

ВОЂСТВО КАО СУДБИНА ПОЛИТИКЕ

Сажетак: Истраживање проблема вођства у политици у овом раду је претежно теоријског карактера, са циљем да се коришћењем историјско-упоредног метода и метода анализе садржаја изврши одређивање методе и начина класификације лидерства, тј. вођства у политичкој науци. У раду се врши указивање на проблеме дефинисања појма вођства и разликовања од сличних појмова. Посебна пажња се посвећује појмовима са којима се вођство често поистовећује, а то су управљање, руковођење и менаџмент. Констатује се да се у политичким наукама већина класификација вођства заснива на Веберовој класификацији на традиционално, харизматско и рационално вођство. Поред тога врло често се користи и Ликертова класификација четири категорије стилова вођства - аутократски, беневелентно-аутократски, консултативан и партиципативан. Проучене су и битне класификације политичког вођства према критеријуму мобилизационих садржаја и метода, које разликују трансакционо и трансформационо вођство. Политичко вођство у јавној управи која обухвата државну управу, локалну самоуправу и јавне службе је посебан сегмент овог истраживања. Такође, проучавана су политичка вођства у другим организацијама као што су синдикати, невладине организације, и др. Као улога вођства, јавља се и улога синдиката у демократском друштву, која подразумева вршење многобројних функција у сфери рада, почев од иницијативе све до непосредно заштитне. Осим тога, синдикат као организација својим деловањем учествује у иницирању, артикулисању и остваривању политике укупног друштва. Закључак је да без обзира на модел вођства, савремено друштво не може да функционише без њега. Вођство је постало неизоставан сегмент друштвене, а нарочито политичке и привредне сфере јер би без вођства била незамислива организација политичког и привредног система.

Кључне речи: политика, управљање, вођство, руковођење, класификација

Савремено друштво и политичка сцена данашњице се већ подоста разликују од политичке сцене и друштва XX века, те се у складу са променама у друштву и на светској политичкој сцени у овом раду мало другачије дефинише политичко вођство, при чему се и даље ослањамо на дефинисање попут Шле-

* lakusic2@gmail.com

зингеровог према коме је вођство рационална размена вредности, или Симеуновићевог по коме се вођство заснива на људској потреби да се стигне до циља на што сигурнији, бржи и лакши начин, што туђа помоћ често омогућава, понекад чак и у одлучујућој мери¹. Констатујемо да се у политичким наукама већина класификација вођства и даље заснива на Веберовој класификацији на традиционално, харизматско и рационално вођство. Поред тога врло често се користи и Ликертова класификација четири категорије стилова вођства - аутократски, беневелентно-аутократски, консултативан и партиципативан.

Са усложњавањем друштвеног живота и порастом потреба групе доминантна физичка својства вође све више уступају примат духовним својствима. Врум (Vroom Victor Harold) сматра да постоји пет различитих стилова вођства, од аутократског до руковођења у форми групног одлучивања где се заједнички доносе одлуке.

Лидерство или руковођење многи сматрају синонимима за термин менаџерство. Многи аутори сматрају да је руковођење значајно различито од менаџерства, али да истовремено представља и важан аспект менаџмента. Иако је лидерство као термин релативно дуго у употреби, у литератури се налазе бројне дефиниције и концепције које на различите начине и са различитих аспеката тумаче његову природу и карактер без да се иједна од њих сматра доминантном.

Највећи број њих се слаже у томе да је сврха вођења-лидерства утицај на људе како би они што више допринели остварењу организационих циљева јер добре резултате могу остварити само добро мотивисани људи, те је задатак вођа да открије праве начине и технике подстицаја својих сарадника, као и да зна да управља сукобима који се могу појавити.

У времену садашњем опстаје и став да је вођење уметност утицања на људе да они раде спремно, поуздано, интензивно и уколико је могуће са заносом, али са тим да успешне вође не стоје иза групе да би је гурали, него стоје испред ње да би је надахњивали и олакшали јој напредовање. Да би појединац предано служио остварењу циљева своје организације у демократском друштву, организација треба да води бригу о појединцу, препознаје и уважава његово достојанство, осигура му сигурност и омогући усавршавање и напредовање у послу. Лидерство се данас пак посматра као процес различит од менаџмента. Технике управљања се могу научити, а стилови управљања се могу примењивати у низу разних ситуација. Није необично да способан вођа примењује један стил управљања кад се ради о потчињењима, други стил кад се ради о његовим сарадницима, а трећи, другачији стил када су у питању корисници вођства. Коришћење сувише великог броја различитих стилова повлачи, међутим, једну опасност, а то је да вођа може личити више на камелеона него на вођу. Поред тога, сви лидери морају имати осећај за различитост ситуација и за нијансе које су неопходне у њиховим односима са другима.

¹ Симеуновић Драган *Увод у политичку теорију*, Институт за политичке студије, Београд, 2009, стр. 147.

Управљање у политици, вођење људи и руковођење задацима обухвата интеграцију система управљања, као и потребу људи и захтева посла. Управљање се може дефинисати као процес стратешког вођства који указује на координисање једног дела рада ради успешног обављања неког посла. У политици, оно може обухватити управљање политичким партијама, одборима, секторима, агенцијама, установама, при чему се планира, руководи, организије и контролише одређена група на задацима. Такође, управљање обухвата функције усмеравања, доношења политичких и стратешких одлука, надгледање и праћење организационог учинка и контролисања дела одговорности. Овај политички и организациони процес не укључује само више функција, него и већи број заинтересованих страна².

У политичкој пракси појам управљања представља скуп одређених овлашћења управног тела, нпр. одбора, које спроводи власт и одређене одлуке у организацији у име заједнице којој организација служи. Одбори су овлашћени да установљавају политике и процедуре, као и да доносе одлуке које се тичу живота и рада саме организације.

Према савременим политичким теоретичарима, „добро управљање” је рационална подела овлашћења за доношење одлука како би се спречило акумулирање моћи и ресурса у рукама неког појединца или групе. Организација спроводи добро управљање када има интерни систем провера и усклађивања који осигурава да организација служи јавном интересу.³ Стога, добро управљање подразумева⁴ формалну структуру и раздвајање управљања и руковођења.

Формални политички ауторитет је моћ коју лидер има у државној или било којој другој политичкој организацији у друштву. Та моћ произилази из функције коју лидер има у организацији.

У зависности од функције коју обавља има и одређена овлашћења у која спадају разна права да се нешто учини или не чини у организацији, као што су: право запошљавања, премештања и отпуштања, право награђивања и кажњавања.

Званични политички ауторитет има свој легални, чврсто утемељени извор, а то је устав. Ова врста моћи постоји перманентно у свакој политичкој, а не само у државној организацији. Она се не мења са променом људи у њој. Људи долазе на одређене положаје у организацији и одлазе са њих, а ауторитет у њој остаје. Преласком на виши положај, они дотадашња овлашћења остављају положају који напуштају, а нова овлашћења добијају на положају на који долазе.

Поред званичног, односно формалног ауторитета, у организацијама и друштву уопште постоји и неформални ауторитет. Овај ауторитет се назива

² Burlingame, D. *Philanthropy in America: a comprehensive historical encyclopedia* (Vol. 1). Abc-clio. 2004.

³ Wyatt M. *Priručnik za upravljanje NVO*, (2004). European Center for Not-for-Profit Law, www.ecnl.org 02. 08. 2016.

⁴ http://wikiciv.org.rs/index.php/Uspešno_i_odgovorno_upravljanje#Za.C5.A1to_je_OCDima_potreban__28upravni.29_odbora.3F 02.08.2016.

још и личним ауторитетом или харизмом. Он, за разлику од формалног, није везан за функцију, положај или чин у организацији, нема своју правну основу, није прописан, не произилази из устава, нити из било ког другог правног акта државе или организације.

Његов извор је особа, или прецизније магнетизам, односно снага њене личности. То урођено изузетно својство омогућава неким појединцима да утичу на људе, да обликују и усмеравају њихово понашање у жељеном правцу и да се тако експонирају као вође иако немају никакав званични положај, чин или титулу у организацији. Типичан пример таквих незваничних вођа чине лидери неформалних група у организацији.

У основи неформалног ауторитета налази се харизма, а то значи посебне личне особине које су неопходне да би се стекла лојалност, верност и изазвао ентузијазам следбеника вође. Те особине чине некога лидером и поред тога што он нема званични статус. Оне му дају моћ и утицај. Следбеници га следе због поверења у њега и у заједничку идеју и циљ. Они су спремни да га слушају и подржавају због саме његове личности, а не због положаја или титуле које има.

Иако снажан, неформални ауторитет нема ону стабилност која је потребна да би једна организација опстала дуже време. Организација која је основана и развила се захтевајући харизму једног вође, може се угасити и нестати када вођа умре или када је смењен. Насупрот томе, идеја званичног ауторитета обезбеђује континуитет и уредно смењивање вођа на положају. Вође могу долазити и одлазити, али положај остаје. С харизмом, међутим, наслеђивање је непредвидиво, а континуитет несигуран.⁵

Укратко, формални, званични политички ауторитет припада положају (улози), а неформални особи. При упражњавању неформалног ауторитета, следбеници следе вођу зато што их привлаче његове идеје и циљеви, а не зато што им је он формално надређен.

Према Бернарду (Chester Barnard), и подређени имају ауторитет, односно моћ. И они имају одређену снагу у организацији, власти или политичкој странци која се мора респектовати, а која се манифестује у њиховом прихватању или неприхватању ауторитета надређених⁶.

Бернард сматра да се извор ауторитета не налази у личностима које поседују ауторитет, већ у ставу подређених према њиховим наређењима, а који може бити позитиван или негативан. Ако је негативан, а подређени не изврши наредбу, званични ауторитет је ништаван, одбачен. По овом схватању ауторитета постоји зона индиферентности за сваког појединца у оквиру које он извршава наређења без поговора. Ова зона може да буде ужа или ширира, што зависи од тога у којој мери појединац сматра да погодности из наређења премашују захтеве и жртве. Тако, на пример, ако подређени мисли да се наређење коси са његовим схватањима правде он мора да процењује шта му је важније: посао

⁵ Wren D. A., Voich D., *Menadžment- proces, struktura i ponašanje*, Beograd, 2001, str. 417.

⁶ Chester I. Barnard, *The Function Of The Executive*, Kembridge Mass, Harvard Universty Press, 1938, str. 163.

или његов лични систем вредности. Он то мора да ради у свим случајевима. Кад год добије наређење он мора, да би одлучио хоће ли га прихватити или неће, да утврди шта ће тиме добити, а шта изгубити.

Према овом концепту, одређивање ауторитета је, дакле, ствар подређених. То је случај у свим слободним друштвима, пошто су подређени у њима, за разлику од насилних система, у позицији да одлучују да ли ће прихватити добре и лоше стране које произилазе из извршавања наређења.

Функција вођења дефинише се као активност вође – лидера усмерена на ефикасно остваривање циљева организације кроз међусобну сарадњу, комуникацију, мотивацију и вођство запослених у обављању планираних задатака. Према томе, функција вођења, због начина на који се испољава у процесу вођења и управљања често се у литератури и у пракси, назива „утицање“.

Вођство у политици се често приказује као нешто од чега се може створити здрава организација, али само вођство није довољно, већ је потребна међусобна сарадња са осталим члановима или запосленима у организацији, као и међусобно консултовање ради остваривања коректног односа вођства и стварања добро организованог развоја организације.

Управљање одбором, организацијом или неком другом институцијом има главну улогу у развоју политичког система, као и дефинисањем мисије, визије, политике, процедуре и саме вредности организације у виду хијерархијске поделе послова. Оно што може утицати на развој и управљање организационог развоја јесте радни учинак појединаца, групе, организације или одбора којим се приказује све оно што је учињено или није учињено у одређеном временском периоду, као и постављање приоритета за још боље управљање и развој организације.

Посматрајући лидера кроз аспект конструктивног вођења следбеника позитивним приступом, неопходно је разматрати и утицај моћи који лидерска позиција неизоставно носи. У дефинисању добре мере баланса утицаја моћи на стварање хармоничне атмосфере у окружењу довољно је посветити пажњу изучавању тог односа кроз историју. Тако се јасно може уочити да је једнако успешних лидера било и у прошлости и да је довољно учити из њихових искустава и приступа. Заједничка црта њихових приступа је да је лидерство које своју снагу црпе искључиво из моћи по својим резултатима кратког даха и не оставља дугорочни позитивни исход. Таква врста лидерства све чешће се дефинише и као „традиционално лидерство“. Међутим, оно што савремено друштво карактерише јесу све чешће промене друштвених токова и односа, као и техничка и друштвена померања са утицајем на услове свакодневног живота. У таквим околностима неопходан услов доброг лидерства јесте способност брзог и лаког прилагођавања новонасталим околностима. Вођење друштва на начин који је устаљен, базиран на принципима који представљају устаљену праксу деловања без односа са спољним околностима неизоставно са собом носи и неповерење околине, што за последицу може имати постојање лидера без оних који су спремни да лидера заиста следе.

У датим динамичним друштвеним околностима основни задатак лидера јесте да константно прати и анализира настале друштвено-политичке промене,

преиспитујући све време постојеће начине деловања, односно, како би рекао Дарвин (Charles Darwin), „неће преживети врста која је најјача, или најинтелигентнија, већ она која је најприлагодљивија променама“.

Друга важна карактеристика лидера јесте његова способност да стекне поверење друштва које води, бринући о томе да све време стоји иза својих речи и дела, истовремено охрабрујући заједницу и стварајући околину која делује позитивно на међуљудске односе. Сваки појединац би у сваком тренутку требао бити способан да да потврдан одговор на питања да ли може веровати лидеру и да ли сматра да тај лидер брине о њему.

Неизоставна особина лидера такође је и оптимизам, односно особина која у својој основи значи позитивизам у настојању остваривања задатих циљева. Такво понашање улива додатно поверење и буди позитивност у размишљању и понашању следбеника лидере визије.

У асортиману особина ма ког лидера ипак се мора посебно место предвидети и за само знање. Само добром базом знања може се осигурати да и околина, односно сарадници или неки други људи који непосредно следе лидеру визију, могу такође на темељу такве базе знања бити способни да успешно обављају и своје задатке. Такво понашање једино може бити учинковито посматрано из угла креативног тимског рада.

Да би један лидер могао носити епитет успешног лидера, прихваћеног од стране околине, својим одлукама и акцијама мора одавати утисак одговорне особе. Управо је одговорност такође од изузетне важности за дефинисање и остваривање дугорочног успеха и амбијента поштовања и позитивне атмосфере у датом друштву. Лидер који своје акције усмерава пуким Макијавелистичким принципима у којима „циљ оправдава средство“ или сурово користи моћ за остваривање својих неаргументованих тежњи, није лидер који дугорочно може оставити позитивног утицаја на друштвене токове. Насупрот њему, лидер који увек пронађе начин да истакне и похвали успехе својих сарадника је лидер који и својим примером показује потврду поштовања исправних вредности, а такав лидер који оставља дубљи траг у датом времену, поставља са сарадницима дугорочни успех и представља стандард коме се тежи.

Ако би требало да некако истакнемо, од свих поменутих особина и карактеристика лидера, неку за коју би могли рећи да представља централну особину, кључну и најважнију, свакако би смо могли констатовати да је то карактер једног лидера. Све остале особине могли би разумети као део карактера лидера. Тако можемо констатовати да карактер једног лидера чине особине уз помоћ којих он може своје одлуке усмерити у интересу институције, односно организације, да својим радом оставља утисак одговорне особе која увек испуњава претпостављене обавезе, или још важније, дата обећања. То је особа која уме да мисли својом главом и у стању је да развија сопствене ставове али је увек отворена и за повратне информације, те да поштује и сваког сарадника или следбеника, између осталог и тако што их третира једнако без разлике. Он се труди да стално усавршава себе, нарочито у области неопходних знања и интерперсоналних вештина. То је лидер који верује у своје сараднике и под-

стиче у њима најбоље, доступан им је увек без обзира на различите хијерархијске позиције. Он такође поседује све неопходно техничко знање, има способност превазилажења препрека и решавања проблема у ходу и увек показује иницијативу. Такви лидери су људи који морају бити фокусирани на резултате и који већ својом лидерском позицијом морају бити способни преузети и личну одговорност за укупан резултат тима или друштва које воде. Они не смеју бити арогантни већ се са људима морају опходити са поштовањем, увек пружајући подршку у остваривању постављених задатака и циљева, а нарочито су спремни наградити и подржати сваки индивидуални успех у реализацији циљева, чиме свачијем, па и колективном успеху увек изнова дају посебну важност. Њихова је значајна способност обезбеђивање добрих међуљудских односа и они се труде да изграђују позитивне односе међу сарадницима и следбеницима и инспиришу и остале да се прилагоде интересима заједништва и добре тимске атмосфере. Тиме се ствара осећај заједништва у коме се негује принцип отворености ка новим и различитим идејама и лако превазилажење евентуалних конфликта у организацији или институцији.

У стварању таквог обрасца лидерства у кохезији са ауторитетом и легитимитетом, неопходан фактор је развој идеологије. У таквом процесу лако је остварив и циљ оправдавања и самог политичког система где владајућа идеологија указује на претпоставке које су прихваћене да би се он оправдао. Идеологија, уколико је довољно развијена, даље даје и поставља принципе евалуације система као и „верзију која смањује јаз између реалности и циља одређеног идеологијом“⁷. Међутим, као посебно обележје идеологије, може се разматрати и њена особина да није општеприхваћен принцип свих субјеката једног политичког система. Напротив, лидери су у својим акцијама ограђени оквирима идеологије, понекад у тој мери да из њих никада не могу изаћи. Са друге стране, легитимитет можемо тумачити и по дефиницији Мајкла Раша (Michael Rush) по коме се легитимитет посматра као „степен до којег су друштвене и политичке норме у датом друштву прихваћене, посебно оне које се тичу вршења власти или доминације неких појединаца или група појединаца над другим“⁸. У свом тумачењу легитимитета и послушности Раш објашњава да се легитимитет такође може посматрати као разлог због чега је друштво послушно у односу на актере на власти. Он даље наводи Дејвида Хелда (David Held) и његов концепт људске послушности који дефинише више од седам категорија људске покорности, иако се у пракси махом срећемо са еклектичким мешавинама ових категорија. Под тим категоријама подразумева принуду, односно послушност у односу на заповести, апатију, традиционална схватања, прагматичну послушност у смислу прећутног неслагања али уз неспособност да се дефинише другачији систем. Затим, инструментална сагласност или како се још дефинише – пристанак уз условну сагласност, категорија која покорност објашњава кроз незадовољство али уз даљу тежњу ка циљу,

⁷ Beyme von Klaus, *Suvremene političke teorije*, Stvarnost, Zagreb, 1974, str. 171.

⁸ Michael Rush, *Politics and society – an introduction to Political sociology*, London, 1992, str. 200-201.

односно пристанак због осећаја немоћи у односу на дате околности. У шестој категорији Хелд дефинише легитимитет као нормативну сагласност када закључујемо шта је исправно чинити на основу датих околности и информација које су нам доступне, док у седмој уводи – идеалну нормативну сагласност подразумевајући постојање идеалних околности прихватања уз присуство сазнања о захтевима других.

Промена политичких циљева је карактеристика деловања политичких лидера који су склони различитим и нејасним политичким коалицијама, при чему се на директан начин крњи легитимитет представника власти, као и саме изборне воље. Приметна је појава у таквим околностима да на виталне позиције власти буду постављени појединци који немају готово никакво упориште у изборној вољи. У таквој атмосфери нарушеног принципа – владавине већине, неминовно улазимо у периоде изборне апстиненције што неизоставно намеће и питање легитимитета саме власти утемељене на коалицијама такве врсте. Прихваћена као пука манипулација носиоца политичке моћи, таква политика се у јавности не третира као сврсисходна општем добру, већ је утемељена на вољи већине. Самим тим, и појмови правде и правичности постају пуки формални принципи.

Посматрајући, с тим у вези, целокупне процесе стварања легитимитета политичких лидера, можемо закључити да је успешна политика она која подразумева, пре свега, одређивање приоритета друштвених процеса ради дефинисања начина превазилажења постојећих сукоба у циљу одрживог развоја, у датим околностима.

Политичко лидерство подразумева не само значај личних особина и начина опхођења и комуницирања са сарадницима, већ и способност да се сарадници подстакну на веће напоре и остварења, кроз процес мотивације и респектовање њихових резултата. Често се прави дистинкција између лидерства и спровођења контроле над људима.

Сам политичар је укључен у комплексну друштвену “мрежу” која може да омета или поспешује развој руковођења. “Мрежа” може да обезбеди идеје, приступ одређеним ресурсима, избор људи који на најбољи начин могу да реализују одређену идеју у пракси. Најефикаснији и најуспешнији су они лидери који креирају идеје и визије, развијају их и конкретно реализују.

Основна особина доброг вође је његова умешност да пројектује промене. Као креатор и стваралац промена он је духом испред свих. Он поседује моћ окупљања других око његове идеје и њене реализације. Због овога се сматра да на почетку сваке фазе рада организације стоји визија будућности, нешто више него што је план или програм развоја. Визија представља одговарајућу, усмеравајућу силу која организује и каналише енергију појединца ка реализацији будућег циља.

Кључна карактеристика лидерства је способност стварања визије и циљне координације људи ка тој визији. Чувена флоскула “ако желите саградити брод немојте окупљати људе и наређивати им да набаве дрво, припреме алат и поделе задатке, већ их учите чежњи за бескрајним морем“, добро указује на значај стварања визије да би се успешно руководило људима.

Које су основне компоненте визије? Она, у суштини, садржи отвореност, спонтаност и смисао за реалност. Свака од наведених компоненти има своју садржину, па се тако за отвореност може рећи да представља прилагођавање духу времена и стварним потребама човека. Истовремено, ова карактеристика значи и способност пријема и емитовања информације. Спонтаност подразумева способност напуштања постојећих ограничења и посматрање проблема из “необичних” перспектива. Смисао за реалност садржи осећај истинитости и негира лидера у његовој жељи да постане фантаста. Ова особина ствара од лидера човека са уважавањем, јер одбацује претпоставке, а уважава реално могуће комбинације.

Свакако добар лидер-визионар је успешан само ако максимално обједини све наведене особине и њих успешно преноси на сараднике.

У контексту ових напомена поставља се питање како се манифестује политичко лидерство? Доста је распрострањено мишљење да је политичка организација са стабилним пословањем довољно себи добра ако има руководиоце са управљачким способностима, а да су за периоде промена потребни људи који имају визију и способност да утичу на друге. Први се називају менаџерима, а други лидерима. Неуобичајеност политичких организација почива на постојању лидерства, будући да је у малој организацији оснивач организатор, менаџер и лидер. Он је тај који утврђује циљеве, обликује стратегију, структуру и културу. Насупрот овоме, код великих организација ове улоге се раздвајају, јер предузетник у тим околностима није појединац, већ су то мање групе, које нису структуриране и хијерархијски постављене. Ове групе представљају стручњаке који преферирају политичко искуство насупрот „менаџерском”. У оваквим групама обично се идентификују први међу једнакима. Руководећу структуру попуњавају менаџери чије знање подразумева знање и искуство у политици, посебно у делатностима где је струка важна (биоинжењеринг, генетика, медицина, уметност и сл.).

Треба обратити пажњу на још нека питања која стоје на релацији између лидера и менаџера. Заправо, још увек се сматра да економска теорија није довољно добро дефинисала улогу организатора у привредном развоју. Према Гилдеру (Gilder George Franklin), ”...предузетник није оруђе тржишта, већ стваралац тржишта, не само истраживач, већ креатор пословних могућности, није онај ко оптимизира изворе, већ онај који их подстиче, није само власник технологије, већ њен стваралац. Предузетник није искључиво зависан од капитала, рада и земље, он дефинише и креира капитал, даје вредност земље и нуди свој рађајући ефекат аморфном раду других. То је личност која није оријентисана на инкременталне, већ на битне промене у средини”.⁹

Вође тј. лидери се одликују способношћу да створе визију и мобилишу друге у превазилажењу датих ограничења, што њихову улогу чини неизоставном. Често се у стручној литератури оперише са термином трансформационог лидерства, подразумевајући под тим стратегијску визију лидера којом он оба-

⁹ Gilder George Franklin, *Life After Google: The Fall of Big Data and the Rise of the Blockchain Economy*, Harvard University Press, 2018, стр. 89.

везује људе на акцију, а следбенике у лидер-покретаче промена. При овоме, моћ представља основну енергију за претварање стратегијске визије у стварност. У том смислу Б. Расел (Bertrand Russell) је нагласио да је фундаментални концепт друштвених наука моћ, на исти начин као што је енергија у физици: ”Лидерство је мудар начин коришћења моћи и трансформационо лидерство је битно за стварање и реализовање стратегијске визије путем избора адекватних стратегијских праваца акције предузећа у одређеној средини”.¹⁰

Лидерство је веома тесно повезано са културом политике. Док су менаџери заробљеници колико и господари својих организација, лидери успевају да уклопе поједничне интересе са интересима своје организације. Лидер треба да помогне сарадницима да остваре баланс између жеље за стабилношћу и жеље за преузимањем ризика. Онај лидер који је вредносно оријентисан посматра своје радно место као извор креативности, смисла и остварења појединачних амбиција. Његова моћ се заснива у основи на особинама појединаца, као и на моћи идеја које он испољава.

Таленат у стварању и обликовању врхунских лидера представља ”грађевински материјал”, како то каже Залезник (Abraham Zaleznik).¹¹ Он сматра да постоје “...три врсте талената или имагинација, као битне за успех лидерства у привреди: маркетинг имагинација заснована на разумевању потреба других, финансијска имагинација - проницљивост за различите начине манифестације вредности у конкурентним тржишним условима и производна имагинација - способност да се бави производом док још има апстрактну представу о њему”. Слично је и у политичком систему, с тим што се у политици маркетинг спроводи на томе да се најављују промене у оним областима који представљају главни проблем државе, финансијска средства се добијају од државе за разне кампање, као и од „анонимних спонзора”, као и да се не управља добро ресурсима, већ долази до масовне појаве непотизма и постављање пријатеља и родбине неког политичког функционера на позиције која не одговарају струци лица.

Као улога вођства, јавља се и улога синдиката у демократском друштву, која подразумева вршење многобројних функција у сфери рада, почев од иницијативе све до непосредно заштитне. Осим тога, синдикат као организација својим деловањем учествује у иницирању, артикулисању и остваривању политике укупног друштва.

Феномен лидерства у Србији није сасвим неистражена материја, али је потребно назначити концепт примењив како за истраживање лидера чије је политичко деловање од кључног утицаја на политичке процесе у институционалном простору Србије, тако и лидерских структура на локалном нивоу, пошто „самим својим начином поступања и размишљања елита успоставља норме важеће у целокупном друштву, њен утицај – њена моћ – почива на чињеници да се прихвата узор који она пружа, мањинска група која није у стању да ола-

¹⁰ Bertnard Russell, *Political Ideals*, Parkwest Publications, 2008, str. 67.

¹¹ Zaleznik, A., *Executive's guide to understanding people: How Freudian Theory can turn Good Executives into Better Leaders*, New York: Palgrave Macmillan, 2009, str. 58.

кша увођење иновација или, напротив, да отежа њихово прихватање, не може полагати право на статус елите. Свака успостављена елита у стању је да помогне или успори друштвени развој¹².

Предраг Павлићевић наводи да стил политичких лидера у Србији чине обележја која се испољавају у њиховом деловању која одређују њихов стил грађења политичке моћи, стил политичке комуникације, стил грађења легитимитета, стил идеологије, стил политичког језика, стил политичке симболике, стил невербалне комуникације и њихов стил изражавања патриотизма, а на основу којих је могуће извести типологију политичких стилова која има и ширу методолошку применљивост: ауторитарног, републиканског, реалистичког, популистичког, конформистичког, револуционарног и стила бунтовника.¹³

Оно што истиче код лидера у политици заправо зависи од начина приласка решавању проблема, а то подразумева:

- а) начин приласка решавању основних политичких проблема, а преко класификације стилова на легитимистички, ауторитарни, демократски и идеолошки;
- б) стратегије и начин понашања које користе лидери да би остварили своје циљеве (обележја која се испољавају у делању политичких лидера која одређују карактеристике процеса одлучивања, форме укључивања лидера у процес одлучивања, глобална средства и начине његовог утицаја на политичку суштину и исход одлуке и формулисање политике) – преко класификације стилова на лесе фер, трансакциони и трансформациони;¹⁴

Двадесет први век са собом доноси идеал где се светски центри моћи окрећу према онима који имају услове да најпрофитабилније производе, а економско управљање губи подређен однос у односу на политику. Стратегија изазова политике 21. века оличује однос према природним ресурсима и најављује максимално коришћење енергије сваке врсте. Овај вид изазова приказује будуће понашање савременог политичког вођства.

Велики проблем нових демократија је то што су на њихову политичку сцену у 21. веку масовно дошли кадрови који никада нису били запошљавани у државним и приватним секторима који су остваривали конкретне резултате па нису успели да схвате интересе друштва као целине, и због страха од компетентних, добромислећих и стручних људи које не могу контролисати наметнути лидере који не знају да раде већ могу само да управљају, а колико ефикасно – види се по резултатима.

Примена овакве демократије указује на чињеницу непоштовања друштвених вредности и неуважавање знања и способности као основе слободе и развоја друштва. Неадекватанно конципиран састав и развој државе утиче на лоше просторно планирање и занемаривање одређених делова државе, што доводи до масовних миграција ка урбаним срединама или напуштања државе.

Постојећи политички лидери у кампањама, као и у свим јавним појављивањима понављају обећања и покушавају да прикажу решење за разне постоје-

¹² Koenen I. Žak, *Sociologija elita*, CLIO, Beograd, 2005, str. 158.

¹³ Павлићевић, Предраг, *Стил политичких лидера у Србији*, Нолит, Београд, 2011, стр. 167-168.

¹⁴ Мојић Душан, „Новији приступи проучавању вођства у организацијама“, *Социологија бр. 44*, Београд, 142–143.

ће проблеме, које уколико добију подршку народа и мандат, те проблеме могу решити или их бар смањити. Главни проблем у њиховим обећањима јесте тај, да постојећи кадрови мењају функције али се од избора до избора понављају, те и даље немају помака у решавању проблема.

Њихова политичка стратегија је заснована на брзом уласку у институције и заузимању политичких функција:

- Тежња за брзи улазак у институције које су превазиђене или су већ на заласку доводи до допунског расипања националне енергије. Препуштање националне судбине међународним судовима правде који су формиран за заштиту интереса оних који су их формирали довешће неминовно до нових разочарења.
- Научна истраживања и иновативна делатност и процеси стицања знања бивају ометени због сиромаштва, догматских веровања и политичких искључивости.
- Замиру фундаментална истраживања и техничке науке па се смањује способност друштва да се стара о себи.
- Ако поверење у вођство, институције система, хијерархију, национални идентитет и бољу скору будућност пропадне онда се може урушити друштвена кохезија и могу се догодити неконтролисани процеси.

Да ли ће професионални политички лидери који су стекли статус вербалним наступима и вештином манипулисања без практичног искуства и позитивних резултата рада на неке позиције доводити оне који знају да креирају, управљају, граде и стварају нове вредности остаје да се види, али ако се то брзо не деси, неће се брзо ни стање у друштву поправити.

Ослањање на интернет информације и други брзи, површни начини стицања знања без долажења до информација које пружају књиге, репортаже и стручни часописи, доводи до убрзаног пада општег нивоа образовања и ограничавања интелектуалних капацитета друштва као основе за преживљавање. Ако политички лидери не буду у условима политичке и економске нестабилности, са претњама и изазовима који следе, имали јасне националне циљеве, добро рангиране приоритете и буду неодлучни, расипаће се национална енергија и даље слабити друштвени капацитет и вероватно се у сагледивој будућности неће постићи статус развијене државе у којој се сви планови, пројекти и одлуке доносе на бази најсавременијих научних метода и сазнања.

Закључак је да без обзира на модел вођства, савремено друштво не може да функционише без њега. Валидно вођство је постало неизоставан сегмент друштвене, а нарочито политичке и привредне сфере јер би без доброг вођства била незамислива организација политичког и привредног система. У конкретној ситуацији у Србији то значи да на чело државних институција треба постављати личности са доказаним резултатским референцама, борце за истину, интелектуалце позитивних патриотских опредељења који ће бирати сараднике са узајамним поверењем и поштовањем, а они ће оживети постојеће или створити нове институције и успоставити конзистентан друштвено политички и привредни систем.

Литература:

1. Barnard Ch. I., *The Function Of The Executive*, Kembridge Mass, Harvard University Press, 1938.
2. Beyme von K., *Suvremene političke teorije*, Stvarnost, Zagreb, 1974.
3. Burlingame, D. *Philanthropy in America: a comprehensive historical encyclopedia* (Vol. 1). Abc-clio. 2004
4. Gilder G. F., *Life After Google: The Fall of Big Data and the Rise of the Blockchain Economy*, Harward University Press, 2018.
5. Zaleznik, A., *Executive's guide to understanding people: How Freudian Theory can turn Good Executives into Better Leaders*, New York: Palgrave Macmillan, 2009.
6. Koenen I. Ž., *Sociologija elita*, CLIO, Beograd, 2005.
7. Mojić D., „Noviji pristupi proučavanju vođstva u organizacijama“, *Sociologija br. 44*, Beograd, 142–143.
8. Pavličević, P., *Stil političkih lidera u Srbiji*, Nolit, Beograd, 2011.
9. Russell B., *Political Ideals*, Parkwest Publications, 2008.
10. Rush M., *Politics and society – an introduction to Political sociology*, London, 1992
11. Simeunović D., *Uvod u političku teoriju*, Institut za političke studije, Beograd, 2009.
12. Wyatt M. *Priručnik za upravljanje NVO*, (2004). European Center for Not-for-Profit Law, www.ecnl.org 02. 08. 2016.
13. Wren D. A., Voich D., *Menadžment- proces, struktura i ponašanje*, Beograd, 2001, str. 417.

Internet izvori:

1. http://wikiciv.org.rs/index.php/Uspešno_i_odgovorno_upravljanje#Za.C5.A1to_je_OCD_ima_potreban_.28upravni.29_odbor.3F_02.08.2016.

THE LEADERSHIP AS A DESTINY OF POLITICS

Summary: The research of the problem of leadership in politics in this paper is predominantly theoretical in order to use the historical-comparative methods and methods of content analysis to determine the method and method of classification of leadership in political science. The paper points out the problems of defining the notion of leadership and differentiation from similar concepts. Special attention is paid to the terms with which leadership is often identified like management. It is noted that in political science the majority of classifications of leadership are based on Weber's classification in traditional, charismatic and rational leadership. In addition, Likert's classification of four categories of leadership styles is very often used - autocratic, benevolent-autocratic, consultative and participative. Important classifications of political leadership have also been examined according to the criterion of mobilization contents and methods, which distinguish between transactional and transformational leadership. The political leadership in public administration that includes state administration, local self-government and public services is a special segment of this research. Also, political leadership in others organizations such as trade unions, NGOs, etc. As the role of leadership, the role of trade unions in a democratic society, which implies the performance of many functions in the field of work, ranging from

initiative to direct protection. In addition, as an organization, the trade union participates in the initiation, articulation and realization of the politics of the whole society.

The conclusion is that, regardless of the model of leadership, a modern society can not function without it. Leadership has become an indispensable segment of social, and especially political and economic spheres, because without leadership it would be inconceivable organization of the political and economic system.

Key words: politics, management, leadership, classificatio