

ТИПОВИ РУКОВОДИЛАЦА

Организација као инструмент умножавања снага појединаца и њиховог креативног и оптималног укључивања у реализацију утврђених циљева, у великој мери, заснива се на организаторским и педуетничким способностима директора. О личним карактеристикама и захтевима које треба да испуни успешан и предузетан директор биће касније више речи. Овде ћемо укратко анализирати неке од могућих типова директора као организатора. Ј.С. Ниномиа у тексту под насловом “Њагон мастерс Лессер Манагерс” објављеном у часопису Harvard Business 1989. године разликује следеће типове:

ТОПОВИ РУКОВОДИОЦА	
КУМ	Вербално се залаже за ТИМСКИ РАД, а спроводи комплетну контролу над организацијом
НОЈ	Девиза рада “не таласај” радије “забада главу у песак” него што предузима нешто ново и рационално
УРАДИ САМ	Жели све да уради сам, а маргиналне задатке делегира другима
ДЕТАЉИСТ	До детаља улази у послове својих сарадника и без поверења, патерналистички се односи према њима
ПОЛИТИЧАР	Окружује се сарадницима који величају његове способности, склон претеривању основно обележје “измицање метку”
СУДИЈА	Успешан у раду са већом групом, има разумевања за људе, преферира тимском раду и одлучивању
ПОХЛЕПНИ ДАБАР	Ретко задовољан постигнутим, тражи прековремени рад, производи гомиле непотребних информација

Систематизација типова руководица

Директор типа КУМ. Иако се вербално залаже за тимски рад, овај тип директора – организатора захтева комплетну контролу над организацијом, захтевајући тоталну лојалност чланова колектива. Слобода чланова испољава се у обављању само рутинских операција. Циљеве утврђује директор. Од сарадника се тражи само подршка и одобравање. Запажено је да организатори који су стасали под вођством директора типа КУМ касније, када и сами постану директори, постају организатори типа КУМ под чијим утицајем су се развијали. Постају нови кумови.

Директор типа НОЈ. Овај тип директора углавном се залаже за статус кво руководећи се девизом “не таласај”, проблеми ће једноставно нестати. Радије, како се то каже “забадају главу у песак” него што ће нешто радикално и енергично предузети. Ови типови организатора

су често и веома способни, али радије себи одабирају улогу асистента него предводника. Нојеви су више заинтересовани за мишљење надређеног него што воде рачуна о ставовима и мишљењима потчињених. Међутим, чињеница је да без продора у ново, непознато нема прогреса, да напредак често не може бити постигнут без конфликта, те је овај тип организатора мање успешан премда се у неким колективима много цени. Они су више цењени у колективима према којима нема оштрих стручних захтева, који своју успешност не одмеравају у односу на друге, јер се рад школе не вреднује па тако све пролази – и добри и лоши резултати. За нојеве је то веома повољно.

Тип организатора “уради сам”. Овај тип организатора жели све да уради сам. Другима делегира само маргиналне задатке или евентуално задатке за које овај тип директора нема посебну вештину. Овакви су организатори често веома способни и углавном за њих важи девиза “ако хоћеш добро обављен посао, уради га сам”. Због тога што на овај начин овладавају свим детаљима и програмима које су сами радили, они у колективима важе као незаменљиви. Сарадници око њега представљају “изнајмљене руке”, неспособни да сами дефинишу и димензионирају задатке. Овакав тип организатора, иако дуго време може бити заслужан за ефикасност организације као целине, ипак на вишем нивоу развијености школе нужно постаје “уско грло” за већу педагошку успешност.

Детаљист је тип организатора који до детаља улази у послове својих сарадника. Он држи на оку све што појединци раде, тако да, бавећи се до детаља сарадницима, сам себе онеспособљава за ефикасно руковођење и организацију. Детаљист не воли групе у доношењу одлука, а делегирање овлашћења другима му тешко пада. Патерналистички се односи према сарадницима који су овлашћени да доносе и самосталне одлуке. Недостаје му поверење у сараднике. У доношењу одлука одмерава детаље што наравно утиче на квалитет одлука и по правилу се одлуке доносе са закашњењем што има негативно повратно дејство на ефикасност организације. Зато, овај тип организатора је погодан само за контролу и организацију рада малих група, или руковођење малим организацијама посебно оним које нису укључене у оштру конкуренцију где пословање умногоме не зависи од брзине доношења одлука.

Организатор типа полтичар. Овај тип руководиоца жели да добија позитивне оцене о своме раду. Окружује се оним сарадницима који величају његове способности, умешност, који истичу његове заслуге за све што се у колективу постигне. Овај тип руководиоца је наклоњен претеривању. Тражи похвале од претпостављених и за своје просечне резултате. Основно обележје овог типа организатора је “измицање метку”. Наравно да измицање може трајати само ограничено време, те усправљање на привидним успесима а непредузимање енергичнијих и радикалнијих пословних потеза може само суочити руководиоца овог типа са тужном истином властитог неуспеха и организације којом је руководио.

Тип руководиоца-судије. Врло је успешан у раду са већом групом јер има разумевања за људе, њихове проблеме. Преферира и залаже се за тимски рад и тимско одлучивање. Овакав тип руководиоца може у великој мери допринети већој успешности рада посебно ако му је то и приоритетан циљ. Судије су наклоњене компромису и то у погрешно време, вољени су.

Тип похлепни дабар. Овај тип, слично дабру који треба да промени или прекине ток воде, стално прекида глатко функционисање организације. Ови руководиоци су ретко задовољни постигнутим осим ако даноноћно не раде у организацији. Сви они који раде прековремено који “сагоревају” на раду траже крајње могуће границе у ефикасности, смањењу запослених, траже потпуно извршавање задатака. Производе гомиле непотребних информација које често налазе место у кантама за отпатке.

Ово су само неки од типова организатора. Не постоје, наравно, чисти типови већ комбинација особина ових типова организатора.