



Boris Galić, diplomirani ekonomist,
predsjednik Uprave Allianz Zagreb d.d.

Put prema autentičnosti

Komentar Borisa Galića

U zadnje vrijeme popularna je tema raznih seminara, edukacija a ponekad i ozbiljnih sastanaka definiranje pojma lidera i njegove uloge u organizaciji. Obično takvu osobu želimo "nacrtati", maksimalno je definirati. Poželjne karakteristike lidera, naravno, ovise o vrsti organizacije, njenoj povijesti, stupnju odnosno fazi razvoja a možda najviše o ljudima koji u diskusiji sudjeluju. Jedna od osobina koju smatram najvažnijom a vrlo se rijetko spominje je ta da lider mora biti **komunikator energije**. Ako možeš prenositi energiju, ljude možeš zainteresirati, ponekad oduševiti i odvesti na mjesta i u situacije koje u običnim prilikama nikada ne bi zamislili niti prihvatili.

E sad, da li autentičnost pomaže u komuniciranju te energije (koja može biti i pozitivna i negativna)?

čitajući tekst Billa Georga, vratio sam se u mnoge situacije koje su mi se u karijeri dogodile i dobio jedan strukturirani pregled koji uvijek pomaže u izvođenju zaključaka.

Uzmimo oponašanje drugih lidera koje je Bill demistificirao većna početku teksta.

100% se slažem s Autorom, ali uz mali dodatak. Mlada osoba koje ima liderske ambicije nikada neće oponašati ali će sigurno imati (najčešće tajnog) uzora od kojeg će potajno crpiti potrebnu energiju i znanje.

Zašto tajnog?

Pa zato što mladi ambiciozni lider nikada neće priznati da nije veću startu najbolji. Zbog toga će napraviti puno pogrešaka ali i pogreške nas čine autentičnima.

Još jedan detalj na koji se svakako vrijedi osvrnuti je pitanje **slušanja i prihvaćanja komentara i savjeta suradnika**.

U dosadašnjoj karijeri, uvijek kada bih došao na novu funkciju slušao bih prvo sebe. To su bili trenuci kada sam bio najefikasniji i najuspješniji. Neki će to pripisati efektu "nove metle koja najbolje čisti" ali se s takvom konstatacijom ne bih složio. *Na početku bilo kakvog novog posla moramo izbjeći besmisleno rušenje ali u isto vrijeme moramo biti beskompromisni u izgradnji novog što neizostavno rezultira i uklanjanjem ruševina*. Kada bih u takvim situacijama previše slušao svoje suradnike, osobito starosjedioce, nikada ne bih u kratkom i ograničenom vremenu obavio nužne zahvate.

U kasnijim, stabilnijim fazama, potrebno je pažljivo slušati mišljenja suradnika. Moram priznati da ih u cjelini prihvaćam samo ako su za svoje stavove spremni preuzeti i odgovarajuću odgovornost.

Također vjerujem da se pravi lider u svojoj ulozi mora dobro osjećati. Tada može komunicirati potrebnu pozitivnu energiju. Ako se pak ne osjeća dobro, "pojesti" će sam sebe.

Vrijednosti koje autor navodi kao "must" za pravoga lidera ipak bih tretirao kao opis savršenih osobina te bi ih smatrao dobrim svakodnevnim podsjetnikom za svakog pojedinca s liderskim ambicijama. U današnje vrijeme kada ljudi sagorijevaju sve brže i brže čini mi se još težim doći do opisanog savršenstva.

Možda najpraktičniji savjet *Billa Georga* je isticanje **potrebe za vrhunskom formom**, kako fizičkom tako i psihičkom. Ako u dužem vremenskom periodu budete raspolagali takvom formom i ako budete svakodnevno radili na razvoju svih pet kvaliteta, tada se možda približite idealu.

Nisam siguran da postoje lideri sa svim tim kvalitetama. Bili bi presavršeni i nezamjenjivi. A pravi lideri su ipak zamjenjivi...