

Седум нивоа на лидерска свест

Виктор Куновски 2009

Главнината на овој текст е преведен од книгата “Liberating the Corporate Soul” од Ричард Барет

Во претходната колумна (сите досега објавени текстови може да ги најдете на нашата веб страна www.skyisthelimit.com/newsletter.html) напоменав за таканаречениот лидерско вредносно мерење. Пред да ви понудам алатка за мерењето на лидерскиот капацитет во вашата организација треба да посочам на следново.

Ричард Барет, експерт во полето на вредносно лидерство, вели дека четирите човекови потреби (физички, емоционални, ментални и духовни) кореспондираат со 7 нивоа на човечка и организациска мотивација (опстанок, релации, само-доверба, трансформација, внатрешна кохезија, правење на разлика и служење на човештвото). Дополнително овие 7 нивоа се рефлектираат во 7 нивоа на лидерска свест кои кореспондираат со 7 типови на лидерство и тие се:



1: Директор за криза - автократ:

е најмногу мотивиран од потребата да контролира. Користи диктаторски стил за да го добие она што го сака бидејќи на овој тип на карактер најтешко му е да комуницира на отворен и грижлив начин.

Се плаши од своите емоции. Не прашува туку наредува. Се плаши да ја препушти контролата над владеењето бидејќи има тешкотија да им верува на луѓето. Што поголем е неговиот страв, тоа погмалку ризици превзема.

Лесно се лутат и тешко говорат за емоциите. Ако имаат проблеми со пари најчесто ќе ги искористуваат другите за сопствената цел.

Имаат потенцијал да креираат емоционално нездрава работна атмосфера.

2: Менаџер на односи

се најмотивирани од потребата да создаваат односи со луѓето. Тие се најчесто автократи кои имаат потреба да бидат сакани. На жал нивната потреба да бидат сакани неможе да ја победи потребата да контролираат. Така тие стануваат добри диктатори. Тие ги заштитуваат своите луѓе но за возврат бараат лојалност, дисциплина и послушност. Прашуваат за туѓи идеи и мислења за да се чувствуваат другите добро, но на крај праат тоа што наумиле те манипулираат. Стравот им е да веруваат на другите. Овој тип на свесност е често присутен во фамилијарните бизниси и на секој надвор од фамилијата тешко му се верува. На овој начин организацијата го лимитира надворешниот потенцијал кој може да го привлече. Во најлош случај овој стил го задушува предприемачкиот дух кај вработените.

3: Менаџер- организатор

Се мотивирани од потребата за ред/закон и почит. Она што го прават го третираат како наука. Уживаат во структура, мерливост и рационална анализа. Интелектуално сакаат да се натпреваруваат. Ти се продуктивни и создаваат резултати. Планираат, прават приоритети во работата и носат стабилност и континуитет. Создаваат распореди и уживаат што се во контрола на работите. Се фокусираат на тренинг за вештини и сакаат да ги научат најновите менаџерски техники.

Кога потребата за почит на менаџерите-организатори е несвесно условена од страв, тие стануваат амбициозни и натпреварувачки настроени кон останатите (рушат се пред себе). Играат со канцелариски политики за да добијат она што го сакаат и нема да им ги кажат лошите новини на шефовите (Типичен пример се последните настани во светот на банкарската фела во Америка и воопшто).

Нивната потреба за да бидат наградени ги заглавува во работење предолги саати и забораване на себе и фамилијата.

Овие луѓе создаваат атмосфера на продуктивност и ефикасност која може да биде многу напорна и да побарува премногу доколку не се балансираани.

4: Фасилитатор

Овие луѓе се во транзиција. Учата да ги ослободат своите стравови и наместо да бидат движени од потребите на егото, да станат движени од потребите на душата. Тие се во процес на само спознавање. Во фаза се вистински да откријат кои се. Бидејќи се ослободуваат од потребата да ја имаат контролата за контрола над се, почнуваат да ги вклучуваат луѓето околу себе и да градат консензус. Тие стануваат помагачи-насочувачи на другите. Не се врзани за своите кариери. Ја градат својата визија и работат на нивната мисија. Сакаат да работат работа која е во согласност со нивната страст и учат преку тренинзи кои се фокусираат на личен развој. Тие стануваат поотворени и поиновативни и се трудат да постигнат баланс во нивните животи. Балансот ги води кон независност и им овозможува да бидат објективни околу нивните слабости и јаки страни. Се фокусираат на подобрена меѓучовечка комуникација, резолуција на конфликти и градење на тимот.

Тие се во фаза да преминат од менаџер во лидер.

5: Соработник - Инспиратор

се инспирирани од потребата да најдат значење и смисол при работењето. Еден од начините е создавањето на заедница (комуна)

Тие се креатори на човеков потенцијал и создаваат доверба. Концентрирани се кон најдобрите резултати за секого, одошто да гледаат само за себе. Флексибилни и адаптабилни и се фокусираат на вредностите. Го прават (одат) тоа што го говорат. Тие се креативни решавачи на проблемите.

Тие прифаќаат дека немора да ги имаат решенијата на сите проблеми и се спремни да бидат ранливи. Искрени се и ја говорат вистината и не се плашат да ги конфронтираат

колегите и претпоставените. Се осеќаат сигурни во себе и во секоја ситуација и оваа сигурност им овозможува да ги рекласифицираат проблемите во можности (шанси). Автентични се демократични и ентузијастични имаат одлична интуиција и се креативни. Ги појаснуваат приоритетите ја комуницираат визијата и планираат долгорочно. Имаат развиена емоционална исто како и интелектуална интелигенција. Тие се добри да го извадат најдоброто кај луѓето.

6: Ментор - Партнер

се мотивирани од потребата да направат разлика и да им бидат од услуга на оние кои што ги водат. Тие и служат на организацијата така што креираат партнерста и стратешки сојузи со надворешни организации. Во исто време, се грижат за своите луѓе и изнаоѓаат начини вработените да најдат исполнување преку својата работа. Ги разгледуваат ситуациите преку системска перспектива. Градат системи кои ги поддржуваат вработените и добробитни сојузи со клиентите и набавувачите. Активни се во и ја поддржуваат локалната заедница во добри цели. Еколошки се совесни дури и одат подалеку од моменталните закони за да ја заштитат природата. Тие се добри и емпатични слушатели, ментори и коучеви.

7: Мудрец - Визионер

се мотивирани од потребата да му служат на светот. (Фамилијата Хаас, позади Левис Штраус, Анита Родик од Боди Шоп итн.) Тие константно се прашуваат Како можам да помогнам? Нивната визија е глобална. Сопствената мисија и таа на организацијата ја гледаат од општествена перспектива. Тие знаат дека имаат улога во системот која треба да ја одиграат и го прават тоа со чувство на човечност (Нелсон Мендела, Мајка Тереза...) Тие се дарешливи, простуваат и имаат сочувство. Имаат способност да се поврзат со луѓето на сите нивоа. Загрижени се за состојбата на планетата и човештвото, мирот, екологијата, етиката, правдата и за идните генерации. Тие не го прифаќаат компромисот во име на краткорочниот профит да ги жртвуваат долгорочните цели. Комотни се кога се сами и се незагрижени во услови на непознатица. Визионерите се познати по својата визија, мудрост и посветеност кон етиката.

Најдобрите лидери имаат балансирана слика на вредности помеѓу сите 7 нивоа. Луѓето кај кои доминираат вредности од првите 3 нивоа, се добри менаџери, но не и лидери и нивниот лидерски потенцијал треба да се надградува. Доколку менаџментот на една компанија нема баланс на вредности, перформансите и потенцијалот нема да можат да бидат докрај искористени.

За да го оцените лидерскиот потенцијал и/или капацитет на вашите менаџери или на вашите тимови во компанијата, посетете ја нашата страна <http://www.skyisthelimit.org./leadership.html>