

Vodenje v slogu

Vodja prevzema odgovornost za doseganje ciljev. Ko so cilji doseženi, podjetje ustvarja dobiček.

Procesi so različni. Lahko so izdelava preprostih izdelkov, opravljanje preprostih storitev, vodenje celotne proizvodnje, ali celo projekta.

Voditi moramo, sicer ne bomo obvladovali stroškov, časa, ljudi (če jih je veliko).

V Slovenščino smo posvojili tudi nekaj tujk. Tako imamo managerja in vodjo. Tudi upravnik, ravnatelj in direktorja. Danes velja, (tako Bennis v Brajša, 1996, stran 103), da managerji mislijo kratkoročno in se posvetijo samo dobičku. Vodje pa imajo bolj dolgoročne vizije, trudijo se za inovacije in razvoj in so osredotočeni na ljudi. Opis vodje torej pripoveduje tudi o nivoju v organizaciji, statusni obliki in podbno.

Za vse velja, da so razlike v njihovi moči, lastnostih in nalogah, ki jih opravljajo velike.

1. Pozicijska moč (Dimovski, 2005, strani 217-218) izhaja iz položaja osebe v podjetju, ki daje moč nagrajevanja (povišice, napredovanja, pohvale,...) in kaznovanja (odpuščanje...) in s tem vpliva na podrejene in uveljavljane svoje volje. Uporabljajo jo managerji in izhaja iz zunanjih vplivov. Primer, direktor – lastnik in največ, kar je možno.
2. Osebnostna moč je posledica notranjih dejavnikov, kot so kot so recimo posebna znanja (tehnična, vodstvena,...) ali dobre osebnostne lastnosti. To je osnovno »orodje« dobrih vodij, saj jim podrejeni sledijo zaradi spoštovanja, njihove modrosti in dobrih osebnostnih lastnosti.

Danes kaže, da je najbolj pomembna osebnostna moč, saj bistveno vpliva na slog vodenja, ki je zato zelo oseben, ali zelo neoseben. Slogu vodenja običajno pripisujemo prevelik pomen.

Gotovo pa drži, da so se različni slogi (vir: <https://znajdise.net/poslovni-portal/poslovna-uspesnost/87-vodenje/61-vodenje-lastnosti-in-vzvodi-dobrega-vodje>) vodenja razvili za različne organizacije. Glej tudi priloženo predstavitev.ppt

Za podjetnike, začetnike, ki običajno delajo sami voditi ni težko. Zaplete se šele, ko število zaposlenih naraste preko 10, ali je del članov družine, drugi del pa ne.

Za zaposlene je najbolj učinkovita uporaba motivacijskih posegov, ki izhajajo iz njihovih potreb (vir: Maslow, teorija potreb):

- * Denar (ne plača!)
- * Pohvala
- * Napredovanje
- * Osební cilji (študij ob delu)
- * Boljši delovni pogoji

- povečanje delovnega mesta

OPD 4T 25 slog vodenja

- izboljšave opreme (poenostavljanje delovnega mesta)
- rotacija delovnih mest
- obogatitev delovnega mesta

Naloge vodje so tako predvsem:

1. načrtovati,
2. nadzirati,
3. organizirati,
4. koordinirati,
5. motivirati,
6. delegirati.

Na voljo tudi preprosta orodja za vodje, nekakšni razširjeni koledarji, ki jih bere in ureja celotna skupina, ki jo vodi. (Vir: <https://pointout.si/blog/orodja-za-projektno-vodenje/>). Eno takih orodij je Microsoft Teams, ki ga uporabljamo tudi pri pouku.

Z vašim poklicem boste najmanj vodja 3 ljudi. V tem primeru je načrtovanja malo, saj to opravijo višji vodje. Prav tako bo malo delegiranja in motiviranja.

Za najvišjega vodjo, pa je najbolj pomembno dobro načrtovati in koordinirati, delajo pa bolj malo.