

СР ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

БРОЙ 10/250/2015 г.

**КАК ИЗГЛЕЖДА
РАБОТНОТО
МЯСТО НА
БЪДЕЩЕТО**

**КАК ДА СЕ
СПРАВИМ С
„ЕМОЦИОНАЛ-
НОТО
ПРЕГАРЯНЕ“**

**НАЙ-ДОБРИТЕ
РАБОТОДАТЕЛИ
НА 2015**

**КАКВО ТЪРСЯТ
ЕВРОПЕЙСКИТЕ
ТУРИСТИ
НА БАЛКАНИТЕ**



**Детелина Смилкова, Президент на БАУХ,
Вицепрезидент на ВУЗФ –
Университет за финанси, бизнес
и предприемачество**

ISSN 1312-319X



9 771312 319005 0 0 2 5 0

ОРГАНИЗАЦИОННИЯТ ЛИДЕР - ЦЕНТЪР В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Едва ли има по-важен проблем за всяка една компания, социална общност или държава, от управлението на нейните човешки ресурси. Това е така поради факта, че от всички ресурси – материални, финансови, технологични и пр., човешките ресурси са единствените, които се самовъзпроизвеждат и при всички равни условия те са решаващи за развитието на дадена организация. Именно поради

Важността на този вид ресурси на всички равнища и във всички сфери на социалния живот

е наложително да се отдели голямо внимание за тяхното управление и развитие.

Всъщност, хората с техните способности, мотиви за работа, квалификация и кариерно развитие винаги са били предмет на внимание от страна на ръководството на всяко човешко обединение. Едва след 80-те години на миналия век обаче човешкият компонент на всяка една организация става централен при управлението на бизнес процесите. Тази тенденция започна да доминира категорично след налагането на така наречения Харвардски модел, съгласно

Бизнесмените са наясно с две неща – с изключителната ценност на човешкия ресурс и с централната роля на мениджъра в качеството му на организационен лидер.

който управлението и развитието на човешките ресурси трябва да се разглежда като неотменна част от стратегията на всяка една организация. По същото това време беше внесена пълна яснота и по въпроса за организационното лидерство, като недвусмислено беше утвърдена концепцията за централната и решаваща роля на лидера или мениджъра за организационната ефективност. Ето



*Детелина Смилкова,
Президент на БАУХ,
Вицепрезидент на
ВУЗФ – Университет
за финанси, бизнес и
предприемачество.*

защо може да се каже, че в управленски аспект съвременният бизнес получи едно добро теоретично и практическо наследство от двайсетите век и вече второ десетилетие бизнесмените са наясно с две неща – с изключителната ценност на човешкия ресурс и с централната роля на мениджъра в качеството му на организационен лидер. Поради това в днешно време всеки, който се занимава с бизнес и с управление на човешки ресурси е наясно, че ефективността, производителността и съвършенството на една компания зависят от способностите и квалификацията на персонала т.е., от съвършенството на нейния човешки компонент, а то на свой ред е функция

от съвършения мениджмънт, от възможностите на мениджъра да се превърне в действителен лидер на организацията, в организационен лидер.

Яснотата по тези въпроси даде зелена светлина в търсенето на конкретни пътища за по-нататъшното усъвършенстване на бизнес мениджмънта. Предмет на изследване вече са такива модерни

проблеми като корпоративна култура, организационна промяна, коучинг-мениджмънт и пр., а онези, които искат в дълбочина да разкрият същността на съвършения мениджмънт, се интересуват от стила на ръководство, от моделите на вземане на управленски решения, от типовете мениджъри, от необходимите и достатъчни лидерски компетенции, гарантиращи устойчиво развитие и просперитет. За успешния бизнес не е достатъчно само наличието на високо

компетентен мениджър, който е професионалист и има перфектни познания по технология на управлението, контролира стриктно изпълнението на задачите и справедливо възнаграждава или санкционира своите служители. Наред с всичко това,

съвременният бизнес се нуждае от творчески, иновативни и харизматични личности, т.е. от „трансформационни“ лидери,

които разглеждат своите служители като свои партньори, включват ги пълноценно в цялостния процес на управление на компанията, мотивират ги, помагат им да достигнат до съвършенство в професията – с една дума, „трансформират“ подчинените си в позитивна посока.

Тук не трябва да се бъркат понятията „харизматичен“ и „трансформационен“ лидер. Даген индивид може да е харизматичен, да увлича хората след себе си, но да използва своята харизма

Организационната промяна означава просперитет, а лишената от промяна организация по дефиниция означава липса на ефективност, отсъствие на конкурентоспособност и в крайна сметка фалит.

само с оглед постигането на лични цели, докато за „трансформационния“ лидер харизмата е необходим, но недостатъчен атрибут.

Целта на трансформационния лидер е не да гържи в подчинение хората, да ги прави слаби и зависими от него, а тъкмо обратното – целта е служителите да бъдат негови партньори,

компетентни и мотивирани, с ясна визия за бъдещето на организацията. Това не се постига автоматично, чрез магнетичното действие на харизмата, тъй като трансформационното лидерство е продължителен процес, който преминава през три основни стадия.

На първия стадий трансформационният лидер си поста-

Един лидер трябва да претворява своите думи в дела, да търси начини за реална институциализация на идеите и решенията, които се вземат в организацията.

ва за цел да реализира такъв комплекс от дейности, чрез които да „съживи“ компанията и да накара своите служители да осъзнаят необходимостта от промяна. Всички трябва да са наясно, че организационната промяна означава просперитет, а лишената от промяна организация по дефиниция означава липса на ефективност, отсъствие на конкурентоспособност и в крайна сметка фалит. В общи линии съществуват най-малко три начина, чрез които мениджърът-лидер може да провокира своите служители към реализацията на организационни промени. **Преди всичко** той трябва да ги поощрява постоянно да поставят под съмнение традиционната

гледна точка и да търсят аргументи в защита на противоположното становище по всички обсъждани въпроси. **Освен това** служителите трябва да бъдат насърчавани да развиват връзките си с външната бизнес среда, да се запознават с работата на други служители, за да могат по нов начин да видят познатите за тях неща. **На трето място** трансформационните лидери трябва да се интересуват не само от ефективността и производителността на компанията, но също така и от такива важни и „невидими“ феномени като удовлетвореност от работата, привързаност към организацията.

На своя втори стадий трансформационното лидерство е свързано със създаването на нова визия за всички членове на организацията. Тази нова визия посочва пътя към новото състояние на нещата в

организацията и утвърждава вярата на служителите, че процесите, свързани с разрушаването

на установеното статукво са необходими.

На третия стадий трансформационното лидерство е свързано с институциализацията на промените. За да се наложи в очите на своите подчинени като реален субект, който трансформира организацията и я води към просперитет, един лидер трябва да претворява своите думи в дела, да търси начини за реална институциализация на идеите и решенията, които се вземат в организацията. В този случай най-важното е служителите да бъдат напълно убедени, че организационните промени не могат да бъдат реализирани от един човек, а трябва да бъдат извършени с помощта и подкрепата на всички. От

споделеното в предходните редове става ясно, че за просперитета на една организация в съвременните условия

на глобализация на бизнеса не е достатъчно само наличието на високо компетентен мениджър, перфектно изпълняващ своите служебни задължения. Съвременният мениджър трябва да бъде не просто един перфектен изпълнител на предварително приетите организационни стандарти,

а човек на промяната, който „трансформира“ организацията, има нова визия за нея,

увлича организационните членове след себе си и ги прави свои съратници и партньори. Само по този начин е възможно съвременният мениджър да изяви себе си като истински организационен лидер.