

Живко Кулић

Мегатренд универзитет, Београд

Горан Милошевић

Криминалистичко-полицијска академија, Београд

СУБЈЕКТИ И ФАКТОРИ ПОЛИТИЧКОГ ЛИДЕРСТВА *

Сажетак

Многи појмови савремене теорије о организационом понашању преузимају се из политичке теорије и праксе, потискујући из употребе уобичајене и раније коришћене појмове и термине. Речи: моћ, власт, конфликти, коалиција и многе друге већ су се одомаћиле у стручној литератури. Слично се дешава и са употребом речи: лидерство, тимови, савези, овлашћења, централизам, федерализам, глобализам и слично. Лидерство и вођство су, на тај начин, постали нови и незаобилазни термини у политичком амбијенту, али и незаобилазни изрази у организационом понашању. Политичка моћ све више представља одраз носиоца политичког лидерства. Од савременог политичког лидера захтева се не само моћ реторике, већ знање, образовање, приврженост послу, оданост идеји, култура понашања, способност креирања нових идеја, вештина утицаја, јавност и самокритичност.

Кључне речи: политика, лидерство, политичко лидерство, политичка моћ, субјекти лидерства, фактори лидерства, организационо понашање.

Прве студије о вођству и лидерству појавиле су се крајем 30-их година XX века, када су и почела прва, озбиљнија истраживања

* Овај рад је резултат реализовања научноистраживачког пројекта под називом *Развој институционалних капацитета, стандарда и процедура за супротстављање организованом криминалу и тероризму у условима међународних интеграција*. Пројекат финансира Министарство просвете и науке Републике Србије под бројем 179045.

тих феномена. Истраживања су била усмерена на изналажење оптималнијих мера и инструмената у процесу управљања капиталом и материјалним ресурсима, у циљу повећања продуктивности рада и ефикасности пословања. Од тада је написано много страница посвећених процесу вођења, као интегралном и веома значајном делу менаџмента. У међувремену, значење тог појма је проширено. Наиме, под вођством (или вођењем) не подразумева се само лидерство, схваћено у ужем смислу, него и процес обликовања индивидуалног и групног понашања, систем пројектовања и усмеравања тимског концепта рада, начин мотивисања људског понашања, систем комуницирања и приговарања и слично.

Савремено схватање појма лидерство проистиче из примене и афирмације бихејвиористичких приступа у менаџменту. Захваљујући тим приступима, тежиште научне и истраживачке пажње лоцирано је на индивидуално, групно и тимско понашање људи у радној средини. Промене у средини допринеле су да се са система руковођења, као застарелог и превазиђеног процеса, пређе на систем лидерства, односно вођства, као савременијег, флексибилнијег и рационалнијег модела менаџмента. Са стереотипног и статичног начина руковођења прешло се на конкретне акције и практичне активности лидера, односно вође. Његов задатак је да обезбеди екипну сарадњу и тимски рад, већу производњу, привредни раст и бржи развој предузећа, а не да се исцрпљује у свакодневном контролисању радника. Лидер не може да буде само контролор него и учитељ, саветодавац, тренер и ментор.

Све промене у друштву, нова технолошка решења, нова, модерна схватања друштвених вредности, нови приступи у области управљања и руковођења, као и друге околности захтевају и нови приступ у поимању и посматрању политичког простора. Политички амбијент није имун и издвојен од стварности, он „упија“ и прилагођава се свим тим променама. Те промене политичке стварности изискују и промене у односу на улогу и значај лидера у политици. Од политичког лидера се очекује моћ, али и знање и вештина комуникације. Политички лидер мора показати способност контроле политичког простора, као и вештину утицаја на политички амбијент.

1. ПОЈАМ И СУШТИНА ЛИДЕРСТВА

Лидерство или способност вођења може се дефинисати као способност једне особе да утиче на друге људе тако да они сарађују и доприносе напорима усмереним ка остваривању циљева организације. Лидерство је интегрални део управљања и подразумева поштовање, веру и тимски рад. Лидерство је својствено свим областима рада и делатности људи, па је присуство лидерства својствено не само у области предузетништва већ и у области политичког деловања људи.

Политичко лидерство треба схватити као процес којим се делатност чланова тима (групе или политичке партије) усмерава ка остварењу задатака и циљева политичке организације. Лидерство претпоставља две стране: лидера, односно вођу, који креира визију, и следбенике (подређене), који прихватају визију и следе идеје и замисли лидера.

Полазећи од начина деловања, као и облика испољавања политичко лидерство, обједињује четири компоненте, и то:¹⁾

- 1) активност других људи (следбеника, подређених или чланова тима), који су спремни да прихвате смернице и упутства лидера, доприносећи оживотворењу процеса лидерства и остваривању циљева организације;
- 2) неједнаку расподелу моћи између лидера и следбеника, односно чланова тима (иако лидер, по правилу, има већу моћ и јачи утицај, ни следбеници нису без утицаја, нарочито у условима тимског рада);
- 3) способност да се на различите начине користе различити облици моћи како би се утицало на понашање следбеника (политички лидери су на пример утицали чланове партије да гласају и подрже одређену политичку опцију, да бојкотују изборе, да на различите начине искажу своју политичку припадност, или однос према носиоцима власти и слично,) и
- 4) комбинацију претходна три елемента (без ње нема успешног и продуктивног лидерства).²⁾

Лидерство се, као што је наглашено, трансформисало из статичног, превазиђеног и стереотипног модела у активни, ефикасни,

1) Ж. Кулић, Управљање људским ресурсима, Мегатренд универзитет, Београд, 2002, стр. 242.

2) J. A. F. Stoner, R.E. Freeman, D.R. Gilbert, Jr, *Menagement*, Copyright, 1995, стр. 431.

плодотворни и флексибилни модел менаџмента. Уместо наредби, контрола, галаме и надређеног држања, карактеристичних за систем руковођења, тежиште се преноси на понашање, акцију и практичне активности лидера, његове вештине и способности и његов таленат и дар. Суштина лидерства своди се на процес обликовања понашања људи у организацији. Људе треба придобити, окупити око одређене идеје и мотивисати да своје знање и способности, своју креативну енергију и потенцијале усмере у правцу остваривања политичких и других циљева и задатака организације. Нов концепт политичког лидерства захтева да лидер не треба да се доказује функцијом и привилегијама, него акцијом и резултатима.

Лидер се не потврђује контролом и кажњавањем подређених, него практичним активностима и решавањем конкретних задатака са следбеницима. Он свој углед не заснива на галами, застрашивању и високој позицији, него на својим способностима и врлинама, својим идејама и визијама и својим вештинама и резултатима.

Активности лидерства морају бити усредсређене на ефективност, односно на проналажење правог и прихватљивог политичког деловања. Природа активности лидера зависи и од позиције у политичкој организацији. Иако су сви носиоци политичког лидерства у датој политичкој организацији одговорни за прилагођавање променама и остваривање циља политичког деловања, то не значи да им је степен одговорности подједнак. Председник политичке организације (партије) и његови најближи сарадници имају већу одговорност од оперативних лидера. У великим политичким организацијама, надлежности и одговорности су дефинисане на два нивоа:

- први управни лидерски ниво – лидери су окренути спољашњим факторима; и
- други оперативни ниво – лидери су окренути унутрашњим факторима.

На овај начин јасно су дефинисани ниво лидерства, али и одговорност чланства политичке организације.

Политички лидери не обликују само понашање чланова политичке организације, него и њихову визију, обезбеђујући, на тај начин, унутрашњу интеграцију и адаптацију организације. Лидерство је динамичан, сложен и одговоран посао, пун изазова и неизвесности, неочекиваних обрта и очекиваних тешкоћа.³⁾ Носиоци политичке моћи, стога, морају бити добри познаваоци посла којим се баве, људи којима су окружени и амбијента у коме делују. Осим

3) Ж. Кулић, цит. дело, стр. 242.

стручних и моралних квалитета, политички лидери морају имати и одговарајуће особине, као што су: принципијелност, флексибилност, упорност, креативност, стрпљивост, доследност, оданост и многе друге. Једном речју, треба да поседују лидерске особине.

Лидерство и управљање нису појмови истог значења, упркос чињеници да се често поистовећују и да су веома значајни за менаџмент. Да би указао на разлику која између њих постоји, Ворен Бенис (Worren Bennis) је, помало шаљиво, рекао да већина организација пати од вишка управљања и мањка лидерства.⁴⁾ Неко, на пример, може бити успешан менаџер, добар планер, поштен човек и организован управник, али без мотивационих способности које лидер треба да има. Други, пак, могу бити успешни лидери, способни да стимулишу расположење и приврженост других, али без менаџерских способности да каналишу енергију коју су код других изазвали. Полазећи од савремених услова привређивања, препуних динамике и свакодневних изазова и промена, многе организације с разлогом истичу да је за менаџере најважније да имају лидерске способности.

Ако наведене констатације прилагодимо политичком простору, решења ће бити идентична и примењљива и на сферу која се односи на политичког лидера. Тешко је замислити политичку организацију која би могла дуже да функционише без вештине лидерског вођења. Ниједна организациона шема није потпуна, нити идеална. Лидерство или вођење је управо оно што попуњава празнине, које постоје и у најуспешнијим компанијама, али и у најуспешнијим политичким организацијама, јер се унапред не може све предвидети нити до ситница испланирати. Осим тога, друштвено економски и политички услови се веома често мењају, чак и драстично, што се мора редовно пратити како би се вршила правовремена и примерена прилагођавања. Отуда, у политичком животу ефикасно лидерство је стало на потезу. Оно подиже морал, повећава мотивацију, појачава активности, увећава резултате, подиже продуктивност и стабилизује политички простор.

Можемо закључити, да је политичко лидерство интегрални део политичког простора, али и незаобилазни елемент успешног деловања политичке организације. Под лидерством се подразумева способност да се утиче на друге људе да сарађују и да својим радом и укупним деловањем доприносе остваривању циљева и задатака политичке организације.

4) W. Bennis and B. N. Leaders, *The Strategy for Taking Charge*, New York, 1985.

2. ОСНОВНА ОБЕЛЕЖЈА ПОЛИТИЧКОГ ЛИДЕРСТВА

Иако се лидерство везује за појединца, његову моћ и његове способности и вештине, чињеница је да оно није индивидуална него колективна активност. Као интегрални део менаџмента, лидерство се бави само људима, њиховим понашањем и знањем, њиховим потенцијалима и могућностима и њиховим стимулансима и резултатима. Менаџмент не укључује само људе него и активности и одлуке у вези са финансијским питањима, сировинама, тржиштем, техничко-технолошким иновацијама, информационим процесима итд. У поређењу с менаџментом, лидерство активира и мобилише људе који ће се користити новцем,⁵⁾ прерађивати сировине, стварати финални производ, радити на машинама и слично.

Привредни, културни, економски, социјални и политички простор одишу нестабилношћу, која може бити креирана дејством екстерних или интерних фактора. Природа политичке нестабилности захтева спремност и способност носиоца политичке моћи, да пронађе механизме успостављања нове политичке равнотеже и реалности. Та политичка моћ појединца је лидерска моћ. Појединци који поседују моћ у позицији су да креирају оквири и садржаје промена.⁶⁾

Основна обележја политичког лидерства проистичу из његове природе и релевантних чињеница које се за тај појам везују. У литератури углавном, преовладава мишљење да се политичко лидерство може препознати као и лидерство у другим областима делатности људи. Отуда, политичко лидерство се препознаје по следећим обележјима: 1) по чињеници да у њему не учествује само лидер него и сви чланови организације; 2) по томе што се ослања на људске ресурсе, а не на техничко-технолошку надмоћ; 3) по настојању да прати промене у окружењу, да пројектује промене у организацији и да обезбеди неопходна прилагођавања.⁷⁾

У креирању циљева и задатака политичке организације не треба да учествују само лидери него и њихови следбеници. Члановима партије треба омогућити да партиципирају и у доношењу одлука у вези са остваривањем заједнички пројектованих циљева

5) Г. Милошевић, Д. Цветковић „Утицај финансијског криминалитета на политички амбијент“, *Српска политичка мисао*, бр. 3/2012, Београд, стр. 307.

6) Г. Милошевић, Д. Цветковић, *цит. дело*, стр. 310.

7) Ж. Кулић, *цит. дело*, стр. 243.

политичке организације. Такав приступ повећава задовољство и мотивише на већи радни допринос. Пошто је лидерство колективан чин, логично је претпоставити да се оно остварује и манифестује на различитим нивоима организационе структуре политичке организације. Процес лидерства је актуелан и за неформалне групе у политичкој партији, јер и оне имају вођу. Лидер треба да има визију будућег рада и развоја политичке партије, односно њеног дела. Када износи своје идеје о могућим задацима и циљевима у будућности, лидер треба да понуди и програм, односно стратегију за остваривање замишљених циљева. То може учинити самостално или у сарадњи с другим лидерима или упосленицима у организацији. Што је већи број људи укључен у обликовању визије, веће су и шансе за њено прихватање у колективу. Следбеници се лакше налазе и подршка лакше обезбеђује ако се у пројектовање будућег развоја укључи већи део тима, групе или чланова политичке организације или дела партије. Ко се сматра учесником у стварању визије, заинтересованији је за њено оживотворење. Следбеници који визију доживљавају и као своје дело боље је разумеју и препознају, више у њу верују и више се ангажују за њено остваривање. Из заједничког планирања креће се у заједничку акцију. Нико не остаје по страни, нико се не запоставља и нико не потцењује. У процесу вођства за сваког има места. Довољно је да неко жели да ради и да је спреман да мисли својом главом. Све остало – нуди му се само.⁸⁾

Лидерство не запоставља техничко-технолошки развој, али више верује људима и њиховим способностима и потенцијалима. Машине треба ценити, а људе уважавати. Машине треба подмазивати, а људе награђивати. Политички лидери морају да воде рачуна о сваком појединцу и његовим тешкоћама и проблемима, резултатима и очекивањима. Нико не треба да се осећа усамљеним и заборављеним. Сваког треба наградити колико и заслужује. Свачија активност усмерена ка остваривању циљева политичке организације добро је дошла. Ниједна озбиљна политичка партија није спремна да се разбацује својим кадровима и потенцијалима. Снага политичке партије није у појединцима, ма колико да су моћни и способни, него у потенцијалима и ентузијазму свих чланова.

Политичко лидерство прати промене у окружењу, стварајући визије и за промене у својој организацији. Промене у организацији се не врше само због потребе прилагођавања екстерним променама него и због повећања ефикасности политичког деловања. Савремено политичко деловање намеће два, на први поглед, противуречна

8) Ж. Кулић, цит. дело, стр. 244.

захтева, и то: захтев за обезбеђивање стабилног развоја и захтев за постизање динамичног развоја политичке организације. Између тако постављених захтева није лако балансирати и проналазити оптимална решења. Само најспособнијим и најталентованијим политичким лидерима полази за руком да се у томе снађу, јер они иду испред времена и виде више од других. Они могу и оно што други не могу. Уосталом, због тога и јесу способнији и успешнији од осталих.

3. СУБЈЕКТИ ПОЛИТИЧКОГ ЛИДЕРСТВА

Политичко лидерство је колективан процес у коме учествују и лидери и чланови политичке организације (њихови следбеници). Из такве констатације проистиче закључак да су субјекти политичког лидерства: лидери и њихови следбеници. Лидер или вођа је личност способна да обликује визију и пројектује стратегију рада и развоја политичке организације, као и да придобије чланове политичке партије да у визију и стратегију верују како би постали одани следбеници, спремни на додатне напоре за остваривање постављених циљева и задатака. Сваки члан политичке партије не може израсти у лидера. Напротив, лидери постају само најталентованији, најупорнији и најспособнији чланови партије. Има лидера који су пуни идеја, који су у стању да обликују визију и који су способни да осмисле стратегију, али који немају лидерску моћ да окупе људе и утичу на њих да их следе. Има, наравно, и оних који умеју са људима, знају да их мобилишу и мотивишу на рад, знају да их организују и преусмере ка остваривању жељених циљева, али не знају да обликују визију и стратегију, јер нису у стању да иду испред других и да виде и оно што други не виде. Ни једни, ни други не могу постати лидери. Само они којима полази за руком и једно и друго, могу постати успешни лидери.⁹⁾

Способност имагинације и моћ да утиче на друге људе главне су одреднице лидерства. Ко има моћ – способност да поседује и једно и друго, може рачунати да ће му се лидерске амбиције једнога дана остварити. Стручни профил није најважнији, а афирмација у струци није опредељујућа. У пословном свету на чело информатичке куће, на пример, може доћи и агроном уколико има лидерске способности. Многе компаније су престале да робују превазиђеним схватањима о томе да лидер мора да буде из струке, да претходно треба да се докаже у својој струци и да остале прет-

9) Ж. Кулић, цит. дело, стр. 246.

поставке нису толико важне. Притиснуте свакодневним тешкоћама и изазовима, такве и сличне компаније почеле су да се суочавају са истином. Схватиле су да су способности (способност имажинације, таленат и моћ да се утиче на друге) важније од формалних диплома и резултата у струци. Уместо формалних критеријума, на сцену ступају суштински параметри, односно квалитети – способности и вредности кандидата.

У политичком свету, наведено становиште још више је изражено. Успешне политичке организације све више воде људи који имају лидерске способности, добре пословне везе, блиске пријатеље у политичким и другим утицајним круговима и који су спремни да у пројекте организације уложе и свој капитал. Политички лидер се намеће својим идејама и визијама и својим даром и способностима. Може бити званично изабран, односно формално постављен или незванично изабран, односно неформално постављен од стране чланова одређене политичке групе. У појединим ситуацијама, лидера могу наметнути одређени фактори, без обзира на то како ће га прихватити средина којој се намеће. Политичко лидерство је сложен и веома одговоран процес, који обликују и осмишљавају појединци који су кадри да мобилишу и активирају људске потенцијале, да пројектују визије и промене, да мењају и прилагођавају постојеће стање и да трасирају путеве и смернице будућег рада и развоја политичког система.

Процес лидерства, као што је речено, осим лидера, укључује и чланове у политичкој организацији, без обзира на то шта раде, какав им је стручни профил, колико имају стажа и какав им је радни допринос. Иако су главни носиоци лидерства лидери, односно вође, не значи да у њему не учествују и чланови тима, чланови других формалних или неформалних група и чланови партије у целини. Важно је да прихватају визију и стратегију лидера и да су спремни да га следе, а све остало долази само по себи. Однос између лидера и следбеника успоставља се кроз рад и деловање, односно кроз акцију и резултате, а не преко наредби и контрола и хијерархијске надређености и подређености.

Политички лидери се регрутују из редова образованих и надарених људи. Без одговарајућег образовања нема успешних вођа. Школовање на одговарајућим факултетима помаже да се стекну одређена знања и вештине за обављање лидерских послова.¹⁰⁾ По стицању неопходног искуства, образовани пословни људи могу

10) Г. Милошевић, Ж. Кулић, „Планирање као део активности у области управљања људским ресурсима“, *Наука, безбедност, полиција - журнал за криминалистику и право*, бр. 2, Београд, стр. 20.

постати успешни и угледни лидери. Међутим, да би постали и политички лидери, уз одговарајуће знање и искуство неопходне су им и остале лидерске предиспозиције: способност да обликују визију и осмисле стратегију и умеће да окупе људе и обезбеде следбенике за реализацију својих идеја и пројеката. Све ово указује, да политичко лидерство се може схватити као процес у коме се преплићу визионарске иновације и креације, осмишљени пројекти и циљеви и мотивисани менаџер и следбеници.¹¹⁾

4. ФАКТОРИ ПОЛИТИЧКОГ ЛИДЕРСТВА

Лидерство је сложен и веома одговоран процес, којим се могу бавити само најспособнији и најдаровитији појединци. Осим стручних, моралних и интелектуалних квалитета и способности, лидер треба да има и посебан дар за стварање визије и обликовање стратегије, као и посебну моћ да окупи и мобилише људе да га следе и да истрају у реализацији пројектованих циљева и задатака. Активности политичког лидерства не зависе само од лидера и његових способности, квалитета и вештина него и од личних и других особина запослених, као и од карактеристика средине.

У најзначајније факторе политичког лидерства убрајају се: 1) личне карактеристике лидера, 2) особине чланства политичких партија, односно подређених и 3) карактеристике средине.

а. Личне карактеристике лидера

Једно од најстаријих схватања лидерства датира из периода у коме су се лидери почели доживљавати као особе које поседују квалитете, способности и вештине које им омогућавају да трасирају путеве будућег развоја и воде друге људе. Идеја о “великом човеку” се не предаје, опстајући до данашњег дана, нарочито у неким харизматичним дефиницијама вође. Велике вође, као што су, на пример, били Наполеон, Александар Велики и други, обезбедили су довољно “материјала” за јачање националног поноса, али и примере особина које лидери морају поседовати.

Први покушаји регрутовања и избора успешних лидера ослањали су се на личне особине самих лидера, односно вођа. Лидери су се бирали на основу (њиховог) друштвеног положаја и (њиховог) карактера или другог квалитета. У тражењу добрих предрадикала, на пример, Тејлор је навео десет пожељних особина

11) Ж. Кулић, цит. дело, стр. 249.

и квалитета, и то: 1) памет, 2) образовање, 3) нарочито или техничко знање, 4) мануелну спремност или снагу, 5) тактичност, 6) енергију, 7) издржљивост, 8) поштење, 9) просуђивање или здрав разум и 10) добро здравље.¹²⁾

Тејлор је сматрао да није тешко наћи особу која има три од наведених квалитета и особина, да је мало теже наћи људе са пет или шест наведених квалитета и особина, а да је готово немогуће наћи људе са седам или више тих квалитета и особина. Због наведених тешкоћа и ограничења, Тејлор је развио идеју о функционалним предрадницима како би дошао до жељених кадрова (потребних лидера) у производним организацијама.

Средином прошлог века појавила су се нова размишљања о вођама и њиховим пожељним карактеристикама. Полазило се од претпоставке да лидере треба да краси већи број квалитета, од којих су најзначајнији:

- 1) физички квалитети (здравље, животна снага, начин опхођења и други);
- 2) ментални квалитети (способност да разумеју и уче, просуђивање, ментална снага и прилагодљивост) и
- 3) морални квалитети (енергија, чврстина, спремност да се преузме одговорност, иницијатива, лојалност, тактичност, достојанство и други).¹³⁾

Поједини аутори и истраживачи су имали друкчија виђења, наводећи на десетине особина и квалитета које лидер треба да има, у чему се најчешће претеривало, јер се није водило рачуна о правој мери с којом се треба задовољити. Владајуће мишљење било је да се лидери “рађају”, а не стварају. И поред тога, било је и супротстављених мишљења, која су подстакла научнике на нова истраживања и потпунија објашњења феномена лидерства.

Према резултатима најновијих истраживања, сматра се да личне карактеристике лидера опредељују следећи параметри:

- 1) личне вредности и способности (које се огледају у могућности обликовања понашања других, утврђивању објективне дијагнозе стања, доношењу адекватних одлука, перцепцији, личном поштењу, вредносном систему, веровању у себе и у друге и другим особинама);

12) F. W. Taylor, *Shop Management*, New York, Harper & Row, 1903, str. 21.

13) H. Fayol, *General and Industrial Management*, London, Sir Isaac Pitman and Sons, Ltd, 1949, str. 7.

2) владање ситуацијом (лидер ништа не препушта случају, јер више верује у себе и своје сараднике него у “судбину” и стихично одвијање ствари);

3) порекло (породична култура и васпитање, услови живота, културна традиција, национална и верска обележја, обичаји и навике, однос према старијима итд., имају велики утицај на формирање културног и психолошког профила, који има значајну улогу у обликовању лидерства);

4) вештине и моћ утицаја на друге (лидер треба да буде у стању да запослене држи на окупу, да обликује њихово понашање, да их придобије и убеди у исправност циљева организације, да их мобилише и активира и да их приволи да га следе) и

5) начин одлучивања (ефикасност укупног процеса лидерства зависи и од начина одлучивања, односно од тога да ли се лидер приклања брзини и ефективности, опредељујући се за систем одлучивања “одозго на доле” или се приклања информисаности запослених и ефикасности, фаворизујући модел одлучивања “одоздо нагоре”).¹⁴⁾

Анализом наведених параметара можемо закључити да су они неопходни услови и претпоставка политичког лидерства. Политичког лидера мора одликовати: способност, порекло, моћ и вештина утицаја, ефикасност одлучивања и владање политичким амбијентом.

б. Особине чланства политичких партија, односно подређених

Полазећи од чињенице да је политичко лидерство колективан чин, а не активност појединаца, није тешко закључити да су особине чланова партије, односно подређених или следбеника, значајан фактор лидерства. У том смислу значајна је свака позитивна особина сваког члана. У свакодневной пракси, међутим, до нарочитог изражаја долазе особине кључних људи у тиму, односно у партији. Појединци који брже схватају визије, који су оданији циљевима организације, који имају утицај на друге¹⁵⁾ и који лидерима први притичу у помоћ, имају значајну улогу у обликовању лидерства. Оцењује се да су за ефикасност лидерства и остваривање циљева политичког деловања значајне следеће особине чланова политичке организације, односно подређених:

14) М. Петковић и М. Јовановић, *Организационо понашање*, Мегатренд универзитет, Београд, 2001, стр. 34. и 35.

15) Г. Милошевић, Ж. Кулић, цит. дело, стр. 24.

- 1) потреба за самосталношћу и независношћу;
- 2) спремност на преузимање одговорности за доношење одлука и извршавање преузетих обавеза;
- 3) потреба за изграђивањем толерантних и сарадничких односа у организацији;
- 4) заинтересованост за рад у политичкој партији и свест о његовој важности;
- 5) разумевање и прихватање циљева и задатака политичке организације;
- 6) поседовање знања, искуства, вештина и способности;
- 7) потреба за сталним учењем и усавршавањем;
- 8) потреба за учешћем у процесу обликовања визија, утврђивања стратегије, доношења одлука итд.

Подређени не треба да буду само слушаоци, извршиоци и пасивни учесници процеса лидерства него мислиоци, креатори и активни учесници у обликовању визија, утврђивању стратегије, пројектовању циљева, доношењу одлука, остваривању договорених задатака и спровођењу пројектоване политике партије. Подређени, и пре него што искажу спремност да постану следбеници, треба да добију шансу да покажу шта знају и могу и шта желе и подржавају, јер након тога све иде лакше и једноставније. Ако лидер има пожељан систем вредности, неопходне вештине и способности, дар да утиче на друге и спремност да чује и уважава мишљења других и ако подређене, односно следбенике красе наведене особине, у успешност и ефективност лидерства не треба сумњати.

в. Карактеристике средине

Захваљујући средини и њеним карактеристикама, човек се стално трудио да удовољи њеним захтевима и одговори на њене изазове. Тако је настала и потреба за изналажењем новијих и оптималнијих облика управљања понашањем људи у савременим организацијама. Многи сматрају да је лидерство најбољи одговор на те захтеве и изазове.

Политички простор се у много чему изменио у односу на традиционално схватање политике. Промене су захватиле све поре политичког амбијента: од положаја чланова партије и односа према раду до мотивације за рад и система напредовања у политичкој организацији. Односи надређености и подређености уступају место односима сарадње и колективног лидерства. Мотивација не зависи само од напредовања на лествици политичке партије, него

и од многих других фактора. Члан политичке организације није спреман на повећани рад уколико није задовољан својим статусом и третманом у организацији. Члан политичке партије не извршава задатке своје партије, само да би поступао по туђим налозима. Он жели и да се за нешто пита, прихватајући одговорност за оно што му се повери.

На услове политичког деловања утичу и спољни фактори: процес економске глобализације, техничко-технолошки развој, диверзификација тржишта рада, економске миграције, интелектуализација рада, поплава нових струка и занимања, пореска и монетарна политика, политика цена и камата, кредитна и царинска политика, нове идеје, нови вредносни ставови, нове политике итд. Ко жели да буде успешан лидер, мора добро да познаје процес рада у оквиру политичког простора, али и у оквиру своје политичке организације у целини, захтеве и правила окружења, своје сараднике и чланове партије, своје могућности и могућности својих следбеника.

Карактеристике средине се не смеју запостављати, јер се оне, по правилу, не прилагођавају лидерима, него лидери њима. У мери у којој су задате, морају се прихватати такве какве јесу, јер другог избора нема. Успешни лидери су тога свесни, због чега не губе време на непотребне ствари већ се одмах хватају у коштац с правим обавезама и изазовима. Време је драгоценост и мора се рационално користити. Лидери своје понашање и деловање у партији морају максимално подредити захтевима новог и долазећег времена, не таворећи у месту и не бавећи се илузијама и заблудама.

Очигледно је да се лидерство обликује под утицајем личних особина и квалитета, способности и искуства, вредносних ставова и принципа лидера; искуства и знања, способности и вештина, карактеристика и вредносних ставова друштва, чланова партије, односно следбеника; карактеристика интерне и екстерне средине, природе послова и задатака, међуљудских односа, нивоа техничко-технолошке опремљености организације и слично. Како је политичко лидерство колективна, а не индивидуална активност, за његово успешно обликовање значајне су не само личне карактеристике лидера него и индивидуалне карактеристике чланова партије. Из наведеног се може извући један општи закључак, да су перформансе политичке организације резултат индивидуалних особина (лидера и чланова партије), уложених напора и организационе подршке.

* * *

Политички простор је је саставни део друштвено-економског деловања људи у сваком друштву. Услови живљења људи се мењају и прилагођавају променама. Промене увек и основи воде прогресу, али су оне и израз развоја и хтења људи. Као део људске активности политички простор увек је изражавао и одсликавао степен развијености друштва и однос друштва према појединим вредносним ставовима. Вредносни ставови једног друштва захтевају уређеност, али и креирање носиоца одговорности за те вредносне ставове. Одговорност захтева и јасно одређење субјекта који ће бити вођа, односно носилац лидерске улоге.

Као део простора у оквиру кога људи делују и остварују различите потребе, политички простор такође захтева идентификацију и одређење лидера, као носиоца политичке одговорности. Политички лидер мора показати спремност на одговорност, али и уздржаност у одлучивању. Он мора бити истински вођа и носилац моћи, али и креатор идеја и развоја сопствене политичке организације, као и политичког простора у оквиру којег дефинише циљеве свога деловања. Политички лидер мора деловати у оквиру колективног процеса, у коме учествују не само лидери, већ и сви чланови политичке организације којој он припада.

Политичко лидерство се обликује и креира не само под утицајем личних особина и способности појединца, већ и под утицајем различитих интерних и екстерних фактора. Доминација једног фактора у односу на остале чиниоце, уколико је продукт нереалног сагледавања стварне моћи, може водити нарушавању политичке позиције партије у оквиру политичког простора. Отуда, при доношењу политичких одлука, политичка моћ, лидерска моћ захтева промишљеност у одлучивању на бази реалног сагледавања свих релевантних чинилаца одлучивања.

ЛИТЕРАТУРА

- Bennis W. and B. N. Leaders *The Strategy for Taking Charge*, New York, 1985.
- Кулић Ж, *Управљање људским ресурсима*, Београд, 2002.
- Милошевић Г, Кулић Ж. „Планирање као део активности у области управљања људским ресурсима“, *Наука, безбедност, полиција - журнал за криминалистику и право*, бр. 2, 2012, Београд.
- Милошевић Г., Цветковић Д., „Утицај финансијског криминалитета на политички амбијент“, *Српска политичка мисао*, 2012, Београд.

Петковић М., М. Јовановић, *Организационо понашање*, Мегатренд универзитет, Београд, 2001.

Stoner J.A.F., R.E. Freeman, D.R. Gilbert, Jr, *Management*, Copyright. 1995.

Taylor F.W., *Shop Management*, Harper & Row, New York, 1903.

Fayol H, *General and Industrial Management*, Sir Isaac Pitman and Sons, Ltd. London, 1949.

Zivko Kulic, Goran Milosevic

SUBJECTS AND FACTORS OF POLITICAL LEADERSHIP

Resume

In accordance with changes in society, leadership transformed from static, outdated and stereotypical model to active, effective, fruitful and flexible management model. Instead of command, control, noise and superior behaviour characteristic for the management system, emphasis is placed on behaviour, action and practical activities of a leader, his/her skills and abilities and his/her talent and gift. The essence of leadership comes down to process of shaping the behavior of people in an organization.

Leadership is inherent to all areas of human work and activities, and hence the presence of leadership is typical not only in the field of entrepreneurship, but also in political activity of people. People should be won over, gathered around a specific idea, and motivated to focus their knowledge and abilities, their creative energy and potentials towards achieving political or other goals and tasks of the organization.

Political leadership should be understood as the process which directs the activity of the members of the team (group or political party) towards achieving the objectives and goals of political organizations. Leadership implies two sides: the leader who creates a vision, and followers (subordinates) who support the vision and follow the ideas and plans of the leader.

The activities of a leader must be focused on the effectiveness, that is, on finding real and acceptable political action. Nature of activities of a leader also depends on his/her position in the political organization. Although all holders of political leadership in a given political organization are responsible for adapting to change and achieving the goal of political action, that does not mean that their level of responsibility is equal.

Political leadership is integral part of political space, but also an indispensable element of successful work of political organization. Le-

adership implies the ability to influence other people to co-operate and to contribute to achieving the overall goals and objectives of political organization through their work and actions. Hence, the basic features of political leadership result from its nature and the relevant facts related to the term. Generally, in the literature prevails opinion that political leadership can also be recognized as leadership in other areas of human activities. Thus, the political leadership is identified by the following features: the fact that not only leader participates in it, but also all members of the organization; it relies on human resources rather than on technical and technological superiority; it attempts to monitor changes in the environment, to project changes in the organization and to ensure the necessary adjustments.

Political leadership is a collective process which involves both the leaders and members of political organizations (their followers). Such observations lead to the conclusion that the subjects of political leadership are leaders and their followers. Leader is a person able to shape the vision and project strategy of work and development of a political organization, as well as to win over members of political parties to believe in the vision and strategy in order to become loyal followers, willing to invest additional efforts to achieve the set goals and tasks. The process of leadership, as noted, besides leaders, also includes members of political organization, regardless of what they do, their professional profile, how much experience they have and what their contribution to the work is.

Activities of political leadership do not depend solely on the leader and his/her abilities, qualities and skills, but also on a number of factors which may include: personal features of leader; features of members of political parties or subordinates; and characteristics of environment.

From the aforementioned, one can draw a general conclusion that the performance of political organization is result of individual features (leader's and party members'), the efforts and organizational support.

Key words: politics, leadership, political leadership, political power, subjects of leadership, factors of leadership, organisational behaviour.

* Овај рад је примљен 25. септембра 2013. године а прихваћен за штампу на састанку Редакције 05. децембра 2013. године.