005.322:316.46]:177

М-р Борче Серафимовски
Меѓународен Славјански Универзитет
Република Северна Македонија

ЛИДЕРСТВОТО КАКО ВЕШТИНА ИЛИ КВАЛИТЕТ

Апстракт: Што всушност е лидерството?

Во трудот ќе се обидеме да направиме една компарација и да ги разграничиме карктеристиките на лидерството дали тоа се јавува како вештина на индивидуата која може да биде стекната односно како доблест која ја има во себе, базирана на карактерот на човекот, моралните вредности, моќта на комуникација, адаптација во дадена средина, лични особини и навики или истата се јавува како квалитет кој што може да биде добиен на основа на формално и неформално образование, обуки, тренинзи, едукација и други форми на учење. Да се биде лидер е да се биде прифатен од средината, да се биде следен, да се има доверба во него и да ја продолжат идејата и делото на лидерот. Лидерството дали има или нема никаква врска со личните атрибути? Кога ќе го кажеме зборот „лидер“ и повеќето луѓе мислат на доминантна, харизматична личност која презема одговорност. Често мислиме на личности од историјата или политички лидери. Но, лидерството не е придавка. Не ни требаат екстровертни харизматични особини за да практикуваме лидерство.

Како да ги подобриме лидерските вештини, и каде треба да се стави акцентот?

Клучни зборови: лидерство, лидер, вештина, квалитет, работа

LEADERSHIP AS A SKILL OR QUALITY

Abstract: What exactly is leadership?

In the paper, we will try to make a comparison and distinguish the characteristics of leadership, whether it appears as a skill of the individual that can be acquired, that is, as a virtue that he has in himself, based on the character of the person, moral values, the power of communication , adaptation in a given environment, personal traits and habits or the same occurs as a quality that can be obtained on the basis of formal and informal education, training, training, education and other forms of learning. To be a leader is to be accepted by the environment, to be followed, to have confidence in him and to continue the leader's idea and work. Does leadership have or has nothing to do with personal attributes? When we say the word "leader" most people think of a dominant, charismatic person who takes charge. We often think of historical figures or political leaders. But leadership is not an adjective. We don't need extroverted charismatic traits to practice leadership.

How to improve leadership skills, and where should the emphasis be placed?

Key words: leadership, leader, skill, quality, work

Што всушност е лидерството, клучно прашање во општеството и горчлива вистина на идивидуата жедна за амбиција, напредок и кариера.

Дали е дефиниција за човек кој има следбеници (Питер Дракер), дали е капациитет да ја преточиш визијата во реалност (Варен Бенис) или е едноставно само влијание, ништо повеќе ништо помалку (Џон Максвел).

Сепак, за да имаш следбеници се налага прашањето што е тоа што ќе ги натера да следат некоја идеја, кој идеал е рамнотежа за поголем дел од групата на следбеници, дали за да преточиш визија во реалност има потенцијал групата и општеството, дали правните норми дозволуваат една таква творба и одржливост на истата, како ќе биде прифатена туѓата идеја и колку ќе се почитува, и доколку е само влијание како ќе го заслужиме и како ќе го оправдаме.

Овие неколку дефиниции отвараат големо прашање што всушност е лидерството и дали тоа е вештина која е вродена, надоградена со образование и надополнувана со доживотно учење преку теротски и практичен дел или сепак е квалитет, способност на индивидуата која има карма, има дарба да биде прифатена и следена од групата, индивидуа со реални погледи на нештата, сигурен тек на процесите, верба и моќ на убедување. Да се биде лидер не значи да се биде успешен, да се биде лидер е да бидеш прифатен па макар и со своите неуспеси кои, преку обиди и факти ќе бидат заменети со резултати кои ќе надополнуваат сликата дел по дел и ќе го склопат мозаикот наречен реализација. А да се реализираш значи дека си освоил, победил, добил, направил.

Овде е точката во која треба да целат лидерите, па и менаџерите при поставување на своите, задачи, цели, можности, капацитети, доколку сакаат да имаат следбеници, да ја преточат визијата во реалност и да имаат влијание, базирано на доверба.

Од аспект на дефиниција лидерството можеме да го претставиме како:

» *Лидерството е процес на општествено влијание, кој ги максимизира напорите на другите, кон постигнување на целта.*

Забележете ги клучните елементи на оваа дефиниција:

» Лидерството произлегува од општественото влијание, а не од авторитетот или моќта на лидерот;
» Лидерството бара вклучување и на другите, а тоа значи дека тие не треба да бидат „директни извештаи“;
» Не се споменуваат особини на личноста, атрибути, па дури и титула; има многу стилови, многу патишта до ефективно лидерство;
» Вклучува цел, а не влијание без планиран исход.

Кога веќе зборуваме за лидерски вештини како важна алатка во процесот на и местото на лидерот како најважни би ги одвоиле следните:

1. Комуникација

Како лидер прво и основно треба да се воспостави комуникација со секој вработен, да се изгради интерактивна врска, треба да бидете способни јасно и прецизно да им објасните на вашите вработени сè, од организациски функции и цели до конкретни задачи. Лидерите мора да ги совладаат сите форми на комуникација, вклучително и разговори еден на еден, групно како и колективно т.е со целосниот персонал, како и комуникација преку електронски алатки односно телефон, е-пошта, видео разговор и социјални медиуми.

Лидерите треба да воспостават постојан проток на комуникација помеѓу нив и нивниот персонал или членовите на тимот, било преку политика на отворени канали или редовни разговори-состаноци со работниците.

Голем дел од комуникацијата вклучува слушање. Лидерите треба редовно да се достапни за да разговараат за прашања и проблеми со вработените. Други вештини поврзани со комуникацијата вклучуваат:

- Активно слушање
- Артикулирање
- Деловно раскажување приказни
- Јасност
- Концизност
- Кореспонденција
- Уредување
- Објаснување
- Изразување
- Олеснување на групни разговори
- Невербална комуникација
- Презентација
- Јавно говорење
- Читање говор на телото
- Намалување на двосмисленоста
- Вербална комуникација
- Писмена комуникација

2. Мотивација

Како втора вештина и многу важна за понатамошен тек на резултатите во работењето е мотивацијата. Лидерите треба да ги инспирираат своите работници да направат дополнителна награда за нивната работа бидејќи само исплата на основ на плата на вработените обично не е доволна инспирација. Постојат голем број начини да ги мотивирате вашите работници, можете да изградите самодоверба на вработените преку признанија и награди или со давање нови одговорности на вработените за да ги зголемат нивните работни заложби во компанијата.

Лидерите мора да научат и да знаат кои се најдобрите мотиватори за нивните вработени или членови на тимот за да ја поттикнат продуктивноста и страста во работењето. Вештините поврзани со ефективна мотивација вклучуваат:

- Дозволување автономија на вработените
- Барање за влез
- роценка на интересите на персоналот
- Убедливст
- Менторство
- Грижа за вработените
- Убедливост
- Обезбедување продуктивна и предизвикувачка работа
- Обезбедување награди
- Препознавање на другите
- Поставување ефективни цели
- Тимско градење
- Заблагодарување на персоналот
- Разбирање на разликите кај вработените

3. Доверливост

Доверливоста е клучна работа во процесот на интеракција помеѓу лидерот и вработените и слободата во изразување во вербалната комуникација. Вработените треба да можат да се чувствуваат удобно да доаѓаат кај нивниот менаџер или лидер со прашања и грижи спрема процесот на работење. Важно е да го покажете вашиот интегритет, вработените ќе им веруваат само на лидерите што ги почитуваат.

Со тоа што сте отворени и искрени, ќе ја поттикнете истата чесност кај вашите вработени. Можеме да наброиме неколку вештини и квалитети кои ќе ви помогнат да ја пренесете вашата доверливост како лидер:

» Способност да се извини
» Одговорност
» Деловна етика
» Доверливост
» Совесен
» Конзистентно однесување кон вработените
» Кредибилитет
» Емоционална интелигенција
» Емпатија
» Искреност
» Интегритет
» Морал
» Доверливост
» Почит

4. Позитивност

Позитивниот став може многу да помогне во канцеларијата. Позитивноста особено дава големи разултати во работата кај колективите со поголем број на вработени. Треба да бидете во можност да сте позитивни и оптимисти, секогаш насменани па дури и кога нешто не оди баш според планираното, но ова помага да се создаде среќна и здрава работна средина, дури и за време на напорни, стресни периоди.

Едноставните постапки во комуникацијата со вработените е во насока на разговорот за приватниот живот, за нивните планови за викенд или одмор, семејство, хоби, ќе развијат позитивна атмосфера во канцеларијата и ќе го подигнат моралот кај членовите на персоналот.

Ако вработените чувствуваат дека работат во позитивно опкружување, тие ќе имаат поголема веројатност да сакаат да бидат на работа и затоа ќе бидат поспремни да вложат долги часови кога е потребно. Некои вештини кои помагаат да се создаде позитивна атмосфера на работното место вклучуваат:

» Грижа
» Управување со конфликти
» Развивање на односот
» Дипломатија
» Охрабрување
» Емпатичност
» Пријателство
» Помагање на другите
» Хумор
» Интерперсонални врски

» Позитивно засилување
» Почит

5. Делегирање

Делигирањето претставува особен занк на довреба помеѓу вработениот и лидерот,со што се зголемува и мотивацијата кај работникот особено од моментот на дадена слобода за завршување на задачите, изборот за начинот и методологијата.

Притоа, треба да ги идентификувате вештините на секој од вашите вработени и да му доделите должности на секој вработен врз основа на неговиот или нејзиниот сет на вештини. Со делегирање задачи на членовите на персоналот, можете да се фокусирате на други важни задачи. Некои вештини што го прават добар делегатор вклучуваат:

» Прифаќање повратни информации од вработените
» Доделување ресурси за вработените
» Проценка на силните и слабите страни на вработените
» Дефинирање на очекувањата
» Оценување на перформансите на вработените
» Идентификување на мерливи исходи
» Усогласување на задачата со вистинскиот вработен
» Давање приоритет на задачите
» Поставување очекувања
» Тимска работа
» Управување со времето
» Обука
» Доверба во вработените

Лидерите кои се обидуваат сами да преземат премногу задачи, вообичаено се борат да постигнат повеќе и поголеми резултати. Овие лидери често се плашат дека делегирањето задачи е знак на слабост, кое всушност може да биде знак на силен лидер.

6. Креативност

Како лидер, треба да донесете голем број одлуки кои немаат јасен одговор, па затоа треба да бидете способни да размислувате надвор од комфортната средина и оптегот кој ви е даден.

Учењето да пробувате нетрадиционални решенија проследени со логична импровизација или да им пристапите на проблемите на нетрадиционални начини, ќе ви помогне да решите инаку нерешлив проблем. Секогаш ќе бидете чекор од другите коие ќе се држат околу традиционалните и проверени методи и начини.

Многу вработени, исто така, ќе бидат импресионирани и инспирирани од лидер кој не секогаш го избира безбедниот, конвенционален пат и ќе даде простор на секој случај индивидуално да се разгледува и да се даде можност за предлози и решенија од повеќе страни. Еве неколку вештини поврзани со креативното размислување:

» Аналитички
» Когнитивна флексибилност
» Концептуализација
» Критично размислување
» Љубопитност
» Прифаќање на различни културни перспективи

» Предвидување
» Идентификување на обрасци
» Имагинативен
» Иновативен
» Слушање на туѓите идеи
» Правење апстрактни врски
» Набљудување
» Решавање на проблем
» Здраво и логично расудување
» Синтетизирање
» Визија

7. Посветеност

Важно е лидерите да го следат она што се согласуваат да го прават и да веруваат во истото. Треба да бидете подготвени да вложите дополнителни часови и енергија за да завршите некоја задача, вработените ќе ја видат оваа посветеност и ќе го следат вашиот пример.

Лидерот не може да очекува вработените да се посветат на нивните работни места и нивните задачи ако тој или таа не може да го стори истото. Неколку вештини поврзани со посветеноста на работното место вклучуваат:

» Примена на повратни информации
» Посветеност на целите на компанијата
» Одлучност
» Прифаќање на професионалниот развој
» Следење
» Одржување на ветувањата
» Страст
» Упорност
» Приоритет
» Професионализам
» Тимски играч
» Работна етика

8. Одговорност

Лидерот е одговорен и за успесите и за неуспесите на неговиот тим. Затоа, треба да бидете подготвени да ја прифатите вината кога нешто не оди како што треба и да побарате подобро решение.

Ако вашите вработени го видат нивниот лидер како покажува со прст и ги обвинува другите, тие ќе ја изгубат почитта кон вас и секогаш ќе бидат несигурни во работењето поради стравот дека вината може да биде префрлена кај нив. Прифатете ги грешките и неуспесите, а потоа смислете јасни решенија за подобрување. Ова се неколку вештини и квалитети кои им помагаат на лидерите да ја пренесат својата одговорност:

» Признавање на грешките
» Да се биде отворен за повратни информации од клиентите
» Оценување на најдобрите решенија
» Прогнозирање
» Учење од грешките од минатото
» Слушање повратни информации од вработените и менаџерите
» Планирање на проекти

» Рефлексивност
» Решавање проблеми
» Транспарентност
» Решавање проблеми

9. Повратни информации

Во интеракцијата со другите луѓе секогаш треба да добиваме повратни информации. Лидерите треба постојано да бараат можности да достават корисни информации до членовите на тимот за нивните перформанси и обратно. Сепак, постои тенка линија помеѓу нудење совети и помош на вработените и микроменаџирање. Со тоа што ќе ги научите вработените како да ја подобрат својата работа и да донесуваат сопствени одлуки, ќе се чувствувате посигурни во делегирање на задачите на вашиот персонал.

Вработените исто така ќе го почитуваат лидерот кој дава повратни информации на јасен, но емпатичен начин. Некои вештини за давање јасни повратни информации вклучуваат:

» Да се биде отворен за примање повратни информации
» Градење доверба кај вработените
» Јасно изложување на очекувањата
» Тренирање
» Следење
» Чести повратни информации
» Слушање на одговорите на вработените
» Менторство
» Позитивно засилување
» Давање конкретни совети
» Почит

10. Флексибилност

Проблеми и промени во последен момент секогаш се случуваат на работа. Лидерите треба да бидат флексибилни, прифаќајќи какви било промени што ќе дојдат на патот. Вработените ќе ја ценат вашата способност да прифаќате промени во чекор и креативно да ги решавате проблемите.

Слично на тоа, лидерите мора да бидат отворени за предлози и повратни информации. Ако вашиот персонал е незадоволен од некој аспект од канцелариското опкружување, слушајте ја нивната загриженост и бидете отворени за правење неопходни промени. Вработените ќе ја ценат способноста на лидерот да прифати соодветни повратни информации. Вештините поврзани со флексибилноста вклучуваат:

» Способност за учење нови вештини
» Способност да се одговори на нови проблеми или прашања
» Прилагодливост
» Импровизирање
» Преговарање
» Простор за повратни информации
» Препознавање на силните страни и вештините на поединците
» Третирање на вработените како поединци

Издвојуваме десетина суштински квалитети кои треба да ги поседува секоја лидер за во вистинска смисла биде она што треба и претставува, и тоа:

1. Интегритет

Интегритетот е основен квалитет што секој лидер мора да го поседува. Не можете успешно да водите ниту еден бизнис ако ви недостасува интегритет. Деловните лидери знаат - интегритетот е основата на доброто лидерство и човек мора да се залага за нивните верувања. Без разлика колку е тешка ситуација, добриот лидер инспирира со своите принципи без компромиси, тие се воздржуваат од давање лажни ветувања или преземаат кратенки, избирајќи мисли и акции наместо лична корист. Обезбедувањето на наведените ветувања како етички и морално засновани се неопходно за стратегија на долг рок.

2. Активно слушање

Активното слушање е одличен квалитет кога станува збор за лидерство. Добрите лидери ги слушаат луѓето со големо внимание и искреност. Тоа им помага да ги разберат луѓето и нивните намери. Активното слушање гради доверба и односи на долг рок. Добрите лидери комуницираат со внимание, се фокусираат на личноста и пораката, тие не го прекинуваат и не го признаваат она што е кажано. Стекнувањето на оваа вештина не е лесно, потребна е самосвест и понизност за да се почитуваат мислите на другите.

3. Самодоверба

Самодовербата се наоѓа во изобилство меѓу вистинските лидери, оттука тие знаат за нивните компетенции и лидерски квалитети. Тие се сигурни за своите компетенции и лидерски вештини. Имаат чувство на самодоверба и самопочит и што е најважно, веруваат дека можат да направат разлика. *„Мораш да имаш доверба во својата способност и да бидеш доволно цврст за да продолжиш“ - Розалин Картер*.

Самодовербата е клучна за лидерството бидејќи им дава крилја да преземаат ризици, да постигнуваат цели и да летаат високо. Организациските лидери ја преземаат одговорноста и маршираат со позитивност и самодоверба. Тоа им овозможува веднаш да донесуваат одлуки, да решаваат организациски проблеми и конфликти. Добрите лидери преземаат целосна одговорност и брзи дејствија без да ги префрлаат прашањата, игнорираат или одложуваат.

4. Визионер

Визионерскиот лидер е далековид и воден и инспириран од тоа што може да стане една компанија. Визионерските лидери работат напорно за поголемо добро и постојано се ажурираат со времето и промените. Обезбедувањето визија за иднината со упорност и одржувањето на сите вложени во процесот е она што го прави визионерскиот лидер.

Визионерскиот лидер не се воздржува да преземе ризици и неконвенционални одлуки.

5. Комуникација

Одличната комуникација е клучот за добро лидерство. Ефективниот лидер знае како да ја пренесе својата порака. Тие се добри оратори и комуницираат за да ја завршат работа. Тие не се груби, тие избираат зборови и изрази кои одговараат на ситуацијата и им дозволуваат на другите да ги изразат своите мисли и идеи.

Тие разбираат колку е важно да се има добри комуникациски вештини. Тие се многу свесни и учат од однесувањето на другите, што им дава длабоко разбирање на човечките сложености.

6. Делегирање

Способноста за ефективно делегирање е добар квалитет на лидерот. Добар лидер е оној кој знае мудро да делегира и да го извлече најдоброто од другата страна. Делегирањето е од клучно значење за максимизирање на продуктивноста и перформансите на тимот. Исто така, лидерот е најзафатената личност во која било организација. Затоа, знаејќи кога и како да делегираат, им дава повеќе време за нивната најважна работа.

Исто така, суштински фактор што треба да се забележи овде е дека способноста за делегирање не се ограничува на делегирање задачи на другите. Тоа исто така значи да се има свесност и разбирање за тоа кој ги има потребните вештини и експертиза за да ја заврши задачата. Внимателно делегирање е од витално значење за да заштедите време и понатамошни проблеми.

7. Способност за донесување одлуки

Добрите лидери се решителни и знаат како да и помогнат на организацијата, вработените, засегнатите страни и клиентите.

Никогаш не би замислиле лидер кој е нејасен и несигурен. Добрите лидери се свесни за фактот како нивните одлуки можат да доведат до или да го прекинат бизнисот. Тие многупати оценуваат дадена околност пред да донесат каков било заклучок. Тие ги собираат потребните информации потребни пред да дадат какви било соопштенија. Исто така, тие не веруваат во гласините, туку самите испитуваат ситуација или проблем пред да донесат одлука.

8. Способност за решавање проблеми

Водечките улоги не се ограничени само на управување или делегирање. Денес за секој бизнис лидер, спектарот на лидерски одговорности е зголемен. За правилно функционирање на една организација, лидерите мора да имаат вештини за решавање проблеми и дибра оерцеоција за анализа на ситуацијата за да донесат подобри одлуки. Кога станува збор за ефективно лидерство, вештините за решавање проблеми се клучни.

Добрите лидери ја имаат оваа вродена способност да одговорат на проблемите. Тие се опремени со способност да идентификуваат и дефинираат проблеми. Направете анализа, користете податоци и комуницирајте за да ги решите проблемите.

Негувањето силни вештини за решавање проблеми е од витално значење за секој лидер да ги елиминира бариерите во работата.

9. Фер став

Сите ние имаме лични предрасуди. Оној кој може да размислува и да дејствува надвор од оваа јамка е она што ги прави различни од толпата. Овие предрасуди се еден од факторите зошто повеќето лидери не успеваат да постигнат поголеми резултати.

Добрите лидери се фер кон вработените и процесите на организацијата. Тие го признаваат доброто и секогаш прават простор за сите заедно да напредуваат.

Тие разбираат дека ништо значајно никогаш не е постигнато со став кој е

нефер и пристрасен. Дури и да се случи, одржливоста на исходот е секогаш сомнителна.

Добрите лидери ги чуваат предрасудите и неправедноста надвор од работењето и создаваат средина која не го промовира или признава овој став.

10. Самомотивирани

Една од суштинските лидерски особини на добрите лидери е нивната способност да ги мотивираат другите. Добрите лидери секогаш ги мотивираат своите вработени и го зајакнуваат нивниот морал кога е потребно. Тие работат и функционираат непречено, дури и во опасни ситуации. Тие се самомотивирани и даваат пример за следење на другите.

11. Самодисциплина

Доброто лидерство е во развивањето на дисциплина кај другите. Добрите лидери се самодисциплинирани и имаат добри вештини за управување со времето. Тие поттикнуваат култура каде луѓето се дисциплинирани. Ова е квалитет во кој луѓето можат да се прилагодат со упорност. Кога сте самодисциплинирани и давате пример, ги мотивирате другите да го следат.

12. Емоционална интелигенција

Емоционалната интелигенција е способност да ги идентификуваме, управуваме, оценуваме и разбереме нашите сопствени емоции и луѓето околу нас.

Според психологот Даниел Големан емоционалната интелигенција има пет компоненти, самосвест, саморегулација, емпатија, мотивација и социјални вештини.

Добрите лидери се свесни за себе, дејствуваат под контрола, земаат пресметани одлуки без да се занесуваат. Тие ги разбираат туѓите перспективи без да бидат цинични. Тие се самомотивирани и имаат силни социјални вештини, кои им помагаат да градат врски и здрави врски.

Тие објаснуваат дека добрите лидери имаат висок степен на емоционална интелигенција. Ова е причината зошто на емоционалната интелигенција е еден од суштинските лидерски атрибути.

13. Страст

Страста е вообичаена лидерска особина која се наоѓа кај најефикасните лидери ширум светот. Тие се многу страсни за нивните цели и задачи. Тие знаат што сакаат и неуморно работат за да го постигнат тоа. Нивната страст е заразна и исто така многу инспиративна. Тие се многу посветени на своите цели и им помагаат на другите да ги постигнат своите.

Страсните лидери ја зголемуваат продуктивноста и гарантираат дека вработените се посветуваат на нивната визија. Страста им помага на лидерите да всадат мотивација кај своите вработени и помага да се постигне саканата визија.

14. Емпатија

Емпатијата е основна лидерска особина која ви помага да го негувате вашиот тим. Емпатијата е во разбирањето на потребите на другите и она што им оди во умот. Живееме во свет со постојана комуникациска јамка, а луѓето комуницираат едни со други многу лесно. Но, во исто време, луѓето се помалку сочувствителни еден кон друг. Многумина комуницираат за да ги изразат, но не и за да ги разберат

туѓите перспективи.

Емпатичните лидери се перцептивни и се свесни за туѓите чувства и размислувања. Да се биде емпатичен не секогаш значи да се согласуваш со туѓите ставови, туку да цениш и да имаш подготвеност да разбереш.

Од сето горе изнесено за овие две особини на еден добар лидер, квалитети или вештини. Можеме да заклучиме дека всушност претставуваат симбиоза на два системи кои ги поседува човекот, наводно независни една од друга, но комплементари за оформување на еден сериозен профил на солиден лидер. Сметајќи дека можеме да ги одвоиме квалитетите и вештини едни од други доаѓаме до заклучок дека всушност тие се надополнуваат една со друга.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. Maxwell C. John (2013), The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential, Center Street, New York
2. *Kouzes M. James, Barry Z.* (2017), The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations, Jossey-Bass, New York
3. Гаврилова Маџунова В. (2014), Психологија на менаџмент и лидерство, Меѓународен центар за славјанска просвета, Свети Николе
4. *Левинсън Хари (2008), Психология на лидерството, Класика и стил, София*
5. *Купър Саймъ (2011), Брилиянтният лидер, Амат-ах, София*
6. Northouse G. Peter (2015), Leadership: Theory and Practice 7th Edition, SAGE Publications Inc, New York