



Piše: Marija Pavić

# Rukovođenje sobom

*U XXI veku angažovanost ljudi je bitnija nego ikad. Nekada je bilo moguće da se više ljudi bavi jednim procesom (poslom), dok se sada ljudski resursi svode na minimum i sa te strane je bitno da je čovek angažovan. Istovremeno, ljudi u današnje vreme imaju izraženu potrebu da budu ispunjeni svojim poslom, bez obzira na uzrast i ostale razlike. Angažovanost, pored toga što čini dobro organizaciji, čini dobro i osobi i pomaže u bržem sagledavanju svrhe poslovnog dela života.*

U svetu se razvoj rukovodilaca smatra osnovnom higijenom – to se podrazumeva. Ovo znači da je svaki rukovodilac, sa svoje strane, dužan da ima određene veštine, da ume sa svojim zaposlenima da definiše željene ciljeve, da sagleda gde su oni u odnosu na te ciljeve i da im pomogne da ih dostignu kao i da budu uspešni, zadovoljni i posvećeni ostvarivanju dogovorenog.

Ono što se primećuje u poslednje vreme, pogotovo sa posebnim obraćanjem pažnje na milenijalce, odnosno na mlađe generacije u biznisu, jeste to da su i oni krenuli da ističu svoje potrebe i svoja očekivanja kako od sebe samih tako i od svoje organizacije. Međutim, dešava se da nisu uvek vešti da artikulišu te svoje potrebe i da se pravilno usmere ka nekom svom ambicioznom cilju koji, na kraju krajeva, često nije ni dovoljno jasno definisan. Od rukovodioca se očekuje da postavi cilj, radi zadatak, motiviše, daje povratne informacije, ali pored toga što se bavi zadacima – da se bavi čovekom kao bićem.

Davnih dana se prepoznala potreba, a sada je ona još istaknutija, da osim što zaposleni dobija rukovođenje od svog rukovodioca, odnosno odozgo, potrebno je da isto tako i on ponese odgovornost za svoj uspeh i svoju motivaciju na poslu, i da mu se pomogne u tome kroz razvoj ključnih veština i tehnika. Takođe, potrebno je da mu se daju alati sa kojima će on to daleko lakše činiti. Praktično, ove pomenute veštine rukovodioca sa jedne strane dobijaju komplementarni pandan na strani zaposlenog, i oni tako udruženi mogu da postignu neuporedivo bolje rezultate i postignu neuporedivo veće zadovoljstvo kod zaposlenog.

Prva u nizu **veština** koja pomaže da osoba i sama krene jednostavnijim i bržim putem u pravcu uspeha i da bude ispunjenija

i ostvarenija, je *postavljanje ciljeva*. Idealno je da zaposleni svoje ciljeve postavlja i dogovara sa svojim nadređenim, jer i kada se podučava rukovodilac jedan od osnovnih postulata je partnerstvo. Odnosno, da rukovodilac ne dođe i samo „spusti ciljeve na sto“, već da ne napusti tu temu dok god nema povratnu informaciju da se u potpunosti razumeo i usaglasio sa svojim zaposlenim.

Osim te veštine postavljanja ciljeva, jako je bitno da osoba podigne nivo svoje samosvesnosti i da jasno i strukturisano proceni sebe u odnosu na to šta se od nje očekuje, šta je dogovoreno da radi, šta je dogovoreno da donese kao doprinos/kao rezultat na kraju svog rada bilo da je reč, na primer, o celokupnom jednogodišnjem radu, ili o konkretnom zadatku. *Procenjivanje* je kao veština, pandan istoj toj veštini za koju se očekuje da postoji kod samog rukovodioca. Kod ove veštine je takođe veoma bitno da sve bude usaglašeno i partnerski urađeno.

Na kraju, kada znamo gde smo sa svojom kompetentnošću i sa svojom posvećenošću i samopouzdanjem ili motivacijom u odnosu na neki cilj, bitno je da sami razumemo šta nam treba da bismo došli do tačke da možemo kompetentno i posvećeno da radimo svoj posao ili, drugim rečima, da možemo samostalno da ostvarimo svoj cilj. Dakle, treća veština je *usklađivanje* svog razvojnog nivoa za određeni cilj. Dakle, ovde se radi o osveščivanju toga da imamo mogućnost da vršimo uticaj na svoje okruženje ne bismo li dobili tačno ono što nam je potrebno i na taj način maksimizirali svoj uspeh i svoje zadovoljstvo.

Očigledno iz ovoga sledi da **način razmišljanja self lidera**, osobe koja rukovodi sobom i brine o sebi na pravi način, nije isti kao kod osobe koja to ne čini. Ono što ih razlikuje je set razmišljanja koji se na prvom mestu tiče

*sagledavanja* toga šta ga je do sada sprečavalo da postigne uspeh – da bude svestan svojih uverenja koja ga mogu ograničavati. U ovom trenutku, self lider sam dolazi do toga kako treba da razmišlja ne bi li bio proaktivan i ne bi li prevazilazio i unutrašnje i spoljašnje prepreke.

Druga stvar je da ovakva osoba ne čeka da joj se servira, ne odriče se svoje odgovornosti s jedne strane, a sa druge strane ni moći da *upravlja sobom* i traži ono što je njoj potrebno da postigne cilj.

Na kraju – treća tačka u načinu razmišljanja jeste da, pored toga što je okrenut ka sebi, procenjuje sebe, bavi se sobom, pomaže sebi, self lider to radi ne samo sa sobom kao jedinim resursom već u okruženju *prepoznaje resurse* – sve one koji mogu da doprinesu njegovom upravljanju sobom, da mu budu mentori, da mu budu podrška i to transparentno komunicira sa njima i traži njihovu saglasnost za takvu saradnju/interakciju.

Kao rezultat svih ovih načina razmišljanje i delovanja zapravo, osim što postiže rezultate, self lider se oseća angažovaniji i samim tim ispunjeniji. Osim toga, on pokreće i druge ljude oko sebe, predstavlja im istinski model, a i okruženje voli da ima pored sebe osobu koja ima samopokretačku snagu i ume da iskommunicira svoje viđenje sebe, svoje potrebe i isto tako je spreman da to pruži drugima – da i on bude resurs što nas dovodi do deljenog liderstva (*shared leadership*). Ali to je već neka druga priča. □



Marija Pavić  
Direktor i HR konsultant  
H.ART development center  
BLANCHARD International Serbia  
marija.pavic@hart.rs  
www.hart.rs  
www.blanchard.rs