

OLVASÓLECKE



Polgár Zita:

ÚTMUTATÓ A HITELES VEZETŐVÉ VÁLÁSHOZ

1. modul: A vezetés jelentése



Olvasási idő: 18 perc

„Ha nem követ senki, akkor csak sétálsz.” (Benjamin Hook)

A VÍZIÓ

Jelentése: jövőkép

A vízió a formába öntött szándék, amely a szervezet kívánt jövőbeli állapotát foglalja magában. Nagyon fontos ismérve, hogy az sosem korlátozódhat pusztán a pénz, vagy bizonyos célszámok elérésére. Ezeknél jóval magasabb rendű, valamint tiszta szándék és küldetéstudat által vezérelt jövőkép kitűzésére van szükség. A vízióknak olyannak kell lennie, amely segít, szolgál és épít másokat, és amelynek megvalósításáért a vezető csapatával együtt elhivatottan tevékenykedhet.

EMBEREKSEL EGY VÍZIÓÉRT

A vízió megvalósításához **emberekre van szükség**, így a vezetőnek meg kell találnia azokat, akikkel együtt megvalósíthatja a jövőképét. Azáltal, hogy a vízióját ő kizárólag másokkal együtt tudja csak megvalósítani, a vezetőnek tudatában kell lennie annak, hogy nagyobb terhet vállal magára, mint mások, és nagyobb felelősséggel is tartozik a döntéseiért, mert nemcsak önmaga, hanem a csapata nevében is hozza meg őket. Mivel az ő céljairól van szó, ezért a vezetőnek kell a célok eléréséhez szükséges feltételeket biztosítani. Ez azt jelenti, hogy az ő kötelessége megteremteni az emberek számára azokat a körülményeket, amelyeknek hozzásegítik őket a feladataik maradéktalan ellátásához, sőt az egyre jobb teljesítményhez és eredményességhez.

A vezetői célról fontos tudni, hogy az mindig jóval többet jelent az egyéni célok összességénél, mert áthatja a „mienk” tudata. Ahol sok ember csapatként dolgozik egy jövőkép elérésén, ott születhetnek meg az igazán nagy és egyedülálló dolgok.

OLVASÓLECKE

LELKESÍTÉS

A vezetőnek fel kell ébresztenie a vágyat az embereiben arra, hogy ők is akarják a célt. Ehhez először is lelkesítenie kell őket, hogy ők elhivatottan munkálkodjanak a célok elérésén. Mert, ha az emberek nemcsak pusztán kötelességből végzik el a rájuk bízott feladatokat, hanem lelkesednek is irántuk, akkor **elhivatottá válnak**, amely megteremti a lehetőséget arra, hogy egyre jobb eredményeket érjenek el és ne adják fel idő előtt.

A vezető csak akkor lesz képes kitartóan lelkesíteni az embereit, ha ő maga is lelkesedik a célja iránt, és rendületlenül hisz annak megvalósításában. Többek között ezért sem köthet kompromisszumot a vezetői vízió megválasztásában. Ráadásul az embereiért is csak akkor fog megtenni mindent, amivel motiválhatja és segítheti őket, ha a vízió őt igazán „hívja”. **A lelkesítés a vezető folyamatos és állandó feladata, amelyet akkor végez hitelesen, ha annak eredményeként az emberek belső késztetésből is vágnak mindent megtenni a megvalósításért.**

SZOLGÁLAT

„Ha a tetteid másokat arra ösztönöznek, hogy merjenek többet álmodni, többet tanulni és többet és jobban tenni, akkor te vagy a vezetőjük.

(John Quincy Adams)

Mindazon tettek összességét, amelyet egy vezető az embereiért megtesz azzal a szándékkal, hogy ők elérhessék a célokat, szolgálatnak hívjuk. A szolgálatban az „én” helyét átveszi a „mi”. Ez azt jelenti, hogy a vezető nem öncélúan, csupán saját maga miatt akarja a célt elérni, hanem azt „közössé” teszi csapat számára. Az igazi vízió az, amelynek elérése másoknak is a javára válik.

A hiteles vezető tudja, hogy minden az embereken múlik.

Az emberek a szervezet alkotóelemei, ők együtt jelentik magát a szervezetet. Ezért a vezetőnek, miután kiválasztotta azokat az embereket, akik szövetségesként csatlakoznak hozzá, biztosítania kell számukra a megvalósításhoz szükséges feltételeket és elhárítani minden ezt akadályozó tényezőt. Ehhez jól kell ismernie az emberek képességeit, motivációját és a szükségleteit, kollektív és egyéni szinten is, továbbá mindazon kritériumokat, amelyek egy szervezet megteremtéséhez és hatékony működéséhez szükségesek. A vezetőnek mindig úgy kell cselekednie,

OLVASÓLECKE

hogy az embereket emeli, gondoskodik arról, hogy ők nap mint nap jobbak legyenek, és valóban mindent meg is tudjanak tenni a célok eléréséért.

Vezetővé válni kell, méghozzá a tettek által.

Talán a legnehezebb része a vezető mindennapjainak **a szív és az ész összehangolt működésének** megvalósítása. Küldetéséhez ugyanis mindkettőre szüksége van, egyik sincs meg a másik nélkül. Szükség van az értelemre a gazdasági szempontok figyelembevételéhez. Szükség van a szívre, mert a célokon emberek dolgoznak, akiknek lelke van.

A gazdasági és az emberi szempontok tehát egyaránt fontosak a vezetésben.

Ha a vezető

- határozottan képviseli az emberei felé az elvárásait,
- számon is kéri azokat rajtuk,
- megbecsüli őket,
- és elismeri a szervezetben betöltött jelentőségüket,

akkor a csapat éppúgy akar majd teljesíteni, mint amennyire okuk lesz arra, hogy elköteleződjenek a vezető iránt. Mert a feladatok teljesítésének kívánalmán túl azt is érezni fogják, hogy a felettesük számára ők többet jelentenek, mint pusztán célokat megvalósító „eszközök”.

A legmagasabb szintű vezetésben mind a gazdasági, mind az emberi szempontok alapján létrejött győztes-győztes (win-win) helyzetek megteremtése valósul meg.

A SZOLGÁLAT NEM SZOLGASÁG

Vannak, akik a szolgálatot félreértik, márpedig az nem egyenlő a szolgálattal. Míg egy tekintélyelvű ember esetében az alázatosság fel sem merül, egy túlságosan szolgálatkész vezető működése könnyen átcsaphat az embereknek való alárendelődésbe. Ez a szolgaság, amikor is a vezető már nem „csak” a csapatért tesz meg minden tőle telhetőt, hanem akár helyettük is. Mind a tekintélyelvűség (amely a vezető felsőbbrendűségén alapul), mind a szolgaság (amely a vezető alsóbbrendűségén alapul) helytelen működés! A vezető helyes működése: alázatosnak lenni a szolgálat iránt és igazságosnak maradni az emberekkel. Adni az

OLVASÓLECKE

embereknek mindazt, amire a jó munkához szükségük van, és kérni tőlük a valóban jó munkavégzést.

A szolgálat esetében a vezető és csapata mindig egyenrangúak maradnak.

A HITELESSÉG (FŐNÖK VS. VEZETŐ)

A vezetőnek minden mozzanatában úgy kell cselekednie, hogy a beosztottjainak eredményessége és elhivatottsága növekedjen.

Nem mindegy ugyanis, hogy az emberek:

- tisztelik a vezetőt vagy pusztán félnek tőle,
- érdemi munkát végeznek, vagy „látszat dolgoznak”
- követik vagy elhagyják őt.



Képek forrása¹

Fontos kérdés:

Hogyha nem lenne a posztja, amelyet „tisztelni kell(ene)”, az emberek akkor is őt tekintenék -e vezetőjüknek?

Az, hogy az emberek főnökként vagy vezetőként tekintenek a felettesükre, az azon múlik, hogy ő hiteles-e. Ez akkor mondható el róla, ha a vezetés eredeti jelentésével összhangban cselekszik, tehát **valóban szolgálja az embereit és mindezt önazonosan, azaz belső indíttatásból teszi**. Küldetéstudattal támogatja az embereit és nem csak erőforrásként, hanem értéként tekint rájuk, hiszen tudja, hogy ők a szervezet alkotóelemei. Az ilyen felettes nem csupán eljátssza, hogy vezető, hanem valóban az. Azt ugyanis, hogy valaki a szó valódi értelmében vezető -e, nem

¹ <https://www.pexels.com/ru-ru/foto/uzletember-ferfi-szemely-fonok-3851255/>
<https://www.pexels.com/ru-ru/foto/all-allo-belteri-dolgos-684385/>

OLVASÓLECKE

a névjegykártyájára írt pozíció megnevezés dönti el, hanem a rá bízott emberek. Ők fogják megmondani, hogy felettesük a főnök vagy a vezető címet érdemelte ki a tettei által.

A hiteles vezető:

- Felemeli az embereit, igazi húzóerő.
- Intellemmel van feljűk, ha mulasztást tapasztal a munkájukban.
- Elősegíti az egyre nagyobb eredményességet.
- Hatására az emberek jobban akarnak teljesíteni.

Mindig onnan lehet felismerni a vezetőt, hogy az emberei követik -e őt. A hiteles vezető ajándéka tehát az emberek szabad akaratából történő elköteleződése. Ez az igazi eredményesség alapja is, hiszen mindig azok az emberek akarnak teljesíteni is, akik elhivatottan végzik a feladataikat, nem csupán pusztán kötelességből.

Összefoglalva: Vezető az, akit követnek az emberek.

Ajánlott olvasmány: Simon Sinek – A jó vezetők esznek utolsónak, HVG

Ajánlott videók: https://www.youtube.com/watch?v=d_HHnEROy_w

(Hamza Khan: Stop managing, start leading)

JELLEN TANANYAG A SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEMEN KÉSZÜLT AZ EURÓPAI UNIÓ TÁMOGATÁSÁVAL. PROJEKT AZONOSÍTÓ: EFOP-3.4.3.-16-2016-00014

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE