

Charyzmatyczni, zmotywowani, osiągający sukces – czy tacy przywódcy stoją na czele polskich firm? Niestety nie! Sytuacja permanentnych zmian gospodarczych sprawiła, że nowoczesne organizacje cierpią u nas na brak efektywnego przywództwa. Dlatego warto wiedzieć jak szukać prawdziwych liderów.

**LESZEK GREŃ**

**R**odzimi liderzy różnią się od tych spotykanych w „starej” Europie czy Stanach Zjednoczonych. Mamy wielu menedżerów wychowanych przez duże międzynarodowe korporacje, ale liderów z prawdziwego zdarzenia jest jak na lekarstwo. Liczną grupę stanowią domorośli liderzy biznesowi, ale więcej w nich dyktatorów, wiedzących najlepiej niż liderów. Zbieramy plony naszej historii, wychowania i systemu edukacji. W nowoczesnym rozumieniu przywództwo odnosi się do sytuacji, kiedy lider mobilizuje pracowników do realizacji celów firmy. Potrafi on wykorzystać potencjał podwładnych, ich talent, wiedzę do realizacji nowej wizji organizacji. Wtedy łatwiej wpływać na rozwój i wzrost konkurencyjności firmy na zmieniającym się rynku. Przywódca, który umie zaangażować w zmiany grupę, może odnosić sukcesy. Kluczem powodzenia jest pozyskanie poparcia zespołu i dokonywanie zmian wspólnie.

### **Efekty miarą sukcesu**

Miarą efektywnego przywództwa jest stopień uzyskania zamierzonych efektów. Czy oznacza to, że cel usięca środki? Czy każde działanie przywódcy niezależnie od konsekwencji jest efektywnym przywództwem? Według J. MacGregora Bumsa, twórcy teorii transformacji, aby przywództwo mogło być pozytywnie ocenione w dłuższej perspektywie czasowej musi spełnić określone kryteria, m.in.: komunikacyjne, motywacyjne, coachingowe oraz standardy moralne. Wzorcowy model lidera to taki, który nie tylko potrafi stworzyć wizję rozwoju firmy, jest entuzjastyczny, nigdy się nie poddaje mimo silnych emocji, ale rozsądnie podejmuje decyzje. Wybitni przywódcy nie boją

**LWVY**  
**SIEGAJA**  
**PO LWVY**

się zatrudniać specjalistów z tzw. najwyższej półki, czasami lepszych w zarządzaniu czy też finansach od siebie. Z kolei ci pracownicy także nie obawiają się zatrudnienia kolejnych wybitnych jednostek. Na górze stoi lew, który nie boi się sięgać po inne lwy. W taki sposób buduje się silny zespół z mocnym liderem.

## Przywództwo

Które przywództwo jest bardziej efektywne: wrodzone czy wyuczone? Najważniejsze, żeby wszystko co się robi, robić dobrze. Dlatego łatwiej będzie przywódcom, którzy mają naturalne zdolności przywódcze. Czy dla organizacji ma znaczenie czy umiejętności lidera są wrodzone czy wyuczone? Najważniejsze, aby był skuteczny. Lider nie musi mieć wszystkim cech powszechnie utożsamianych z efektywnym przywództwem, za to musi umieć tworzyć i komunikować koncepcje, wdrażać wartości i doceniać pracowników.

Przywództwo jest wyzwaniem komunikacyjnym. Tak rozumiane przywództwo jest jak najbardziej do nauczenia, a coaching jest najlepszą metodą rozwijania kompetencji przywódczych i jest podstawowym narzędziem sukcesu.

## Charyzma

Przywództwo charyzmatyczne opiera się na nadzwyczajnych atrybutach władzy, za którymi podążają pracownicy. Sukces lub niepowodzenie lidera zależy od tego, czy będzie w stanie przeprowadzić firmę i pracowników przez zmiany oraz doprowadzić do sukcesu. Charyzma lidera będzie przewagą, ale szybko musi być potwierdzona działaniami, w przeciwnym razie lider poniesie klęskę. Pracownicy pod wodzą takiego przywódcy identyfikują się z nim, ale zarazem stanowi on nieosiągniony wzór. Stawia wysokie wymagania, a jednocześnie wierzy, że pracownicy spełnią jego oczekiwania. Umie zarazić wizją, jednak musi ona być zgodna z zasadami, bo inaczej może stanowić zagrożenie. Charyzma w określonych sytuacjach może być użyteczna. Ja jednak jestem zgodny



### LESZEK GREŃ

PSYCHOLOG BIZNESU, COACH, DYREKTOR GENERALNY

COMMUNICATION SP. Z O.O.

20 LAT DOŚWIADCZEŃ ZDOBYTYCH W BIZNESIE

I W SPORCIE NA POZIOMIE OLIMPIJSKIM, CZYNIĄ Z NIEGO

WZIĘTEGO COACHA DO PROWADZENIA PROCESÓW

ROZWOJOWYCH DLA KADRY MENEDŻERSKIEJ. PROWADZI

ZAJĘCIA W OBSZARACH M.IN. COACHING, PRZYWÓDZTWO,

KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA,

CHARYZMATYCZNE WYSTĄPIENIA,

ZARZĄDZANIE OSOBISTYM ROZWOJEM, EFEKTYWNOŚĆ

OSOBISTA, RÓWNOWAGA POMIĘDZY PRACĄ

A ŻYCIEM PRYWATNYM.

