PREDUZETNIK KAO LIDER BIZNISA

Ajla Šehović, dipl. ecc.

Internacionalni – Univerzitet u Novom Pazaru
Novi Pazar, Srbija

Apstrakt

Postoje brojna oprečna mišljenja kada je u pitanju liderstvo, pogotovo definisanje karakteristika osobe koja je stvorena ili predodređena za lidera. Preduzetnici kao pojedinci koji su uspjeli da pokrenu svoj biznis mogu, ali i ne moraju imati predispozicije za kvalitetnog lidera u organizaciji. To što je on vlasnik biznisa ga ne čini liderom. Lider je nešto sasvim drugo. Liderstvo ne proizilazi iz njegovog formalnog autoriteta, već iz njegove duše. Najveći lideri sveta, od postojanja Zemlje pa do današnjih dana, su bili oni koji su poznavali ljude i njihova razmišljanja, koji su ih razumeli i bili im podrška. Oni koji su ih hrabрили da mogu kada su i ljudi sami bili ubeđeni da ne mogu i da su došli do kraja puta. Oni koji su ih podizali kada su padali. Oni koji su ih štitili i branili.

Ključne riječi: preduzetništvo, lider, tržišna ekonomija, biznis

ENTREPRENEUR AS A BUSINESS LEADER

Abstract

There are many conflicting opinions when it comes to leadership, especially defining the characteristics of a person, whether he or she is created or destined for the position of being a leader. Entrepreneurs as individuals who have managed to start their own business can, but need not be predisposed to be a quality leader in the organization. Being the owner of the business does not make someone a leader. A leader is something quite differently. Leadership does not arise out of his formal authority, but from his soul. The greatest leaders of the world, since the existence of the earth to the present day, have been the ones who knew people and their thoughts, which they have understood and supported them. Those who are able to encourage when someone is alone or think they cannot or think they come to the end of the road. Those who have raised them when they fell. Those who have protected and defended them.

Keywords: entrepreneurship, leader, market economy, business

JEL codes: L26

UVOD

Pokretanje bilo kog biznisa je proces koji zahteva mnogo vremena i odricanja. Sve počinje nekom iskrom. Nešto se dešava u vama i jednostavno počinjete da razmišljate i sve više vremena i pažnje da poklanjate toj iskri. U vama se rađa ideja da treba da započnete nešto, sami. Samo razmišljanje je početak svega, puta koji ćete slediti i koji će za vas značiti ono bolje sutra kome se svi nadaju. Ali, na tom

samom početku moramo odrediti i jasno precizirati šta je to, koja je to ideja vodilja, koji je to naš cilj, primarni cilj?

Često čujemo od ljudi kako imaju cilj, ali se, tokom vremena, zanesu i "izgube" iz vida svoj cilj. Nešto se desi, nešto ih je omelo. Ciljeve treba zapisati, imati ih pred očima da bi im se uvek vraćali, ako nas neko ili nešto skrene sa puta.

Vaš um kontroliše celi vaš život. Kad jednom shvatite šta se u njemu događa, možemo videti i kako naše misli rade i počecemo shvatati da su svi naši snovi i ciljevi ostvarivi. Vaš je um čarobno oruđe i kad shvatite kako ga koristiti, postaće moćno oružje.

Pomenusmo moć. Mnogi je se plaše. U stvari, plaše se puta koji treba preći da bi došli do nje. Ljudi se plaše neuspeha. Treba skupiti hrabrosti i iskoraknuti iz komfor zone, preuzeti rizik. Konfor zona je ubica ljudskih mogućnosti.

Rad sa ljudima iziskuje sposobnost pravilne komunikacije i reagovanja na različita ljudska ponašanja. Organizacije koje svoje poslovanje zasnivaju na timskom radu ne mogu a da nemaju onoga koji vuče sve konce. Koji je inicijator, koji motiviše, razume i koji zna da svojim veštinama utiče na druge. E to je ona osoba koja je stub organizacije, koja sve drži na okupu da bi sve funkcionisalo kako treba. Bilo da se radi o organizacijama ili privatnim biznisima sa malim brojem zaposlenih uvek postoji neko ko je „odgovoran“ za sve. Onaj koji poznaje ljude i posao u „dušu“. Najuspešniji preduzetnici sveta su danas vlasnici velikih korporacija. Ali nije stvar u vlasništvu. Oni su veliki poznavaoi posla i ljudi. Oni su preduzetnici-lideri. Lideri koji pokreću i upravljaju biznisom u svetu i koji upravljaju srcem, a ne daju naređenja.

KLJUČNE KARAKTERISTIKE PREDUZETNIKA

Profil uspešnog preduzetnika se ogleda u samoj njegovoj ličnosti, odnosno karakteru preduzetnika, njegovim sposobnostima i znanjima kojima je ovladao. Preduzetnik mora biti uporan u nameri da na putu postizanja zacrtanih ciljeva prevaziđe prepreke i ostane dosledan viziji koju ima. Pored osobina, znanja i sposobnosti koje čine preduzetnika kompletnom ličnošću i osobom sposobnom da izađe „na crtu“ svim problemima koje se nalaze na putu njegovog ličnog i profesionalnog ostvarenja, ne smemo zaboraviti da njegova glavna karakterna crta jeste samopouzdanje, kao nešto neizostavno što mora posedovati.

Samopouzdanje, kao lično verovanje u svoje sposobnosti i mogućnosti, veštine i znanja, je i prva odlika jednog preduzetnika, koja je i zaslužna za pokretanje biznisa i „srljanje“ u svakodnevne rizike. Oni ne odustaju lako, uporni su i naporno rade. To je ono što ih pokreće jer veruju u sebe, znaju da mogu. Preduzetnici sa vrlo visokim procentom samopouzdanja mogu doći do destruktivnog egoizma, koji loše utiče na biznis, razuman stepen samouverenosti su osobine koje dovode do uspeha. Preduzetnik mora da razgraniči gde je „slab“ i da ne potcenjuje svoje sposobnosti. Mora biti realan.

Hrabrost i odvažnost, srčanost i posvećenost. To su aduti koji poseduju preduzetnici koji su spremni da preuzmu rizik. Onaj preduzetnik koji nije spreman da rizikuje, ne može da povoljno iskoristi prilike koje mu se pružaju.

Preduzetnik je generator promena, novih ideja i inicijativa, što ga čini drugačijim od ostalih ljudi. On je „proizvođač“ konkurentskih prednosti. Pored svih navedenih, postoje još i sledeće karakteristike:

- Ambiciozan - cilja na velike stvari.
- Uporan - nikada ne odustaje.
- Lider - vodi druge ljude.
- Realan - posmatra stvari onakvima kakve jesu, bez obzira na sve.
- Samouveren - veruje u sebe i svoje sposobnosti.
- Skroman - nikada ne hvali sebe i malo govori. Njegova dela govore.
- Stabilan - ne dopušta da problemi lične prirode utiču na poslovni život.
- Strastven - uživa u onome što radi i sto posto je predan tome do kraja.

DA LI SE PREDUZETNICI RAĐAJU ILI STVARAJU?

Džejms Koč (James Koch) smatra da su neke osobine više pogodne za preduzetnika. Ako želite da znate ko je najviše pogodan da bude preduzetnik, nemojte ići u poslovne škole i gledati ko uzima časove preduzetništva. Još važnija stvar jeste da pogledamo u nečiju ličnost i sposobnost da se nosi sa rizikom. Takođe, on naglašava da nije genetika ključna stvar, već da se računaju i iskustvo i znanje i zapažanja i okruženje. Ne postoji sigurnost da nekoga možete naučiti da voli da preuzima rizike. Čini se da je to je teško ukoreniti u jednom pojedincu.

Preduzetnici imaju sposobnost da se nose sa neodređenošću, da rizikuju i podnose dvosmislenost. Oni obično imaju ličnost koja je nestalna, živahna, i imaju uspone koju su veoma visoki i padove koji su veoma niski. Postoji dobar dokaz da oni imaju jako samopouzdanje i da teže da budu previše optimistični. Oni se jako oslanjaju na svoju intuiciju.

Ali nisu sve ove stvari pozitivne. Veliki broj preduzetnika propada. Oni teže da ne budu toliko posvećeni odlučivanju. Oni često krše dosadašnje stanje. Mnogi drage volje ne priznaju poraz ili gubitak. Oni su energični i veliki procenat njih teže da budu usamljenici i da rade satima. Sve ove stvari se pojavljuju i u drugim segmentima populacije, ali oni se pojavljuju mnogo više među preduzetnicima.

Posedovanje znanja u računovodstvu i ekonomiji je uvek vredno da bi neko postao preduzetnik, ali Džejms ne zna da li nekoga možemo naterati da promeni svoju glad prema riziku. Možda u malim dozama, ali vi u stvari trčite uzbrdo da biste promenili nečiji karakter. Mnogi programi za preduzetništvo su izlišni i ne mogu izneti ono što oni kažu. Obrazovanje može načiniti ljude boljim računovođama, ekonomistima i boljim u prepoznavanju zakona o porezima, ali ne može efikasno da promeni naklonosti prema riziku i genetiku.

Ako se zapitamo da li možemo da probudimo preduzetničke „gene“ koji čuče tu negde u nama, istina je da još nije poznato to što ih aktivira. Ali, određena biološka istraživanja kažu da postoje stvari koje mogu da izazovu da neko bude preduzetnik i tokom decenija će se izdvojiti tipovi ličnosti i „okidača“ koji to uzrokuju. U narednih 20 do 30 godina, ljudi će i dalje kopati po stvarima koje se tiču onoga šta to pravi preduzetnika i rizikovati. Sve što treba da uradite jeste da pogledate okolo.

Tipovi ljudi koji postaju učitelji u školi nisu isti tipovi ljudi koji se pridružuju Američkim Marincima i idu u Avganistan.

Julian Lange se zalaže za mišljenje da se preduzetnici stvaraju. On kaže da je njegovo mišljenje da se preduzetnici mogu naučiti. Možda ne možete naučiti nekoga da bude strastven kada je u pitanju preduzetništvo. U drugu ruku, ljudi definitivno mogu da otkriju svoju strast prema preduzetništvu u učionici. Na neki način možemo reći da postoji određeni element da su preduzetnici rođeni, a ne stvoreni. Ali, neki preduzetnici mogu biti stvoreni i biti bolji.

Jedna od stvari kojima se uče preduzetnici je prepoznavanje prilika. Neki ljudi mogu ići kroz život i da ne vide priliku. Jednom kada pogledaju na svet, pomoću malo drugačijih sočiva, oni počinju da vide šta može imati potencijal. Prilike, generalno, ne iskaču same od sebe, one trebaju da se oblikuju, stvaraju i kada ljudi jednom razumeju taj proces, više nikada neće gledati svet na isti način, ponovo.

Teško je kladiti se na to da neko neće biti preduzetnik na osnovu njegovih veština i sklonosti ili na osnovu određenih trenutaka u njegovom životu. Očekivanja su dokazala jedno pravilo ponovo i ponovo. Ako eliminišemo krajnosti, možemo naići na beskonačan niz ljudi koji su postali uspešni. Ako govorimo o tipovima osoba ili osobina koje bi trebalo izbegavati u preduzetništvu, nijedna osoba nema sve potrebne veštine da bi se izborio sa svim problemima. Vi dobijate tim da biste pokrili svoje baze. Čak i ako jedna osoba ima sve što je potrebno, ima samo 24 časa na dan i sedam dana u nedelji. Potrebna vam je druga osoba da radi sa vama i nadoknadi veštine koje vi nemate. U nikakvom slučaju se ne kaže da određena osoba nema karakteristike preduzetnika.

Ljudi mogu imati različite veštine i prirodne talente. Ljudi u sportu i muzici mogu imati ogroman talenat ili fizičku snagu, ali ljudi koji su, takoreći, fantastični, zapanjujući, ne moraju biti ljudi sa fizičkom snagom. Često su to ljudi koji jako puno rade, pokušavaju da prevaziđu razlike i stavljaju stvari u paket koji će raditi za njih. Ne kaže se da ljudi ne mogu imati karakteristike koje čine jednog preduzetnika, ali postoje različite kombinacije, učenje veština je ekstremno važan deo procesa postajanja uspešnog preduzetnika. Ono što profesori čine jeste da razviju i pokažu studentima najbolje moguće instrumente da postanu preduzetnici. Postoje i različite anegdote vezane za veze koje postoje i koje se sve više prožimaju između osobina nečije ličnosti i preduzetnika, odnosno potencijalnog uspeha kao preduzetnika. Julian podseća na Thomas Edison-ovu izreku: „1% inspiracija i 99% znoja“ ili kako bi mi to rekli: „1% talenta i 99% rad“. Morate raditi na tome i oblikovati to.

LIDERI - POJAM, ULOGA I KARAKTERISTIKE

Koncept liderstva datira još iz antičkog doba i on se smatra drevnom umetnošću. O liderstvu su diskutovali Platon i Cezar. Kroz istoriju lideri se pojavljuju među državicima, vojskovođama i drugim grupacijama. Sa industrijalizacijom društva, liderstvo postaje zanimljiv fenomen za proučavanje. Istovremeno sa pojavom organizovane proizvodnje, nastaju proizvodne organizacije, a vlasnici kapitala vrlo brzo otkrivaju značaj i ulogu upravljanja tim organizacijama za postizanje prednosti u odnosu na konkurenciju. Na rukovodećim pozicijama pojavljuju se ljudi koji

drugačije vode organizaciju od drugih, oni imaju sledbenike, ljude koji ih slušaju i prate. Šta je to što lidere odvaja od drugih?

Lider definiše ciljeve koje organizacija treba da ostvari i određuje pravac kretanja ka tim ciljevima. Ovde možemo uočiti da je suština liderstva upravo u tome da se uticanjem na ponašanje zaposlenih ostvari ono što je planirano.

To je vizija, odnosno on predstavlja budućnost zaposlenima kako bi trebala da izgleda i kojoj treba da teže. Lider predstavlja realnost zaposlenima i nameće im je, ali ne nasilno, već ih postupno upoznaje sa potrebama za prihvatanjem iste i upoznaje sa činjenicama zašto baš „tu“, određenu, budućnost treba pratiti. Ta njegova uloga proizilazi iz legitimnog prava da umesto zaposlenih određuje značenje određenih stvari, pojava i događaja u okruženju. On daje objašnjenje budućnosti i interpretira je zaposlenima na način na koji je oni razumeju, uz podvlačenje bitnosti njenog ostvarenja i težnja istoj. Neki to nazivaju „framing“ ili takozvano „uramljivanje slike“. Davanje oblika nečemu i držanje tih okvira, jer zaposleni posmatraju svet onako kako im ga lider predstavi. Gledaju budućnost očima lidera.

U tom pravcu, lider mora poznavati svoje zaposlene, njihove emocionalne i mentalne sklopove. Poznavanje psihološkog profila zaposlenih olakšava mu iznalaženje najuspešnijih načina pomoću kojih će doprineti da zaposleni, i pored svojih ličnih ciljeva, shvate i percipiraju cilj organizacije kao onaj glavni, koji donosi jedino pravo zadovoljstvo. Treba naglasiti da nije cilj liderstva samo psihički uticati na zaposlene da deluju u pravcu ostvarenja ciljeva organizacije, već je to i uticanje na zaposlene u pronalaženju njihovih ličnih ciljeva, zarad lične afirmacije i profesionalnog uspeha. Motivisanjem, savetovanjem i vođenjem članova organizacije, lider „taba“ put ka ostvarenju ciljeva organizacije. Ako su zaposleni ispunjeni i poštovani kao ličnosti, ako se ohrabruju i razumeju, neće im teško pasti da učine isto i za organizaciju, da učine da bude konkurentna na tržištu. Osim što je izvor energije, lider organizuje članove organizacije.

Ovde dolazi do kontradiktornosti kada su u pitanju želje i ciljevi zaposlenih, odnosno sledbenika. Pošto se često navodi da je lider „pokazivač“ budućnosti i vodič, postavlja se pitanje, da li su ciljevi koji sledbenici imaju, takođe, proizvod liderske veštine? Uloga lidera je da učini sve da bi se ciljevi ostvarili, ali ako želi da bude uspešan u tome, mora se posvetiti sledbenicima, njima da ukaže na važnost ličnog ispunjenja i zadovoljstva, važnosti postavljanja sopstvenih ciljeva da bi se to takvo psihološko i fizičko stanje, celokupno, pozitivno odrazilo i na želju da doprinesu ostvarenju ciljeva organizacije.

Slika br. 1 Liderske vs. menadžerske osobine

Izvor: Capowski, G., „Anatomy of a Leader; Where Are the Leaders of tomorrow”

Za razliku od lidera, menadžer nema sposobnost da artikuliše značenja niti da utiče na shvatanje sveta svojih podređenih. Lider i menadžer se razlikuju u izvoru moći koju imaju. Dok menadžer ima moć na osnovu formalno definisane uloge u hijerarhijskog strukturi, dotle lider ima moć na osnovu svoje sposobnosti da mobiliše pažnju svojih sledbenika i artikuliše značenje sveta oko njih na način koji im je prihvatljiv, kao i da definiše efikasno kolektivnu akciju koju će sledbenici dobrovoljno prihvatiti.

Često se ukazuje na sledeće razlike između menadžmenta i liderstva. Liderstvo se zasniva na odnosu uticaja, a menadžment na odnosu autoriteta. Drugo, liderstvo obavljaju lideri i sledbenici, a menadžment menadžeri i izvršioци. Treće, liderstvo uključuje lidere i sledbenike koji žele stvarne promene u preduzeću. Normalno je da su za uspeh preduzeća potrebni i lideri menadžeri. Po jednom mišljenju osnovna razlika između menadžera i lidera je u tome što se lider posmatra kao kreator misije i strategije, a menadžer kao onaj čija je dužnost sprovođenja strategije i preuzimanja poslovne akcije.

- ✓ Menadžer - administrator.
- ✓ Menadžer - kopija.
- ✓ Menadžer - održava.
- ✓ Menadžer - fokusiran na sistem.
- ✓ Menadžer - razvija kontrolu.
- ✓ Menadžer - pita kako i kada.
- ✓ Menadžer - poslušan vojnik.
- ✓ Menadžer - trenira.
- ✓ Menadžer - bavi se sadašnjošću.
- ✓ Menadžer - radi sa sigurnošću.

- Lider - inovator.
- Lider - original.
- Lider - razvija.
- Lider - fokusiran na ljude.
- Lider - razvija poverenje.
- Lider - šta i zašto.
- Lider - sam svoj.
- Lider - edukuje se.
- Lider - bavi se budućnošću.
- Lider - radi sa verovatnoćom.

- ✓ Menadžer - bori se sa kompleksnošću. Lider - bori se sa neizvesnošću.
- ✓ Menadžer - usredsređen na činjenice. Lider - usredsređen na odluke.
- ✓ Menadžer - traži sličnost. Lider - traži razliku.
- ✓ Menadžer - efikasan. Lider - efektivan.

U toku dugogodišnjeg eksperimentisanja Dejl Karnegi je prikupio i sistematizovao veliki broj ideja o međuljudskim odnosima, ideja koje čine jezgro današnjeg savremenog liderstva. Generacije su se smenjivale, a Karnegijeva poruka je pokazala gotovo natprirodnu sposobnost da redefiniše samu sebe i da služi uvek novim potrebama sveta koji se menja. Komunicirati efektno s drugim ljudima, motivisati ih da se potrudu da postignu uspeh, otkriti lidera u sebi, to su bile glavne Karnegijeve poente.

- ✓ Prvi korak: naći lidera u sebi.
- ✓ Drugi korak: razvijate veštine komuniciranja.
- ✓ Treći korak: motivisati ljude.
- ✓ Četvrti korak: pokažite istinito zanimanje za druge.
- ✓ Peti korak: videti stvari sa tuđe tačke gledišta.
- ✓ Šesti korak: slušati, doznati i saznati.
- ✓ Sedmi korak: stvaranje tima za sutrašnjicu.
- ✓ Osmi korak: poštujujte dostojanstvo drugih.
- ✓ Deveti korak: ne budite škrti na priznanjima, pohvalama i nagradama
- ✓ Deseti korak: kako prevazići greške, žalbe i kritike.
- ✓ Jedanaesti korak: postavljanje ciljeva.
- ✓ Dvanaesti korak: koncentracija i disciplina.
- ✓ Trinaesti korak: postizanje ravnoteže.
- ✓ Četrnaesti korak: stvaranje pozitivnog mentalnog stava.
- ✓ Petnaesti korak: naučite da ne brinete.
- ✓ Šesnaesti korak: moć oduševljavanja.

Karnegijevi principi uspešnog liderstva predstavljaju najnovije izazove koji iskršava pred ljude današnjice. Trajnost njegovih principa ne treba da nas iznenađuje. Oni nisu načinjeni da odgovaraju samo jednom trenutku, samo jednom skupu okolnosti. To su istine o ljudskoj prirodi, istine koje nikada ne venu, koje su važile kada je svet bujao od napretka ali i kada je bio u krizi. Potreba za takvim istinama koje se mogu upotrebiti u praksi sada je u ovoj eri žestokih promena, veća nego ikad. Ovi principi funkcionišu veoma uspešno i omogućili su pravi preporod, maltene, revoluciju u životima onih koji su ih primenjivali.

Interesantna je i semantika reči upravljati i voditi u srpskom jeziku. Dok upravljanje pretpostavlja određivanje pravca, vođenje pretpostavlja kretanje ka cilju. Određivanje pravca, upravljanje, može da bude statička osobina, jer po određivanju pravca nije neophodno da onaj koji je odredio pravac nužno bude u pokretu ka cilju. Kretanje ka cilju, vođenje, nužno ima dinamičku formu, jer onaj koji vodi ka cilju mora da bude na čelu takve promene.

EGO PRAVI LIDERE

Urednici Harvard Business Review, su za 2001. godinu identifikovali pet provokativnih koncepata koji su uzdrmali teoriju menadžmenta, a to su: [5]

- a. čak ni odlični poslovni modeli nisu dovoljni,
- b. promena je menjanje,
- c. ego pravi lidere,
- d. samo veze i
- e. vek biologije počinje.

Polazeći od namene ovog rada osvrnućemo se na koncept „ego pravi lidere”. Debate o egu prikazane su u članku koga je napisao Majkl Mecobi (Michael Maccoby). [10] Narcisoidni lideri, po ovom autoru, su u vremenu promena, najefektivniji. Izraz narcisoidan pozajmljen je za tip ličnosti koji je označen po Frojdu (Freud-u). Autor istražuje da narcisi mogu da budu dobri za posao, sa njihovom prevelikom energijom, vizijom i harizmom. Međutim, lideri narcisi su opasni zbog svoje nestabilnosti, njihov ego beži sa njima.

MALE TAJNE VELIKIH SVETSKIH LIDERA

Atila Hunski smatra se za okrutnog vladara. Njegova žestina je najbolje izražena kroz nadimak „Bič Božji“. Njegovi sledbenici sa ponosom izgovaraju njegovo ime, izučavaju njegova iskustva, a teorija i praksa menadžmenta usmerena je na izučavanje aksioma na osnovu kojih je upravljao i vladao. On bi danas mogao uspešno da upravlja bilo kojom organizacijom. On je postavio principe upravljanja koji su potvrđeni tokom mnogo vekova i koji se mogu manje-više koristiti i danas u upravljanju poslovnim sistemima. Njegova iskustva treba da budu poznata svakom lideru da stimulišu pojedince da u celosti razviju sopstvenu sposobnost upravljanja. Od Atilinih iskustava i principa upravljanja mogao bi se napraviti najbolji liderski bukvar na svetu.

Atila je težio uspehu, ali su njegove spoznaje poraza, nešto što može biti od koristi svakom, a posebno liderima. To su najbolji dragulji koje je iznedrila praksa vladavine i komandovanja:

- ✓ Ni jedan lider ne pobeđuje uvek. Ponekad će se izgubiti bez obzira koliko je čovek spreman na pobeđu. Uspesi i porazi su sastavni deo svakog čoveka.
- ✓ Priznati poraz samom sebi je velika stvar za svakog čoveka. Atila savetuje da se treba dostojanstveno povući ako preči poraz.
- ✓ Što su veći uspesi pojedinaca i lidera, to su veći otpori, prepreke i broj neprijatelja koje stvara uspeh. U velikim uspesima stvara se veliki broj neprijatelja. Neuspeh po Atili nije tragedija. Vođe moraju preduzeti mere da se dobitak protivnika svede na minimum.

Principi koje je Atila postavio za ostvarivanje pobeđe, odnosno uspeha su:

Hrabrost - „Prepreke me ne interesuju, vidim samo cilj“. Uloga vođe donosi oreol, ali i usamljenost, očaj, ismejavanje i odbacivanje. Čini se da niko nije mogao bolje da posavetuje sadašnje ali i buduće lidere u postizanju uspeha.

Želja - lična želja za uspehom je prvi i osnovni uslov za velike vođe. „Čak i ja, Atila, ne mogu da ostvarim za vas ono što vi niste voljni da ostvarite sami“.

Emotivna stabilnost - Atila je pravilno shvatio da svaki viši nivo rukovođenja postavlja sve veće zahteve. Svaki nivo zahteva određenu stabilnost, a najviši nivo mora imati i najviše emotivne stabilnosti.

Odlučnost - vođe moraju biti odlučne. Atili je bilo jasno da kolebanje, dvoumljenje i iščekivanje obeshrabruje podređene, a zbunjuje nadređene.

Pravovremenost - povući pravi potez u pravo vreme odlika je velikih vođa. Ova veština se stiče iz tuđih iskustava ili sopstvenih grešaka.

Samopouzdanje - vođa mora imati osećaj sigurnosti u sopstvene vrednosti. Nepouzdanje vođe su ne samo beskorisne već negativno utiču na organizaciju kojom upravljaju.

Pravičnost - to je konstatovan zahtev, tokom čitave ljudske istorije. Atilin je doprinos što ističe da vođa „nikada ne sme preterano da hvali niti krivi druge, zbog onoga što oni sami postignu ili ne postignu, bez obzira koliko su posledice veličanstvene ili tužne“. Ovaj princip proizilazi iz celokupne filozofije Atilinog života.

Odgovornost - vođe imaju određena ovlašćenja koje im daje grupa, kolektiv ili organizacija. Ni jednom kralju, poglavici ili njima podređenom vođi nikada ne treba dozvoliti da prihvati vlast ako ne želi da snosi punu odgovornost za svoje postupke“.

Poverenje - vođa mora biti čovek kome se veruje, ali i čovek koji će verovati drugom. Njihove reči i postupci moraju biti realne i ubedljive.

„Vođe su onakve kakve izgledaju potčinjenima. Sposobnost da se donese teška odluka je ono po čemu se vođa razlikuje od ostalih. Da je lako biti vođa, svi bi bili vođe“.

Navedeni i drugi saveti su aktuelni i za savremenu teoriju i praksu liderstva. Njih vreme, verovatno, nikada neće prevazići, jer oni grade i zrače pozitivnim zracima. Što vreme bude više odmicalo, brojni principi upravljanja Atila Henskog će dobijati na značaju.

Džon D. Rokfeler (John Rockefeller) je američki naftni magnat i prvi milijarder u istoriji sveta. U današnjim dolarima, Rokfeler i dalje se smatra najbogatiji čovek u modernoj istoriji. Kada mu je bilo 20 godina, započeo je posao veleprodaje prehrambenih proizvoda sa partnerom i na kraju osnovao rafineriju nafte. To je bio savršen tajming, jer je potreba za sirovom naftom porasla u tom periodu, počela da postaje nedovoljna i skuplja. To je bio početak njegovog putovanja da postane najbogatiji čovek na svetu. Kroz mnoge poslove koje je sam napravio, kompanija Standard Oil počela je da prestiže mnoge od njegovih konkurenata i postala najveći snabdevač nafte u Sjedinjenim Američkim Državama. On je uverio mnoge od njegovih konkurenata da „nije profitabilno izazivati ga“. Na kraju, kompanija Standard Oil trebala je da bude podeljena na 34 kompanija, od kojih su većina danas ostale i to kao kompanije Ekxon Mobil, BP, Chervon i druge. Vrednost ovih kompanija se upetostručila, ostavljajući Džon D. Rokfeleru lično bogatstvo od 900 miliona američkih dolara i titulu najbogatijeg čoveka u istoriji.

Moramo da naučimo da budemo mudri sa drugim ljudima. Iako je važno za nas da imamo dobar karakter, imperativ je da smo dovoljno lukavi u odnosima sa ljudima. Budite mudri kao zmije. Dok je najbolja stvar u okviru organizacije uzajamno

poverenje, morate zapamtiti da izvan vaše organizacije, niko ne razmišlja o vašem dobru. Naučite da budete mudri i pronicljivi sa ljudima sa kojima radite.

Iako je bio najbogatiji čovek u istoriji, Rokfeler je verovao da ne može da se fokusira na pravljenje novca da biste bili bogati. On duboko verovao da treba izgraditi karakter i ugled kao čovek. Ovo je ono što je pravo za vas kao lidera. Ako želite da jurite novac, vi shvatićete da novac beži od vas, i više od toga, ljudi beže od tebe, takođe. Ali kada se jednom fokusirate na izgradnju solidnog karaktera i ugleda, novac će početi da vas juri, gde god da idete.

ZAKLJUČAK

Postoje brojna oprečna mišljenja kada je u pitanju liderstvo, pogotovo definisanje karakteristika osobe koja je stvorena ili predodređena za lidera. Preduzetnici kao pojedinci koji su uspeali da pokrenu svoj biznis mogu, ali i ne moraju imati predispozicije za kvalitetnog lidera u organizaciji. To što je on vlasnik biznisa ga ne čini liderom. Lider je nešto sasvim drugo. Liderstvo ne proizilazi iz njegovog formalnog autoriteta, već iz njegove duše. Najveći lideri sveta, od postojanja Zemlje pa do današnjih dana, su bili oni koji su poznavali ljude i njihova razmišljanja, koji su ih razumeli i bili im podrška. Oni koji su ih hrabрили da mogu kada su i ljudi sami bili ubeđeni da ne mogu i da su došli do kraja puta. Oni koji su ih podizali kada su padali. Oni koji su ih štitili i branili.

Osim zbog stručnosti i poznavanja posla, lidere koje sledbenici poštuju upravo to čine iz napred navedenog. Oni poznaju psihologiju ljudske duše i zato su tako dobri, najbolji. U stanju su da učine sve da predoče svojim sledbenicima kako da reše svoj problem, koje će na posletku dovesti i do ostvarenja ciljeva organizacije.

Postavlja se pitanje, zašto to čine, da li je to zbog interesa? Da, interes svakog lidera jeste zadovoljan i motivisan zaposleni. Rezultat njegovog zadovoljstva je i rezultat lidera. Ljude treba navesti i pomoći im da skinu „poklopac“ sa sebe i da počnu da razmišljaju i postanu kreativni, usmereni na rešenje. Takvo jedinstvo stvara kolektiv koji će organizaciju dići na jedan viši nivo. U današnje doba su zaposleni konkurentska prednost, znanje i kvalitete koje poseduju, a koja su dobili iz organizacije, tačnije od lidera.

„Cilj svakog dobrog lidera trebao bi biti podizanje nove generacije lidera koji će zauzeti njihovo mesto. Kako bi to uradili, trebaju da slušaju i pomažu ljudima da rastu po njihovom optimalnom „voznom redu“. [4, str. 152]

„Upravljanje je sposobnost da iz ljudi izvučeš ono najbolje“. [7, str. 37]

Naučite da vodite ljude, rad sa različitim vrstama ljudi najteži je deo biznisa. Svi uspešni biznismeni, iz bilo koje oblasti, jesu osobe sa urođenim darom za vođenjem. Sposobnost da se slažete sa ljudima i inspirišete ih, od neprocenjive je vrednosti. A reč je o veštini koja se može naučiti.

Lideri koji su postali uspešni žele da i vi postignete uspeh. To je odlika pravog lidera.

Neprekidno učenje, jer ono liderima omogućuje visoke standarde, ambiciozne ciljeve i pravi osećaj misije u životu. [8] Nepismen XXI veka neće biti onaj koji ne

zna da čita i piše, već onaj koji ne radi konstantno na sebi kroz uvek novo i novo učenje.

Nije tvoj zadatak da postaneš lider, tvoj zadatak je da postaneš kompletni i pravi ti. Da sve svoje veštine, vrednosti i energiju usmeriš u ostvarenje vizije koju si prihvatio. [2]

Liderstvo je važno ne samo zbog naših ličnih karijera i organizacija u kojima radimo. Ono je važno u svakoj organizaciji, u svakoj zajednici i u svakoj naciji. Potrebno nam je više odličnih lidera i organizacija, a sada više nego ikada. Ostalo je toliko puno fantastičnog posla da se uradi. Potrebni su nam lideri koji će nas "zapaliti" i ujediniti na putu progresa ljudskog društva.

Liderstvo je nevidljivi lanac koji, koliko god bio misteriozan, toliko je i moćan. Ono je katalizator koji ostaje jedinstven i bez poremećaja. Ono prkosi definiciji. Nikakva kombinacija talenata vam ne može garantovati da ćete postati lider. Nijedan proces obuke ne može ga stvoriti ako ne postoji varnica. Kvaliteti liderstva su univerzalni. Oni se nalaze u siromašnima i bogatima, poniznim i ponosnim ljudima, običnom čoveku, u briljantnom misliocu. To su kvaliteti koji više ukazuju na paradoks nego na nekakav obrazac. Ali gde god da se nalaze, liderstvo čini da se stvari jednostavno „dešavaju“. Najdragoceniji i neopipljivi kvalitet liderstva jeste poverenje - poverenje da će onaj koji vodi da se ponaša u pravcu ostvarenja najboljih interesa onih koje vodi, sigurnost da će služiti grupi bez žrtvovanja prava bilo kog pojedinca. Imperativ u liderstvu jeste osećaj ispravnosti - znati kada je potrebno napredovati, a kada napraviti pauzu, kada treba kritikovati, a kada hvaliti, kako podstaći i ohrabriti druge da nadmaše sami sebe. Iz rezerva optimizma i energije koje lider poseduje njegovi sledbenici crpe svu snagu. U njegovoj odlučnosti i samopouzdanju pronalaze inspiraciju. U najvišem smislu, liderstvo predstavlja integritet. Komanda po „savesti“ ističe veću posvećenost i bolja je nego primer koji se odnosi na običnu naredbu, direktivu koju je izdao nadređeni. Integritet priznaje spoljašnje obaveze, slušati unutrašnji glas, mnogo više nego „talase“ i „buru“ u sebi.

BIBLIOGRAFIJA

1. Adžić S. (2004) *Lider u marketingu*. Beograd: Ekonomski fakultet.
2. Bennis, W. G. (2003) *On becoming a leader: the leadership classic - Updated and expanded*. Basic Books.
3. Capowski, G. (1998) Anatomy of a Leader; Where Are the Leaders of tomorrow, *Management Review*, March 1994.
4. Dornan J. (2005) *Glasovir na plaži*. Ljubljana: Lisac&Lisac d.o.o.
5. Harvard Business Review, april 2001.
6. Jokić, D., Kalač, B. (2014) *Preduzetništvo*, 2. izdanje. Novi Pazar: Univerzitet u Novom Pazaru.
7. Kiosaki R., Lehter Š. (2001) *Tok gotovog novca: Vodič bogatog oca do finansijske slobode*. Beograd: Finesa.
8. Kotter John P. (1996) *Leading change*, Harvard Business School Press.
9. Lončarević, R., Mašić B. & Đorđević-Boljanović J. (2007) *Menadžment: principi, koncepti i procesi*. Beograd: Univerzitet Singidunum.
10. Maccoby, M. (2000) Narcissistic Leaders, *Harvard Business Review*. January, 2000.
11. Melara J. (2004) *Imate li vremena za uspeh*. Ljubljana: Lisac&Lisac d.o.o.

12. Pavlović N. (2013) *Savremene koncepcije liderstva i organizacione kulture*. Kragujevac: Srednja škola „Đura Jakšić“.
13. Roberts W. (1988) *Leadership secrets of Atilla the Hun.*, Rohnert Park, Ca.: Warner Books.
14. Živković, Sv. S. (2009) *Liderstvo u sportu*. Beograd: Fakultet za trgovinu i bankarstvo „Janićije i Danica Karić“.

RESUME

There are many conflicting opinions when it comes to leadership, especially defining the characteristics of a person, whether he or she is created or destined for the position of being a leader. Entrepreneurs as individuals who have managed to start their own business can, but need not be predisposed to be a quality leader in the organization. Being the owner of the business does not make someone a leader. A leader is something quite differently. Leadership does not arise out of his formal authority, but from his soul. The greatest leaders of the world, since the existence of the earth to the present day, have been the ones who knew people and their thoughts, which they have understood and supported them.

Leadership is an invisible chain - very mysterious, but so powerful. It is a catalyst that remains unique and without disorder. It defies definition. No combination of talent can guarantee that someone will become a leader. No training process can create it if there is not spark. The qualities of leadership are universal. They are found in both rich and poor, humble and proud people, in the common man, in a brilliant thinker. These are qualities that are more indicative of a paradox than in some form. But wherever you are, leadership seems that things just "happen". The most precious and intangible quality of leadership is trust - trust that whoever leads to behave towards achieving the best interests of those water security that will serve the group without sacrificing the rights of any individual. The imperative of leadership is a sense of correctness - know when you need to advance and when to take a break, when to criticize and when to praise, how to stimulate and encourage others to get ahead of ourselves. From the reserve of optimism and energy that a leader has his followers draw all its power. His determination and confidence is their inspiration. In the broadest sense, leadership is integrity. The command of the "conscience" emphasizes greater commitment and better than an example that relates to a simple command, directive issued by superiors. Integrity recognizes external obligations, listen to the inner voice, much more than the "waves" and "storm" in itself.