

УСЛОВИ ЗА ЕФИКАСНОСТ РУКОВОЂЕЊА

Руководиће се односи пре свега на усклађивање односа међу људима. Људски фактор је главни проблем руководићења. Руководићење је биполарног карактера. Односи се на технолошки процес и на људе. Поступци руководићења морају бити прилагођени специфичним карактеристикама радног колектива. Човек се удружује, стварајући организацију, постаје радна снага. Радна снага чини колектив када се стекну одређене организацијске карактеристике, када добије колективну кохерентност, унутрашњу међузависност, када обликује своје колективно лице. Сваки колектив није само збир индивидуалних карактеристика. То је нешто више од тога. Лична обележја појединца прерастају у колективну целину која није идентична простом збиру појединаца. Сваки колектив изражава своју специфичност. Руководићење мора бити прилагођено сваком појединцу, али мора бити усаглашено специфичним карактеристикама целог колектива.

Ефикасно руководићење зависи од квалитетног информисања. Нема регулације без информације. Моделовање ефикасног информационог система и јесте битан услов ефикасног руководићења.

Један од услова ефикасног руководићења лежи и у личности самог директора. Упознавање тешкоћа које ствара његов “људски фактор” треба анализирати и превазилазити. О личним карактеристикама директора, начину упознавања, вредновања и самовредновања биће касније више речи.

Директор као руководилац мобилизатор, узор, регулатор, инструктор, информатор мора да стави у први план самоанализу поступака, одлука, мера, упутстава, односа према сарадницима, јер од његовог емпатичног, пермисивног односа, у великом степену, зависи ефикасност руководићења.

Свака делатност има одређене етапе, тако и процес руководићења, нужно пролази кроз одговарајуће.