

ULOGA I ZNAČAJ LIDERSTVA



Jelena J. Rvović



Liderstvo

- Definicije liderstva:

* Liderstvo se ispoljava kada pojedinci mobilišu institucionalne, političke, psihološke i druge resurse kako bi pobudili, angažovali i zadovoljili motive sledbenika (Burns, 1978)

*Liderstvo je proces uticanja na aktivnosti organizovane grupe ka postizanju ciljeva (Rauch&Behling,1984)

*Liderstvo je proces davanja svrhe (pravac delovanja) zajedničkom radu i izazavinja dobrovoljnog napora koji se ulaže za ispunjenje ciljeva (Jacobs&Jaques, 1990)

*Liderstvo je sposobnost promene kulture, započinjanje procesa razvojnih promena (Shein, 1992)



Liderstvo

- Elementi liderstva koje podrazumevaju svi autori:
 - * promena,
 - * sledbenici,
 - * uticaj i
 - * cilj.
- Šest konstanti liderstva: priča, publika, organizacija, oličenje, obraćanje i veština (Gardner, 1996).



LIDERSTVO vs. MENADŽMENT

- Uzimajući na probleme neuspešnih organizacija, Bennis i Nanus su u studiji liderstva zaključili da se oni ogledaju u velikom broju menadžera, a malom broju lidera (1985).
- Jako liderstvo/slab menadžment i jak menadžment/slabo liderstvo (Kotter, 1990).
- Abraham Zaleznik sa Harvard-a se slaže da su menadžeri i lideri veoma različite vrste ljudi (2004).
- Drucker-ov „temelj“ efikasnog liderstva (2005).



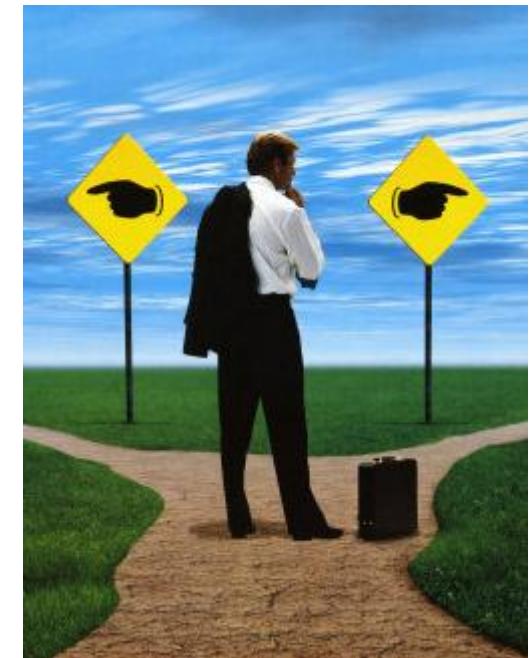
LIDERSTVO vs. MENADŽMENT

- Koje osobine čine menadžera liderom?
- Rezultati studija ukazuju na malu povezanost između liderstva i određenih promenljivih (Bass, 1981).
- Tri opšta tipa osobina koja su najčešće istraživane u studijama liderstva (Brayman, 1986).
- Ako se prepostavi da lider ipak nije samo menadžer koji poseduje određene kombinacije osobina, ko je onda lider? (Bass, 1981)



LIDER vs. MENADŽER

- Lider je osoba koja preuzima odgovornost (planira i sprovodi viziju u koju veruje) i koja kordinira aktivnosti ljudi pri njihovom nastojanju da ostvare cilj (komunikacija sa institucijama i pojedincima uključenim u projekat) (Bass, 1981).
- Lider je osoba koja, svojim rečima i/ili ličnim primerom, izrazito utiče na ponašanje i/ili emocije značajnog broja ljudi, sledbenika ili opšte populacije (Gardner, 1996).
- Različite uloge i pozicije menadžera i lidera u organizaciji (Bennis, 2003).



Case Study-Muzej u Prijepolju

- Kratak istorijat muzeja
- Neispunjenošć osnovnih uslova o početku rada jedne muzejske ustanove, prema Zakonu o zaštiti kulturnih dobara (Sl.glasnik RS, br.71/94)
- Prvi srpski muzej koji je aplicirao za nagradu *Evropski muzej godine*, zatim bio kandidovan i nominovan
- Projekti Muzeja u Prijepolju
- Direktor muzeja – Menadžer?





Case Study-Muzej u Prijepolju

- Prema studiji koju su sproveli Kirkpatrick i Locke (1991) ključne liderске osobine uključuju:
 1. Poriv (širok pojam koji obuhvata želju za dostignućem, ambicioznost, energičnost, istrajnost i inicijativnost)
 2. Želju za rukovođenjem (ali ne i želja za moć samu po sebi)
 3. Iskrenost i integritet
 4. Samopouzdanje (koje je povezano sa emotivnom stabilnošću)
 5. Kognitivne osobine
 6. Poznavanje poslovanja
- Menadžeri mogu imati neke od ovih osobina, ali samo ukoliko poseduju sve oni su i lideri.



Case Study-Muzej u Prijepolju

- Direktor muzeja – Menadžer – Lider?
- Da bi izgradili svoj put do vrha organizacije, lideri moraju posedovati želju da završe izazovne zadatke i projekte . To takođe omogućava sticanje tehničke ekspertize (stručno mišljenje), kroz obrazovanje i radno iskustvo, kao i iniciranje i prolazak kroz organizacione promene.
- Efikasni lideri moraju da nastave da pre svega “guraju” sebe ka cilju, kako bi mogli i druge. Upornost, naravno, mora intelligentno da se koristi.



Case Study-Muzej u Prijepolju

- Efikasni lideri su, inače, veoma ambiciozni u svom poslu i karijeri i imaju želju za stalnim napredovanjem.
- Ljudi sa visokom rukovodstvenom motivisanošću često utiču na druge ljudе, osvajanjem argumenata ili imanjem većeg autoriteta. Oni više vole da rukovode nego da imaju podređenu ulogu. *Jon Bentz* opisuje uspešne rukovodioce kao one koji imaju "snažnu želju da se takmiče za poziciju...vlast...i imaju potrebu da ih drugi prepoznaju kao ljudе od uticaja."
- Ako lider nije siguran koje odluke da donese ili izražava visok stepen sumnje, manje je verovatno da će mu sledbenici verovati i slediti njegovu viziju.



Case Study-Muzej u Prijepolju

- Lider koji brzo plane neće podsticati poverenje i timski rad koliko onaj koji poseduje emocionalnu kontrolu
- Lideri treba da budu dovoljno inteligentni da formulišu odgovarajuće strategije, reše problem i donose ispravne odluke. Harvard profesor Džon Konter (*John Kotter*) navodi da je “*keen mind*” (tj. jaka analitička sposobnost, dobra procena i sposobnost da razmišljaju strateški i multidimenzijalno) neophodan za efikasno upravljanje.
- Profesori Lord, DeVader i AUiger zaključuju da je “inteligencija ključ u predviđanju liderskih karakteristika percepcije”. Inteligencija može biti osobina koju sledbenici traže kod lidera. Ako neko želi da vodi, sledbenici žele da ta osoba bude spremnija u tim stvarima od njih.



Case Study-Muzej u Prijepolju

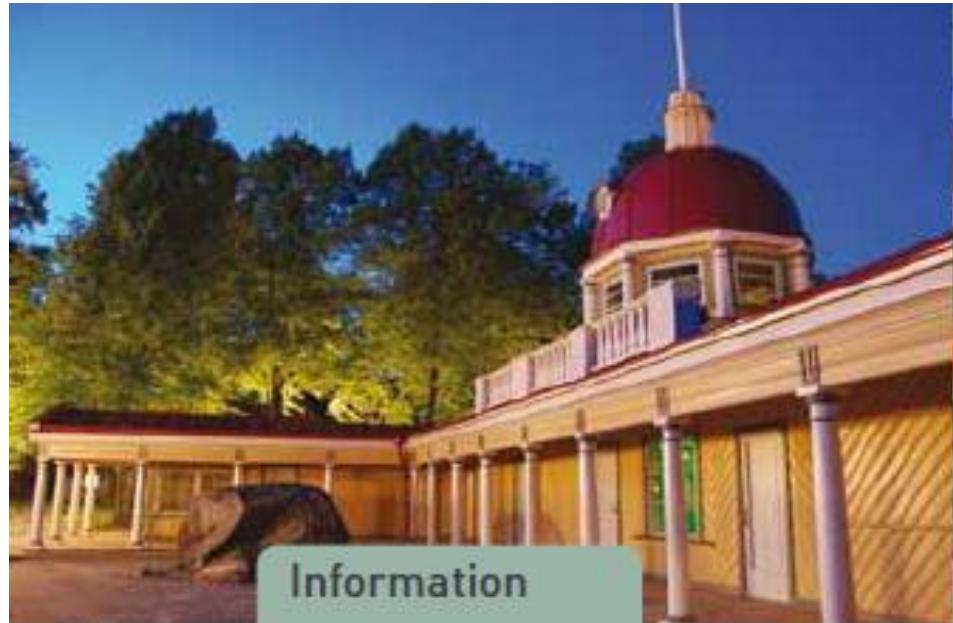
- Prikupljanje, integracija i interpretacija ogromnih količina informacija oslikava kognitivne sposobnosti lidera. Ovi zahtevi su danas veći nego ikada zbog brzog tehnološkog napretka.
- Potreba za energičnošću je danas još veća nego u prošlosti, jer sve više institucija očekuje da svi zaposleni, uključujući i direktore, provode više vremena na putu, u posetama delovima organizacije koji su na drugim lokacijama.
- Znanje o organizaciji i industriji dozvoljava efikasnim liderima da donesu odluke na osnovu tačnih informacija i da razumeju implikacije tih odluka.



Case Study-Muzej u Prijepolju

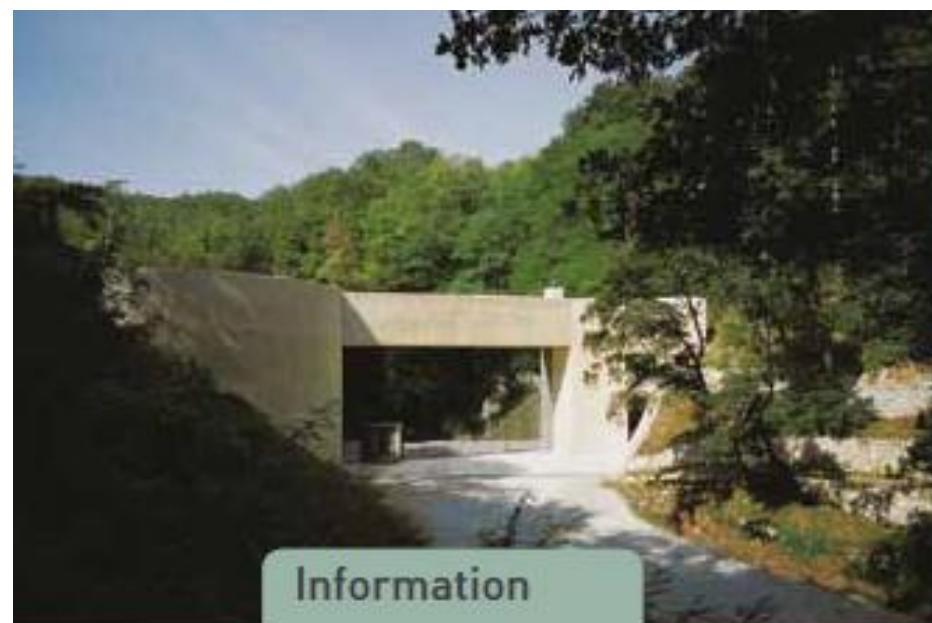
- Morgan Mekol (*Morgan McCall*) i Majkl Lombardo (*Michael Lombardo*) iz Centra za kreativno liderstvo zaključuju da su se menadžeri, koji su stigli do vrha, uzdali u sledeću formulu: “uradiću tačno ono što sam rekao da ću uraditi, a ako promenim mišljenje ja cu vas unapred obavestiti kako vas ne bi ugrozio mojim akcijama”.
- Ako smo spremni da pratimo nekoga, bilo u bitku ili salu za sastanke, prvo želimo da uverimo sebe da je ta osoba dosta dosta našeg poverenja. Želimo da znamo da će on ili ona biti iskrena, etički nastrojeni i principijelni. Želimo da budemo potpuno uvereni u integritet tih ljudi.





Information

Miia-Milla-Manda
(Head of Museum: Tanel Veeremaa)
Koidula 21c, Tallinn



Information

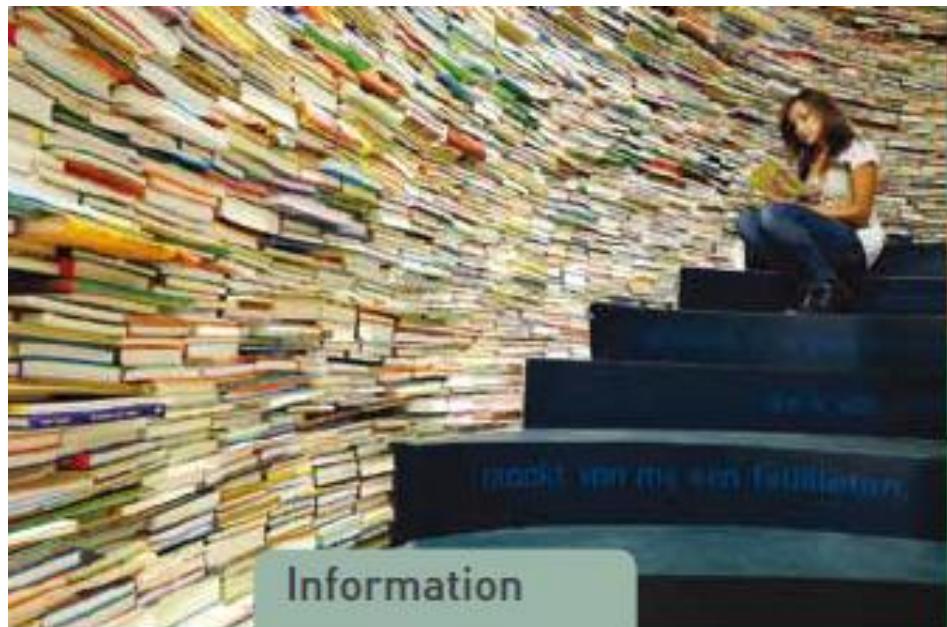
Kraneamus: Muzej krapinskih neandertalaca
(Director: Goranka Horjan)
Šetalište Vilibalda Sluge bb, 49000 Krapina





Information

Glasnevin Museum
(Director: George McCulloch)
Finglas Road, Dublin 11



Information

Kinderboekenmuseum
(Director: Aad Meinderts)

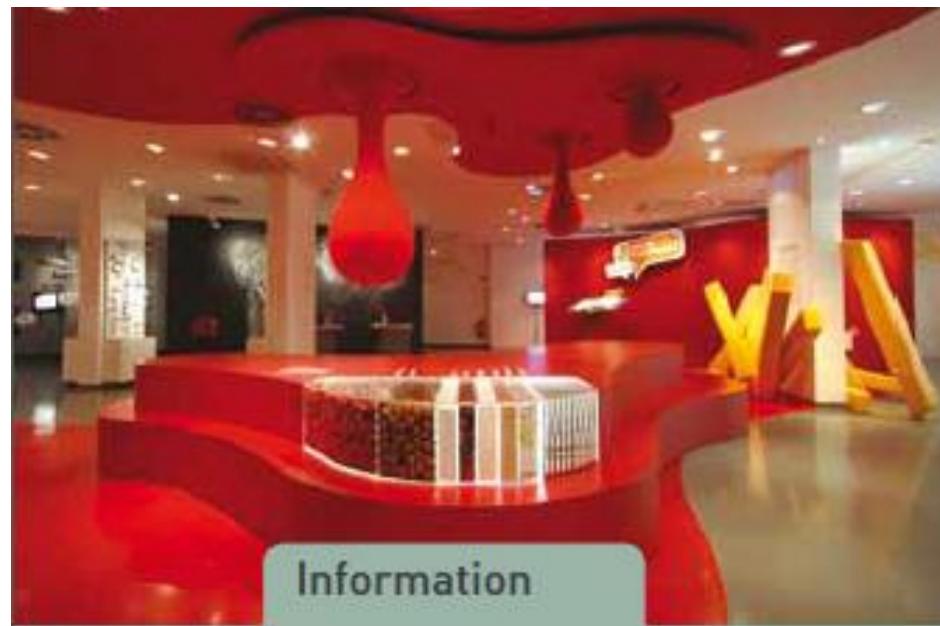


Prins Willem-Alexanderhof 5, 2595 BE The Hague



Information

Klimahaus Bremerhaven Bo Ost
(Directors: Arne Dunker, Kristina Brandstaedter)
Am Laengengrad 8, 27568 Bremerhaven



Information

Deutsches Currywurst Museum Berlin
(Director: Birgit Brelohr)
Schützenstrasse 70, 10117 Berlin





Information

Государственный музей-заповедник Петергоф, музей Фермерский дворец

(Director: Elena Kalnitskaya)

UL Razvodnaya 2, Peterhof, 198516 St Petersburg



Information

Государственный литературно-мемориальный музей-заповедник А.П.

Чехова 'Мелихово'

(Director: Konstantin Bobkov)

Melikhovo, Chekhovsky District, 142326 Moscow Oblast



Information

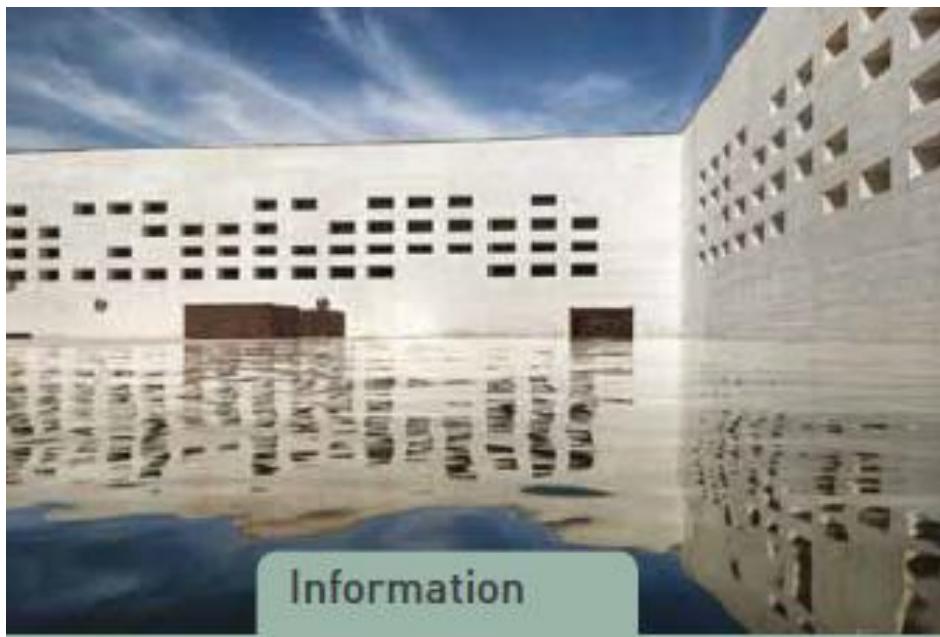
Ashmolean Museum of Art and Archaeology
(Director: Christopher Brown)
Beaumont Street, Oxford OX1 2PH



Information

Kensington Palace
(Chief Executive of Historic Royal Palaces: Michael Day)
Kensington Gardens, London W8 4PX



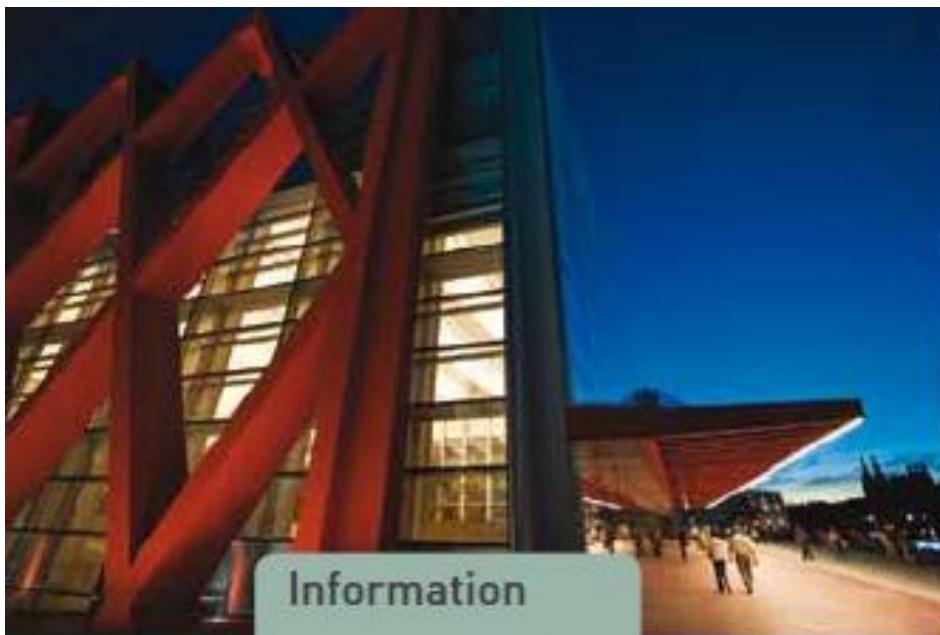


Information

Museo de Madinat al-Zahra

(Director: Antonio Vallejo Triano)

Palma del Rio Road, km 5.5, 14005 Cordoba



Information

Museo de La Evolución Humana

(Director: Javier Vincente Domingo)

Paseo Sierra de Atapuerca s/n, 09002-Burgos



- I u konkurenciji sa njima...



Information

Музеј у Пријепољу
(Director: Slavojub Pušica)
Valterova 35, 31300 Prijepolje

Zaključak

- Uloga i značaj liderstva na primeru Muzeja u Prijepolju
- Specijalna nagrada Evropskog muzejskog foruma

Special Commendations The EMYA 2012

za razvoj muzeja i projekata u komplikovanom, kompleksnom i delikatnom političkom i kulturnom okruženju.



- Zašto baš Case Study u neprofitnoj organizaciji?



Hvala na pažnji



Jelena J. Rvović

