



Frances Hesselbein, predsjednica *Leader-to-Leader Institute* (Instituta Peter Drucker). Dobitnica je mnogih nagrada, Predsjednikove nagrade za slobodu, najvišeg civilnog priznanja Amerike i nagrade Dwight D. Eisenhower za zasluge u razvoju američke mornarice. Autorica je nagrađivane knjige "Hesselbein on Leadership" i koautorica 20 knjiga iz područja liderstva prevedenih na 28 jezika.

Kakve lidere trebamo?

Frances Hesselbein

Živimo u vremenima kušnje svih lidera, ali isto tako, u vremenima novog tipa hrabrosti - hrabrosti za vođenje u eri velikih podijeljenosti. Zato je upravo sada pravi trenutak da napravimo listu pitanja o tome kakvi bi trebali biti lideri budućnosti koji utjelovljuju vrijednosti, principe i filozofiju potrebne za ispravno vođenje u ovim nemirnim vremenima, za svijet u kojem ratovi još uvijek bjesne.

Pored uobičajenih kvaliteta koje očekujemo od svih lidera, visoko na popisu kvaliteta sposobnost je pronalaženja pravog puta iz kompleksnih zbivanja i sposobnost ujedinjavanja. Bez obzira vodimo li korporaciju, vladinu agenciju ili neprofitnu organizaciju, moramo se zapitati: "Kakvu vrstu lidera naši ljudi zaslužuju i trebaju u ovim zahtjevnim vremenima?"

Trebaju nam lideri koji prakticiraju disperzirano vođenje, koji potiču razvoj drugih vođa na svim razinama poduzeća. To su ljudi koji stalno imaju na umu upozorenje Petera Druckera, "Oni nisu Vaši zaposlenici, oni su ljudi."

Trebaju nam lideri s iskrenim vjerovanjem, ljudi koji svojim mislima, riječima i djelima utjelovljuju postavku da se vođenje odnosi na to kako **BITI** vođa, a ne (samo) kako djelovati. Trebaju nam lideri koji znaju da u konačnici **KARAKTER** određuje uspješnost i rezultate. Trebaju nam lideri koji svojim vlastitim primjerom pokazuju da su ljudi najveće bogatstvo svake organizacije, koji iskreno i stvarno tako djeluju, ljudi za koje ta izreka nije puki slogan. To su ljudi koji stvaraju organizacije koje obiluju raznolikošću, snažno zastupljenom na svim razinama, u svim timovima i u svim grupama. Oni razumiju da raznolikosti u rasi, spolu, naobrazbi, godinama, iskustvu i svjetonazoru predstavljaju mogućnosti, a ne problem.

Trebaju nam lideri koji kontinuirano pojašnjavaju misiju kompanije - izjavu u kojoj se objašnjava zašto organizacija čini ono što čini, koja je njezina svrha, odnosno razlog postojanja. Takvi ljudi svoje napore ulažu u razvoj organizacije usmjerene ka ispunjenju misije, temeljene na vrijednostima, otvorene na različitosti bilo koje vrste. To su lideri koji nastoje misiju i vrijednosti udahnuti u sve dijelove organizacije, ljudi koji iskazuju sposobnost balansiranja raznolikosti kompleksnog okruženja.

Trebaju nam lideri koji komuniciraju sa zaposlenicima, klijentima i drugim grupama s kojima organizacija surađuje uvijek vodeći računa da komunikacija ne znači samo izreći nešto, komunikacija znači potruditi se da nas drugi čuju. U tom smislu sposobnost **iznalazjenja pravih riječi** predstavlja jednu od najvažnijih vještina koju bi lideri budućnosti trebali usavršiti. Jedna rečenica, jedan odlomak, jedna stranica trebaju povezati, pomoći, inspirirati, učiniti da te drugi čuju.

Trebaju nam lideri umjetnici slušanja, koji prakticiraju slogan Petera Druckera "*Misli prvi, govori zadnji.*" Vođe koji su u isto vrijeme iscjelitelji i ujedinitelji, koji slušanje koriste za uključivanje, radije nego li za isključivanje, koji grade konsenzus, prihvaćaju razlike, pronalaze zajedničke koncepcije, zajednički jezik i zajedničke temelje. Trebaju nam lideri kojima su posao i privatni život u ravnoteži i koji pomažu kolegama da ostvare isto.

Čini li vam se da je navedeno nedostižan ideal u današnjem divljem svijetu, usporedite produktivnost i moral zaposlenika koje se potiče i podržava u pronalaženju ravnoteže između posla i privatnog života, i onih kojima se "bespoštedna borba" nameće jednim prihvatljivim rješenjem.

No, možda najviše od svega trebamo lidere koji su spremni **dijeliti uspjeh** istovremeno preuzimajući na sebe svu **odgovornost za promašaje i neuspjeh**. Takvi ljudi strogo prosuđuju vlastite rezultate, svjesni da se njihov način izražavanja, ponašanje i aktivnosti, mjeri u odnosu na vrijednosti i principe koje su sami postavili.

Veliki su izazovi vodstva u eri diskontinuiteta, u eri promjena koje su daleko veće od onih prije 10 ili 20 godina. Nastojimo predosjetiti kretanja u tom promjenljivom svijetu, nastojimo dokučiti budućnost koju nitko ne može sa sigurnošću opisati. Pokušavamo opisati svijet budućnosti ili kako kaže Peter Drucker "*pokušajte vidjeti što je*

vidljivo ali još nije viđeno." Jedino ćemo tako moći opisati kvalitete lidera za godine koje su pred nama.

Ako me pitate postoje li ipak neke osobine lidera koje trebamo više nego ikada, bez obzira o kakvoj se organizaciji ili području radi, odgovoriti ću Vam:

Mišljenja sam da je ovo vrijeme za lidere koji utjelovljuju kvalitetu i karakter, lidere koji žive prema određenim vrijednostima, koji su iscjelitelji i ujedinitelji, koji donose nadu ljudima i posao poduzećima. Nada, zdrava klima i jedinstvo u organizaciji, ali i šire, osnovne su kvalitete koje se zahtijevaju od lidera budućnosti.

© 2005 Jossey Bass. For Croatia © 2005 Novem d.o.o.
This translated article is published by arrangement with Jossey Bass.

Uredio: Marko Lučić