

ОДНОС ПОМЕЃУ РАКОВОДЕЊЕ, МЕНАЏМЕНТ И ВОДСТВО
НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ

АПСТРАКТ

До неодамна кај нас во употреба беа термините раководење и водење на работните организации. Но, со доделувањето на поголеми овластувања на раководителите сè повеќе управувањето со организациите се именува како менаџмент, а раководителите како менаџери. Објаснети се и споредени се сличностите и разликите помеѓу раководењето и менаџирањето наспроти водството на организациите. Предложени се начини за управување со организациите во услови на турбулентни промени според современите истражувачи.

Клучни зборови: раководење; водење; менаџмент; работни организации.

Една од круцијалните активности за опстанок, развој и функционирање на организациите претставува начинот на кој тие се управувани, раководени, менаџирани и водени. Организациите се социјални системи кои се карактеризираат со строга хиерархиска структура во односите на власт помеѓу вработените (В. Стојанов, 2005). Во секоја голема организација постојат луѓе кои како носители на власта всушност управуваат со други менаџери како што постојат и некои други менаџери кои раководат со работниците.

Раководењето е термин со кој кај нас се означува управување со организациите, конкретно, во стопанството тоа претставува усогласување на процесот на производство и на организацијата на трудот. Со процесот на општествена транзиција од социјализам во капитализам, промена на обличите на сопственост на капиталот и на средствата за производство, постоењето на акционерски и конкурентски односи, пазарни услови и вредности и.т.н. како и врз основа на законската регулатива, раководителите на нашите организации се здобија со многу повеќе права кои доведоа до промена во стратегијата на одлучување. Додека во социјализмот раководителите беа обврзани да ги спроведуваат во пракса одлуките на моќните политички центри во општеството и на самоуправните органи на организациите, во транзицискиот период главните стратешки

¹ Авторот е професор на Институтот за психологија на Филозофскиот факултет-Скопје

одлуки: планирање, програмирање и организирање на процесот на трудот, се префрлени во делокругот на работа на врвните (топ) менаџери, на работниот колектив или на сопствениците на капиталот (Р. Бојановиќ, 1995). По мислењето на Даниловиќ, 1990 раководењето на организациите кај нас се трансформира во менаџмент додека донесувањето на стратешки одлуки постанува менаџерско одлучување (Р. Бојановиќ, 1995).

Терминот менаџмент потекнува од англискиот јазик и се однесува на активност на организацијата која вклучува определени функции со кои на ефикасен начин се обезбедуваат, распоредуваат и искористуваат физичките ресурси и човечките сили за остварување на организациските цели (D. Wren & D. Voich, 1994). Менаџерите се носители на менаџментот така што тие ги извршуваат следниве главни функции во организациите: планирање, организирање, кадровска политика, водење и контролирање.

Во секоја голема производна организација постојат менаџери на неколку нивоа почнувајќи од прволиниски (непосредни раководители), средни менаџери (на пр., управник на произведен погон, шеф на продажба за одредена област) преку главни извршни менаџери до претседател на управен одбор и членови на управен одбор.

Досегашните истражувања во стопанските организации поаѓајќи од наодите на Георгопулос и Ман, 1967 покажаа дека менаџерите поседуваат три вида на вештини кои се значајни за ефикасно и ефективно извршување на нивните функции и активности (Р. Сутермајстер, 1967). Тоа се технички, управувачки (менаџерски) и концептуални (појмовни) вештини. Притоа, техничките вештини како знаења и умеања од одредена специфична област се најзастапени на прволиниско ниво на раководење со оглед на потребата од познавање на сите операции на работниот процес. Потребата од технички вештини е нешто помала на средното менаџерско ниво додека сосема мала е на највисокото менаџерско ниво каде означува само генерално познавање на техничкиот аспект на работата. Управувачките вештини се однесуваат на главните менаџерски активности: планирање, организирање, водење на кадровска политика и контролирање заради што тие се потребни на секое менаџерско ниво во еднаква мера. Концептуалните вештини се однесуваат на создавање на целосна слика на организацијата врз основа на нејзините делови како и визија за нејзиниот развој што секако означува нивна најголема застапеност на врвното менаџерско ниво додека на средното ниво се застапени во помала мера за да на прволиниското ниво бидат застапени во сосема мала мера. На овие три вида на вештини неопходно е да се додат и меѓучовечки

вештини кои се најзначајни за прволиниското менаџерско ниво заради секојдневните контакти на овие менаџери со голем број на работници додека за средното и највисокото менаџерско ниво се помалку значајни заради релативно малиот број на подредени менаџери со кои се раководи.

За управување со организациите кај нас се употребуваат термините раководење и менаџирање како синоними така што секој од нив може да се употребува наместо другиот. Заедничка одлика на раководење и менаџмент е тоа што тие се поврзани со заземање на управувачки функции според статусот на работните места во организациите. Раководењето и менаџментот произлегуваат од формалниот авторитет на управниците кој трае за време на нивниот мандат, а потоа со него се здобиваат некои други нови управници со што се овозможува стабилност и континуитет во функционирањето на организациите. Формалниот (официјален) авторитет се манифестира со практикување на легитимна моќ за управување како и на моќ за наградување и на моќ за казнување кои се поврзани со неа.

Во организациите кај нас наместо терминот водач до неодамна се употребуваше терминот раководител за да се означи водач на работна, спортска, стопанска или административна група, политичка партија и сл. Меѓутоа, со промени во областа на трудот кои доведоа до сè поголеми овластувања на водачите во организациите сосема е оправдана во оваа смисла употребата на термините раководител и менаџер наместо водач на работниот процес.

Доколку го имаме во свест фактот дека термините раководител и менаџер имаат идентично значење и дека потекнуваат од различни јазични подрачја тогаш треба да го објасниме поимот водење и појавата на водачи во организациите. Водење е термин кој се употребува независно од литературата за трудот во научни дисциплини кои традиционално ги проучуваат односите во групите, групната структура, динамика и интеракција, односите на работа и.т.н. какви што се социјална психологија, психологија на меѓучовечки односи, психологија на организацијата и други сродни научни области.

Водењето се дефинира според Freedman, Carlsmith и Sears, 1981 како влијание врз активноста и верувањата на членовите кое се манифестира преку иницирање на акција, решавање на конфликти, донесување одлуки и судови. Hellriegel и Slocum, 1989 го дефинираат водењето како ефикасен начин за управување со човековите ресурси така што водачите преку вешта комуникација и интеракција ги мотивираат и поттикнуваат луѓето да ги следат и заедно да ги достигнат поставените цели, ги

развираат нивните таленти, ја стекнуваат нивната доверба и ја формираат заедничката визија (Р. Бојановиќ, 1995). Водењето е процес кој настанува како резултат на организација на односите помеѓу членовите на групата така што водачот претставува субјект на управување со тој процес (В. Стојанов, 2005). Child истакнува дека водењето е сила која создава капацитет во групата за да нејзините членови ги извршуваат работите подобро, на поинаков и покреативен начин од вообичаениот (Е. McKenna, 2000). Тој смета дека водењето е средство за воведување на промени во организациите така што водачот ги инспирира луѓето да ги прифатат и имплементираат промените.

Водењето е активност со која се влијае врз членовите на организацијата за да се ангажираат доброволно во реализација на организациските цели. Функцијата на водење е поврзана со социјалната улога на личноста, а не со статусот и формалниот авторитет на работното место кое таа го зазема. Водењето вклучува примена на експертска моќ која е резултат на знаењето од посебна област што го поседува водачот како и референтна моќ која се должи на личните атрибути и способности на водачот заради што другите луѓе го прифаќаат и се идентификуваат со него, го почитуваат и го следат.

За односот помеѓу водењето и менаџментот постојат спротиставени гледишта. Според првото гледиште не постои разлика со оглед на тоа што водење и менаџмент вклучуваат авторитет така што водачите на кои им е доделен авторитет всушност стануваат менаџери. Сепак треба да се истакне дека водачите имаат неформален, а менаџерите формален авторитет. Се смета дека водењето претставува потесен поим од менаџментот и интегрален дел на менаџерската улога. Меѓутоа, водењето е подредено на менаџментот и не претставува потесен поим од него со оглед на тоа што не е логички субсумирано на менаџментот и заради тоа што водењето е тема која во науката и литературата се проучувала многу пред да биде анализирана во областа на трудот (Р. Бојановиќ, 1995). Од друга страна, многу наоди за менаџерските функции се добиени со проучување токму на поимот водство.

Според второто гледиште водењето и менаџментот не се меѓусебно поврзани поими така што менаџментот се смета за рационална активност на менаџерите на кои им е доделен авторитет од организацијата додека водењето се смета за визионерска активност на водачите кои се избрани од другите луѓе за да ги предводат. По ова гледиште менаџерот не мора да биде водач како што ни водачот не мора да биде менаџер. Сепак се смета дека за организацијата е најдобро кога овие две улоги ги реализира еден ист субјект и на таков начин второто гледиште се

добижува до првото гледиште во однос на тоа дека менаџментот и водството се всушност нераскинливо поврзани во областа на трудот.

Доколку повторно ги разгледаме менаџерските функции тогаш произлегува следното. Планирање и организирање се технички функции кои менаџерот ги извршува заради тоа што поседува соодветно стручно знаење и формален авторитет да поставува цели така што менаџментот има, пред сè, нормативен карактер. Водењето на кадровска политика и координирање се психолошки функции кои водачот ги извршува со личен авторитет и врз основа на познавање на човековата природа, комуникација, интеракција, мотивација и др. психолошки феномени. Тоа значи дека водењето нема нормативен карактер, но од него зависи како ќе се реализираат поставените цели на организацијата. Поинаку кажано, менаџерските функции ги претставуваат “тврдите” делови (техничкиот субсистем) додека функциите на водење ги претставуваат “меките” делови на организацискиот систем (социјалниот субсистем). Одовде следи дека за продуктивност на организацијата е неопходна интеграција на техничкиот и социјалниот организациски субсистем односно на менаџментот и водството така што водството игра сè позначајна улога на повисоките нивоа на менаџирање.

За поврзаноста на водството и менаџментот сведочат и наодите на Mintzberg и Yukl од кои првиот ја проучувал литературата за менаџментот, а вториот за водството пришто дошле до сознание дека улогите на менаџери и водачи се преклопуваат на следниов начин (E. McKenna, 2000). Конкретно, менаџерските улоги вклучуваат меѓучовечки односи, управување со информации и одлучување такашто водењето зазема истакнато место и менаџерот се пројавува како водач, репрезентативна фигура и поврзувач во односите помеѓу луѓето.

Според интеракцискиот приод за да се оствари ефективност и ефикасност на организациите неопходно е раководењето, менаџментот и водството на организациите да бидат постојано усогласувани со карактеристиките на управувачкиот кадар, на подредените, на работните задачи и на организацијата. Современите истражувачи сметаат дека вработените треба да бидат управувани хармонично и индиректно, поттикнувани за перманентно учење на работните места и за изразување на различни мислења за решавање на организациските проблеми со што ќе се овозможи поцелосен развој на капацитетите на индивидуите и на организацијата во целина (S. Ellis и P. Dick, 2000).

RELATIONSHIP AMONG ADMINISTRATION, MANAGEMENT AND LEADERSHIP OF ORGANIZATIONS

SUMMARY

Not long ago the concepts of administration and leadership have been applied for designation of our organizations' direction. But by an increased empowerment of organizational directors, management is more and more used concept instead of direction of our work organizations as well as managers instead of directors. Similarities and differences among administration and management versus leadership of organizations are explained. Also ways of organizational direction under conditions of turbulent changes according to contemporary researchers are proposed.

Key words: administration; management; leadership; work organizations.

ЛИТЕРАТУРА

- Bojanović, R. (1995). Uvod u psihologiju menadžmenta. Vo S. Čizmić. *Psihologija i menadžment*. Beograd: Filozofski fakultet, Institut za psihologiju.
- Ren, D. i D. Vojč (1994). *Menadžment. Proces, struktura i ponašanje*. Beograd: Poslovni sistem "Grmeč" AD-"Privredni pregled"
- Стоянов, В. (2005). *Организиона психологија*. Псидо ЕООД-Враца
- Sutermajster, R. (1967). *Ljudi i produktivnost*. Zagreb: Panorama
- Ellis, S. i Dick, P. (2000). *Introduction to organizational behaviour*. McGraw-Hill
- McKenna, E. (2000) *Business psychology and organizational behaviour*. Psychology Press.