskog i menadžerskog položaja u sistemu organizacije predstavlja: zakonitost, formalno pravna regulativa, legalnost, legitimnost.

Moć u cjelini, može biti pojačana, ili erodirana posredstvom: ekspertske moći; usmjeravanja; sistema nagrađivanja ili sankcionisanja i sl.

Tok i proces liderstva, djelovanja, uticaja na druge pojedince nužno treba da bude zasnovan na prikladnim, primjerenim, efikasnim i efektivnim mehanizmima i instrumentima. Silu, prinudu, manipulisanje, pritiske, ucjenjivanje; nužno je minimizirati i uklanjati. Primoravanje na određeno ciljno ponašanje dovodi do: erozije i gubljenja radne energije, stvaranja pasivnog odnosa prema radu i radnim obavezama; a ne do predviđanog, očekivanog pozitivnog napora, truda, na realizovanju postavljenih poslovnih stremljenja, ciljeva i zadataka. Deformacije i manipulacije zloupotrebavanjem i iskrivljavanjem: podataka i informacija, znanja, „harizme“, ranga, imidža i dr. dovodi do negativnih učinaka. Teži se stvaranju povoljne „klime“ u kolektivu.

Vođstvo, liderstvo, širi je i kompleksniji pojam od primjene moći. Pretpostavlja adekvatno poznavanje: ponašanja i reagovanja osoba u raznovrsnim stanjima i situacijama; motivaciju, podsticaje, stimulativnost; komunikaciju; humanost; osjetljivost na procese i dešavanja u privrednom subjektu (preduzeću, tehno-ekonomskom sistemu) kao složenom, ili integrisanom sistemu (kada primijenimo, sistemski pristup).

Liderstvo i menadžment [3; 53-67], dva su različita kvaliteta, međutim i komplementarna sistema aktivnosti i djelatnosti, sa sopstvenim determinantama i funkcijama. Vođstvo i menadžerska struktura neophodni su činioci za: postizanje uspješnosti privređivanja privrednog subjekta, sistema, kompanije (korporacije) i šire; u uslovima i okolnostima rasta složenosti, kompleksnosti i dinamike privrednog (poslovnog) ambijenta (sredine, okruženja). Postoje različitosti između liderstva i menadžmenta, koje je moguće klasifikovati i prikazati na usklađen, sistematizovani način.

a) liderstvo je sučeljavanje i proces upravljanja promjenama i transformacijama; menadžment je suočavanje i upravljanje složenošću i kompleknošću; b) liderstvo podrazumijeva vođenje organizacije konstruktivnim promjenama i preobražajima, započinje kreiranjem pravca i razvijanjem filozofske i organizacione vizije budućnosti, sa pratećim projekcijama, koncepcijama i strategijama, koje dovode do nužnih promjena za ostvarivanje vizije, ideje ideala, motiva; menadžment, otpočinje planiranjem i raspoloživošću sredstava (budžetiranjem), utvrđivanjem budućih ciljeva i kasnijom razradom faza i etapa (iteracija) za postizanje planiranih aktivnosti; v) liderstvo formira pozicioniranje i povezanost u grupu, grupaciju, tim, koaliciju, za ostvarivanje vizije, komuniciranjem na svim i do najnižih nivoa; menadžment formira mogućnosti i sposobnosti oblikovanja odgovarajuće organizacione strukture i angažovanja ljudi i kadrova, za realizaciju postavljenog plana; g) liderstvo, zasniva se na motivisanosti, pospješivanju, podsticajnosti za kretanja u ispravnom pravcu i smjeru, saturacijom bazičnih ljudskih potreba za postizanje pripadnosti kolektivu, uvažavanja, reputacije, samokontrolisanja; menadžment, bazira se na rešavanju i prevazilaženju problema, dilema, pitanja i kontrolisanju; d) liderstvo, najviši je („piramidalni“) vrh (visina) duhovnih, intelektualnih, vizionarskih, idejnih, ideoloških, organizacionih, djelujućih i dr. sposobnosti; menadžment, tok je odvijanja i izgrađivanja upravljačko-rukovodećih, kao i širih, preduzetničkih, aktivnosti i mjera, odluka; umješnosti, vještine, rutine. [4; 279]

Poseban značaj razvijanja je: privrednog ambijenta („klime“); zdravih, stabilnih međuljudskih relacija; modernije, organizacione, tehničko-tehnološke i radne kulture.

Postoji (težak i „trnovit“) put od: menadžera do lidera. Ističu se, u literaturi, postupnosti, faze i etape u ovom procesu: 1) početkom karijere lideri sa potencijalima vođe stiču iskustvo na

funkcionalnim programima i projektima, međuregionalnu orijentaciju, sučeljavanje sa širokom „lepezom“, raznovrsnih poslovnih stanja i situacija (osnivanje poslovnog subjekta, rast, razvoj, uspješnost i dr.); 2) osobama sa visokim, vodećim potencijalima i kapacitetima omogućava se nužno položaj u grupi, ili timu viših i „top“ menadžera (uključujući šefove i rukovodioce); sticanje iskustva sa spoljašnjim činiocima (ulagačima, kupcima, marketingom i dr); dobitan značaja u upravljanju procesima prestrukturiranja, integracija i dr.; 3) pred promovisanjem u lidersku poziciju, ličnosti neophodno je upućivati na direktorske i glavne menadžerske programe i projekte u pogledu sposobnosti (poboljšavanja organizacije i privrednih procesa, prelaznog, „tranzicionog“ menadžmenta, dizajna, izgrađivanja spoljnih komunikacionih i dr. povezanosti i „mreža“); 4) novog lidera privrednog subjekta racionalno je, početno, postaviti u organizacionim djelovima koji su manji, posebni i progresivni, gdje je radno angažovana sigurna, pouzdana, sposobna struktura (grupa, tim), od kojih se moguće učiti i naučiti; 5) bitna je pomoć i podrška kolektiva, zaposlenih i menadžmenta, usklađenost rada sa etičkim i legalnim postulatima i sve za održavanje lidera na vodećoj poziciji kao i teže od dolaženja na položaj i dr. [4;279-280; 2;368-369].

Efektivnost (lidera) tumači se kao: „rad na pravim stvarima“; a efikasnost (menadžera) kao rad „pravih stvari na pravi način“. Ali; ovo jedino se relativno tumačen!

Postoje velike promjene za lidere na funkciji integrisanja kolektivnog znanja grupa i timova za učenje novog umijeća i vještina, oblikovanja „mentalnih struktura“ lidera privrednih subjekata (preduzeća). Ističu se sljedeće ključne promjene: 1. vizionar-kreator; oblikovati filozofsku i upravljačku viziju i primenivati se u privredno i društveno praksi; 2. spekulista-generalizator; shvatati i razumijevati „mentalne“ instrumente, modele za primjenu kod važnih poslovnih funkcija i razvijati prostore za evaluaciju vođe; 3. analitičar-integralista; t integrirati kolektivno znanje međufunkcionalnih grupa i timova i sačinjavati adekvatna uravnoteženja, balanse, kod otklanjanja organizacionih problema i dilema; 4. strateg-operator-taktičar; prebacivati se sa opšteg domena i trenda na detalje i obratno, posmatrati važne gabarite u kompleksnom okruženju, imati snage i moći predviđati i djelovati na reagovanja važnih spoljašnjih aktera; 5. arhitekta-građevinar; razumjeti i tumačiti načine analiziranja i dizajniranja sistema organizacije, tako da se projekcija, koncepcija, strategija, struktura, operativni metodi, modeli i umijeća, taktičke mjere, uklapaju efikasno i efektivno, koristiti ova saznanja za oblikovanje nužnih organizacionih preobraza; 6. planer-otklanjač problema; uočavati probleme na koje nužno je koncentrisanje organizacije, shvatati, razumijevati i tumačiti pitanja koje nije moguće funkcijski grupisati i klasifikovati, a od krupnog su značaja; 7. borač-političar-diplomata; aktivno kreirati okruženje u kom organizacija postoji i privređuje, djelovati na važne spoljašnje učesnike (vladu, nevladine organizacije, ulagače, marketing i dr.); 8. uloga vođstva-član tima; naglašavati neadekvatna ponašanja, vlastitim primjerima učiti komunikaciju sa većom i velikom grupom i motivisati ove grupe neposredno i (ili) posredno i kombinovano; 9. nalogodavač-instruktor; pronaći optimalnu mjeru odnosa naloga i sugestija, savjeta (uputstava) za poželjan rast, motivaciju i poslovnu „klimu“ zaposlenih i dr. [4; 279-280] Ali; kruti, šablonski, kalupski monopolizam i nije realan!

Vodeći procesi pretpostavljaju uticaj na grupe i timove u svrhu postizanja ciljeva; različito, ali i povezano. Kad su dinamičnije promjene i krize teže, liderstvo: kao proces upravljanja promjenama neophodnije je u odnosu na uravnoteženije uslove, u privredi, državi i društvu. Govori se i da je: premalo vođa (lidera), a isuviše menadžera. Razvijaju se različite (raznovrsne) teorije liderstva (karakternih obilježja, „biheviorističke“, situacione, determinantne, generičke); nova, polazišta i koncepcije.

Aktivnosti liderstva (sintezom) usmjerene su u ovim domenima i dometima: a) trasiranje pravca (razvijanje vizije često udaljene budućnosti i realizovanje nužnih promjena za ostvarivanje vizije); b) usmjeravanje ljudi (proširivanje informacija o postavljenom razvojnom pravcu na sve aktere neophodne za saradnju, da bi se djelovalo na formiranje, grupa, grupacija, timova i koalicija za shvatanje i razumijevanje vizije i proizilazeće strategije i njihovog prihvatanja kao validnih aktivnosti); v) motivisanje i podstizanje (pospešivanje ljudi da prevazilaze najteže birokratske i političke barijere, kao i prepreke povezane za sredstva i izvore, koje se isprečavaju u kretanju ka promjenama, ostvarivanjem osnovnih i češće nesaturisanih ljudskih potreba; g) obezbjeđivanje preobražaja i do „lomovitih“ dometa sa potencijalima za postizanje visoke korisnosti (poboljšane i nove relacije sa zaposlenima, savršeniji i novi proizvodi, savremeniji marketing, podizanje konkurentnosti i dr.); d) nepokolebljivost na „trnovitom“ putu (sa neizvjesnostima, rizicima privrednog, društvenog, okruženja i dr.).

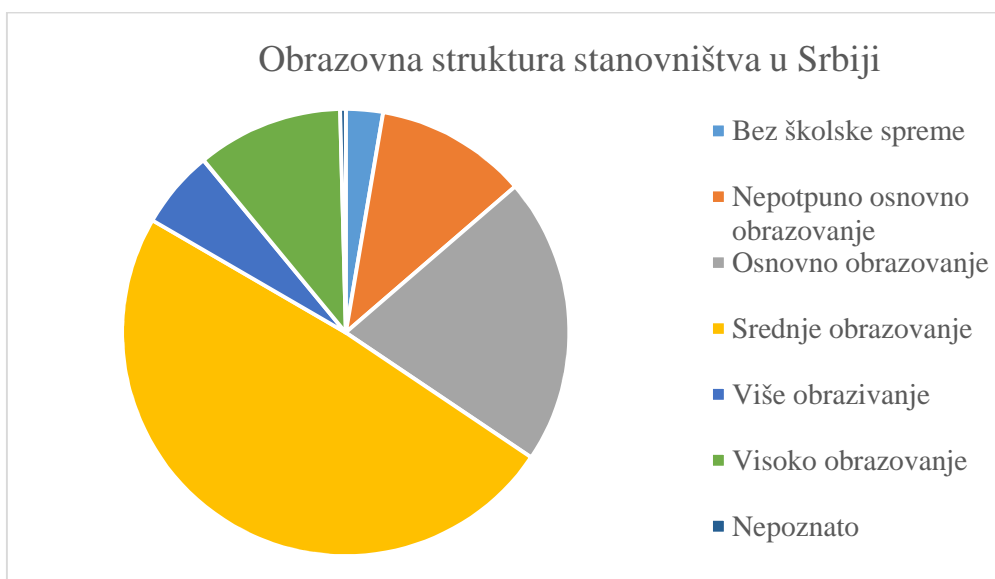
Bitne aktivnosti menadžmenta (sintetički) upravljene su u, ovim, domenima: 1) planiranje i izrada okvira budžeta (preciziranje vremenskog gabarita i detaljnih koraka, iteracija, za postizanje nužnih učinaka i raspoređivanje resursa potrebnih za realizovanje učinaka); 2) obezbjeđenje kadrova i organizacije (utvrđivanje strukture ljudi i kadrova za izvršavanje planskih ciljeva i zadataka, prenošenje, delegiranje, nadležnosti i odgovornosti, ostvarivanje postupaka, procedura, tehnika kao instrukciona podrška osoblju i postavljanje sistema i metoda za praćenje realizovanog i planiranog i plana); 3) prevazilaženje problema kontrolisanja i vođenja (sagledavanje efekata i odstupanja od planiranih zadataka, organizovane i planske aktivnosti u cilju otklanjanja teškoća i problema); 4) određeni nivo predvidivosti, očekivanog, rada i reda, posjedovanje potencijalnih mogućnosti za kontinuirano realizovanje rezultata u kratkom i kraćem periodu, koji su ciljni i svrsishodni za interesne grupe i grupacije, sa stanovišta sudionika (akcionara, tj. poslovanja u budžetskim gabaritima, kupaca i dobavljača, tj. blagovremenog i urednog izvršavanja obaveza i dr.); 5) operativno-taktičke djelatnosti (održavanje, stabilnog rasta, izvlačenje iz, poslovnih, gubitaka i dr.). [4; 281]

3. LIDERSTVO I OBRAZOVANJE

Postoji logička povezanost između obrazovanja kadrova i liderstva; mada ovo nije obavezna, pravilnost, imajući u vidu i prirodne predispozicije ličnosti.

Tabela 1. Obrazovna struktura u Srbiji (prema raspoloživom stanju popisa, 2011.): [7; 40]

Red./br.:	E l e m e n t i	B r o j	Struktura (%)
1.	Bez školske spreme	164.884	2,68
2.	Nepotpuno osnovno obrazovanje	677.499	11,00
3.	Osnovno obrazovanje	1.279.116	20,76
4.	Srednje obrazovanje	3.015.092	48,93
5.	Više obrazovanje	348.335	5,65
6.	Visoko obrazovanje	652.234	10,59
7.	Nepoznato	24.424	0,39
8.	Sve ukupno (1+7):	6.161.584	100,00

Grafikon 1. Obrazovna demografska struktura stanovništva prikazana i metodom grafika:

Kristališe se nepovoljna obrazovna i kvalifikaciona struktura u Srbiji. Posebno; lica sa visokim obrazovanjem neadekvatnog su formativnog, strukturnog učešća. Formiranjem visokoobrazovanih, stručnih, kadrova (koje prosječno traje 20 godina, ali i duži, ili i doživotni period) oblikuju se bitne pretpostavke za prerastanje kadrova u vođe (lidere), u raznim oblastima ljudske djelatnosti (države i društva; ekonomije, politike, nauke i obrazovanja, zdravstva, kulture i dr.). Izdvajanja za nauku i naučnoistraživački rad u Srbiji, su nedovoljna (prema pojedinim dostupnim pokazateljima, izdvaja se 0,5% BDP-a, komparativno u privredno razvijenim zemljama, 3%). Isto tako; za obrazovanje u Srbiji izdvajaju se neadekvatna sredstva (3,3%, ili 4,5 % obuhvatom segmenta finansiranā od strane lokalne samouprave i pokrajine; dok u zemljama Evropske unije izdvaja se 6%). Posljedično znatan broj ljudi i stručnjaka napušta Srbiju (za prethodnih 20 god. Zemlju napustila je armija od blizu 100 hiljada lica). [1; 92] Intenzivnijim ulaganjima u nauku i obrazovanje nužno je u kontinutetu vremena poboljšavati nepovoljnu, naučnoobrazovnu i kvalifikacionu strukturu u Srbiji!

4. ZAKLJUČNE KONSTATACIJE

Lideri; u domenima privređivanja, nužno upravljaju promjenama i prilagođavaju se privrednom, poslovnom okruženju. Smatra se da je uspješnost privrednog subjekta odraz vodećeg (prvog) čovjeka. Ovdje; nema se u vidu formalno, već „srž“, sadržajno i suštinsko liderstvo. Privredni lideri nastoje da subjekat (kao i svaki poslovni segment) bude pri vrhu, ili vodeće, na tržištu. Odvija se preobražajno, „transformaciono liderstvo“. Vizija; ideje, od ishodišnog su i prevashodnog značaja. Tako isto; nije dovoljno biti vodeći jedino na domicilnom prostoru i tržištu, ali je ovo osnova! Teži se prodornosti, probitačnosti u: inovacijama, inovacijama i nastupu na domaćim, regionalnim i interregionalnim tržištima, kao i globalnom tržištu. Mogući su u ovom domenu, raznovrsni, svrsishodni koncepti, programi i projekti (prestrukturiranje, reinženjering, strategijski preokreti, kvantitet, kvalitet, struktura, biznis, „akvizicije“ i dr.). Koriste se najkvalitetnije sposobnosti („performanse“) ljudskog i kadrovskog potencijala. Pored ovog; nužno je koncentrisanē (fokusiranē) i na probleme i pitanja zaposlenog osoblja u organizaciji. Vođe ispunjavaju obaveze (djeluju na kolektiv, dijele vrijednosti subjekta, korporacije, omogućavaju finansijske i ostale ekonomske i dr. efekte). Nužna je, u ovome: energija (i energičnost); ideje („zvijezde“) vodilje, ideali (ideologija), motivacija, odlučivanje, učinci. Izbor vođe utiče na uspješnost organizacije različitih oblika i

vidova (procentualno, govori se o uticaju od 15%, ili i više), ali ove učinke nije moguće precizno numerički kvantifikovati! Tvrdi se da promjena lidera, tj. generalnog direktora (i preduzetnika), ili najvišeg („top“) menadžera postiže rezultat kao uslovi (i njihova izmjena) u grani djelatnosti odgovarajuće organizacije. Ali; ovo može biti pretenzivo i preuveličano stanovište!

Lideri; po prirodi se rađaju, kao i liderstvo uči se tokom života. Vođstvo, svjevrsni je spoj prirode i obrazovanja (škole). Obrazovanje, od posebnog djelovanja je na oblikovanje i formiranje lidera; ali nije jedini faktor, jer postoje osobine koje se ne uče školovanjem.

LITERATURA

- [1] Avramović Z. [2014], Obrazovanje između dnevne i naučne brige, Zavod za razvoj i unapređivanje obrazovanja i vaspitanja, Beograd, Akademska knjiga Novi Sad, Beograd;
- [2] Dragutinović D., Filipović M., Cvetanović S. [2005], Teorija privrednog rasta i razvoja, Centar za izdavačku djelatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd;
- [3] Jančetović M., Đurić Z. [2005], Strategijski i operativni menadžment, Beogradska poslovna škola, Beograd;
- [4] Mašić B., Dželetović M. [2015], Uvod u menadžment, Inovacioni centar Fakulteta bezbjednosti Univerziteta u Beogradu; Akademska knjiga, Novi Sad; Beograd;
- [5] Milićević Z. [2011-2012], Upravljanje tehnologijom i razvoj organizacije Međunarodni naučni skup ES-NBE [2011], Zbornik radova, Ekonomska nauka u funkciji kreiranja novog poslovnog ambijenta, Ekonomski fakultet Priština, Kosovska Mitrovica, str. 471-479.
- [6] Pejanović R. [2017], Razvojni problemi privrede i društva, Akademska knjiga, Novi Sad;
- [7] Republički zavod za statistiku [2017], Statistički godišnjak Republike Srbije, Beograd, str. 40.