

Живко Кулић

Мегатренд универзитет, Београд

Горан Милошевић

Криминалистичко-полицијска академија, Београд

СТИЛОВИ И МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА У ПОЛИТИЦИ*

Сажетак

Политички амбијент одише нестабилношћу, која може бити креирана дејством различитих фактора. Природа политичке нестабилности захтева спремност и способност носиоца политичке моћи, да пронађе механизме успостављања нове политичке равнотеже и реалности. Начин деловања и креирања одлука у политичком простору указује да сваки носилац политичке моћи, лидер политичке организације развија свој препознатљиви стил лидерства. Лидерством и стилима лидерства бавио се и још увек се бави велики број научника и истраживача. Захваљујући њима, настале су бројне теорије лидерства, чији резултати се преиспитују у свакодневној управљачкој пракси широм света. Сваки стил се одликује посебношћу облика и формом изражавања, који се понављају у форми истог. Та посебност, али и везаност за појединца указује да сваки стил има свој облик изражавања замисли и спровођења одлука. У савременом политичком простору стил и модел лидерства је јединствен и посебан што захтева његово препознавање.

Кључне речи: стилови лидерства, модели лидерства, политика, политички простор, следбеници, лидери.

* 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.

1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Успешне лидере не одликују неке посебне особине, по којима се разликују од других. Зато, истраживачи настоје да изолују и препознају моделе понашања успешних лидера, покушавајући да открију шта успешни лидери раде (како делегирају задатке, како комуницирају, како мотивишу своје следбенике, како извршавају своје задатке и слично). Понашање се, за разлику од карактерних особина, може научити, из чега је извучен закључак, да ће појединци који буду прихватили и научили одговарајуће моделе лидерског понашања постати успешни лидери. Захваљујући таквој оријентацији истраживачи су почели да се занимају и за стилове лидерства.

Стил лидерства проистиче из начина на који се успостављају односи између лидера и сарадника, односно између лидера и следбеника. Ако препознајемо начин на који се обликује и усмерава понашање подређених и ако су нам позната средства која се за њихово придобијање и обезбеђивање жељеног понашања користе, неће нам бити тешко да одгонетнемо о каквом се стилу лидерства ради. Са аспекта политичког деловања, природа односа у процесу управљања политичким процесима, односно природа односа и утицаја између лидера и следбеника, захтева препознавање и стила лидерства, односно стила вођства. Политички стил се може дефинисати као стални начин деловања појединца, колективитета или институције у политици који је јединствен или довољно различит од уобичајеног да би се могао при сваком понављању препознати као исти.¹⁾

За разлику од производних – предузетничких процеса, политички процеси су по својој природи знатно сложенији и захтевају посебан однос између лидера и следбеника. У оквиру политичког амбијента, ако желимо да препознамо стил и методе политичког лидерства морамо такође сагледати начин и природу односа у процесу управљања политичком организацијом, односно у оквирима управљања политичким процесима. Полазећи од сличности али и од разлика, покушаћемо да кроз призму стилова и метода лидерства у предузећу, дефинишемо стилове и методе политичког лидерства.

1) Д. Симеуновић на цитирани начин дефинише политички стил, цитирано према П. Павићевић, *Стил политичких лидера у Србији*, Београд, 2010. стр. 14.

2. СТИЛОВИ ЛИДЕРСТВА

За сваки стил лидерства везују се одређена обележја. У мноштву тих обележја, посебан значај имају она по којима се стилови највише разликују и најлакше препознају. Сматра се да та обележја опредељују следећи фактори:²⁾

- 1) приступ лидера мотивисању подређених (да ли се користи принуда или подстицај);
- 2) начин на који лидер (вођа) доноси одлуке (да ли их доноси сам или у томе учествују и следбеници, односно запослени);
- 3) извори моћи које лидер користи да би остварио утицај на подређене, односно на запослене (да ли се користи моћ награђивања, моћ присиле, легитимна моћ, референтна моћ или експертна моћ) и
- 4) способност лидера да своје понашање прилагоди различитим ситуацијама (како би се прилагодио приликама у организацији и захтевима окружења).

У литератури организационог понашања полазећи од напред наведених критеријума најчешће се потенцира разлика између класичних и посебних стилова лидерства, односно вођства. У складу са наведеним, а полазећи од дефинисаних фактора, покушаћемо кроз призму политичких процеса да идентификујемо класичне и посебне стилове политичког лидерства.

2.1. Класични стилови политичког лидерства

Говорећи о класичним стилима лидерства, треба разликовати три стила: 1) аутократски, 2) демократски и 3) либерални. Наведене стилове треба сматрати класичним стилима лидерства, због тога што су веома познати, до краја изучени и у стручној литератури најчешће помињани. Са аспекта политичке стварности, наведени стилови су и део политичког лидерства.

2.1.1. Аутократски стил политичког лидерства

Аутократски стил лидерства проистиче из крутог, неповерљивог, нефлексибилног и аутократског држања и понашања лидера у политичкој организацији. Пошто је противник партиципације чланова партије у управљању и у одлучивању, сам доноси одлуке, сам обликује визије и сам утврђује стратегију политичког делова-

2) Ж. Кулић, *Управљање људским ресурсима*, Београд, 2002, стр. 240-266.

ња. На најближе сараднике се ослања само онолико колико мора. Како у подређене нема поверења, у обликовању њиховог понашања користи се недемократским и превазиђеним средствима (кажњавањем, премештањем, онемогућавањем напредовања, опоменама, критикама итд.), односно формалним ауторитетом, тј. ауторитетом лидерске позиције. Могућности прилагођавања су сведене на минимум, због чега се аутократски стил лидерства сматра нефлексибилним, а у коначном сагледавању и непродуктивним.

Аутократски стил лидерства је у много чему превазиђен. Због своје резервисаности према променама, иновацијама и унапређењима, аутократски лидери се пре или касније суочавају с великим проблемима и тешкоћама. Због гушења иницијативе и креативног мишљења њихове организације најчешће не хватају корак с временом, крећући се „уходаним стазама“. Држећи све у својим рукама, они често постају „уско грло“ у раду и сметња за ефикасно управљање и извршавање појединих послова. Аутократски стил руковођења веома је погодан за формирање култа личности и осетније обесправљивање следбеника. Дистанца између лидера и подређених веома је изражена, тим пре што се следбеници третирају као објекти управљања.

Из наведених разлога аутократско лидерство се све ређе среће у политичкој пракси. По правилу, везује се за мале политичке партије, у којима главну реч воде њихови оснивачи и у којима су често активни чланови њихових породица, њихови пријатељи и њихови познаници. С растом и развојем политичке партије, повећава се и број чланова у њој, што намеће потребу за успостављањем нових односа у раду и друкчијег стила лидерства. Ако се то не схвати на време, последице могу да буду веома велике, јер аутократско лидерство изазива незадовољство и незаинтересованост за рад, што води губитку политичког утицаја и критици јавности.

2.1.2. Демократски стил лидерства

Демократски стил лидерства се заснива на сарадњи лидера с подређенима. У доношењу одлука осим лидера учествују и следбеници. Према подређенима се исказује висок степен поверења,³⁾ због чега су они спремни да преузму део одговорности. Демократски настројен лидер не издаје наређења, већ се труди да чује и размотри мишљења, сугестије и предлоге осталих чланова групе, односно подређених. Он не сузбија, него поспешује комуникације

3) Бакрески, О. „Специфичне карактеристике одлучивања у безбедносном менаџменту“, *Наука, безбедност, полиција*, 15(3), 2010, стр. 30.

између људи. Њему није стало да држи све конце у рукама, због чега део својих овлашћења преноси на своје сараднике и на ниже нивое руковођења. У процесу обликовања понашања следбеника не користи се средствима принуде, осим у изузетним случајевима. Односи надређености и подређености потискују се у други план, уступајући место односима сарадње и заједничког остваривања циљева политичке организације. Између лидера и следбеника успоставља се интеракција у облику повратне спреге.

У условима децентрализованог одлучивања, председник политичке организације се одриче дела моћи и дела својих компетенција у корист лидера на нижим степенима управљања. Демократским стилем лидерства обезбеђују се партиципација чланова политичке партије у одлучивању и управљању, демократско сучељавање ставова и борба мишљења, брже и адекватније прилагођавање потребама интерне средине и захтевима окружења и већа афирмација људских вредности и потенцијала. Захваљујући томе, лидери демократске оријентације имају највећу подршку следбеника, али и јавности, што је у политичким процесима веома значајно.

2.1.3. Либерални стил лидерства

Либерални (*laissez faire*) стил лидерства или стил индивидуалне слободе, како се друкчије назива, одликује се пуном и несметаном укљученошћу свих следбеника у процесе стварања визије, утврђивања стратегије, дефинисања циљева, преузимања одговорности и остваривања циљева политичке организације. Лидер има пуно поверење у подређене због чега им обезбеђује велику слободу и самосталност у раду и одлучивању. Овлашћења лидера сведена су на минимум. Лидер заузима позицију немешања „нека иде како иде“.⁴⁾ Улога лидера се углавном своди на координирање и одрицање одговорности. Он преноси задатке следбеницима (групи или члановима радног тима) и региструје постигнуте резултате. Следбеницима је препуштена потпуна слобода у избору начина извршавања послова и задатака, из чега проистиче закључак да они преузимају пуну одговорност за квалитет тог избора.

У условима либералног лидерства промене се схватају као нужна, оправдана и нормална ствар. Процес прилагођавања и промена сматра се интегралном активношћу процеса лидерства. Веза између лидера и следбеника је слаба, а између самих следбеника, по правилу, никаква.

4) P. G. Northouse, *Лидерство*, Београд, 2008, стр. 127.

Либерални стил вођења претпоставља прецизно спроведену поделу посла, у којој свако одговара за свој рад, организован по тимовима и радним групама, у којима се обављају сложени, високоодговорни послови, који захтевају посебна знања и високообразоване људе, који не трпе турсе, ограничења и стереотипе. Уколико се не води рачуна о политичкој организацији као целини, њеним циљевима и задацима и заједничким интересима свих, либерални стил лидерства може погодовати настанку недисциплине, анархије и хаоса, доводећи у питање остваривање циљева политике и опстанак политичке партије на политичкој сцени.

3. ПОСЕБНИ СТИЛОВИ ЛИДЕРСТВА

Савремене теорије лидерства посвећују велику пажњу појединцима који имају пресудан утицај у својим организацијама. Тежиште је на њиховом понашању и њиховим особинама. Афирмацијом бихејвиористичког приступа, особине лидера се потискују у други план, а пажња аутора лоцира на питања као што су: шта успешни лидери раде, како се понашају у току рада, како организују своју организацију, како доносе одлуке, како комуницирају с подређенима, како се односе према следбеницима и слично. Полази се од претпоставке да лидерске референце зависе од лидерског понашања (које се може мењати и прилагођавати), а не од лидерских особина, којима су се превише бавиле класичне теорије лидерства.

Из приступа који полази од става да је организација састављена од организованих и вођених група и да посебну пажњу треба посветити понашању и особинама појединаца, који имају улогу вође, проистекла су два стила лидерства, и то: 1) трансакциони и 2) трансформациони.

3.1. Трансакциони стил лидерства

Трансакциони стил лидерства карактеришу пренаглашена улога лидера и подређена позиција следбеника. У стварању визија и утврђивању стратегије учествују само лидери. Они дефинишу циљеве и одређују задатке које, зарад остваривања тих циљева, следбеници треба да обаве. Следбеници не учествују у дефинисању задатака и распореду послова из делокруга група и појединаца. Све, по правилу, тече уходом и разрађеним током и готово се ништа не препушта случају, нити самоиницијативи. Промене су могуће, али само до одређених граница. У њих се иде само када се

мора и колико се мора, јер су најчешће адаптивне природе. Позитивна борба мишљења се гуши, а иновације неадекватно награђују.

Лидери се труде да посебним мерама мотивишу следбенике на остваривање постављених циљева. Уколико се системом награђивања и системом напредовања у томе не успе, прибегава се мерама појачане контроле и кажњавања. Трансакциони стил лидерства због тога није популаран и примерен савременим политичким процесима, јер се превише везује за ауторитарне лидере.

3.2. Трансформациони стил лидерства

Трансформациони стил лидерства се везује за лидере који знају да створе визију и стратегију и који умеју да придобију и инспиришу своје следбенике, али и налазе решења за проблеме за које се мислило да су нерешиви.

Лидери трансформационог типа препознају се по спремношћу и одлучношћу да иду у промене кад год затреба и колико год је неопходно. Иако су одважни и самоуверени, они исказују велико поверење у људе с којима сарађују и оне који су им формално подређени. Њихови вредносни ставови не проистичу из формалних обележја него из суштине ствари. Иако су добри стратеzi и успешни визионари, уче целог живота. Захваљујући својој храбрости и одважности и својим способностима и потенцијалима, спремни су да се суоче и с највећим изазовима, најсложенијим проблемима и најнепријатнијим ситуацијама. То су само неке од особина и квалитета, који се, по свему судећи, с разлогом везују за трансформационе лидере.⁵⁾

3.3. Остали (посебни) стилови лидерства

У стручној литератури се повремено указује да су, осим класичних, трансакционих и трансформационих стилова, могући и други, још увек мање познати, стилови лидерства. Обогаћивању лидерства новим стилима, у теоријском смислу, највише су допринели П. Херси (*Paul Hersey*) и К. Бланшар (*Kenneth Blanchard*), творци тродимензионалног ситуационог модела лидерства, насталог 1982. године и веома коришћеног у обуци менаџера.⁶⁾ Према њиховом схватању зрелост следбеника утврђује се на основу: 1)

- 5) Због наведених особина и квалитета поједини аутори сматрају да између трансформационих и харизматских лидера готово да и нема разлике.
- 6) Тродимензионални ситуациони модел лидерства одликује се тиме што, осим задатака и односа између лидера и следбеника, у центар пажње поставља и питање зрелости следбеника.

степен мотивације за рад, 2) спремности да се преузме одговорност за савесно и одговорно извршавање преузетих обавеза и 3) степен образовања и стеченог искуства. Херси и Бланшар су скренули пажњу на четири стила лидерства: 1) причајући стил, 2) продајни стил, 3) партиципативни стил и 4) делегирајући стил.

Причајући стил лидерства одговара следбеницима ниског нивоа зрелости, због тога што нису спремни да се суоче с одговорношћу. Њима више одговарају лидери који самостално дефинишу циљеве и задатке и самостално утврђују стратегију развоја. Пошто нису спремни, нити способни да самостално одлучују и да сами собом управљају, следбеницима ниског степена зрелости су потребни лидери који ће им издавати радне налоге, давати смернице и издавати упутства за рад.

Продајни стил лидерства је најпримеренији у случају ниске до умерене зрелости следбеника. По мишљењу Херсија и Бланшара, тим стилем се даје подршка људима који нису довољно способни, али који су спремни да на себе преузму одговорност за оно што раде. Следбеницима којима фали знање и способност треба пружити шансу да се докажу како би постали заинтересованији за рад.

Партиципативни стил лидерства је адекватан за следбенике чији се степен зрелости креће у распону од умереног до високог. Следбеници располажу потенцијалима, али нису спремни да преузму одговорност за доношење одлука и самостално извршавање преузетих послова и радних задатака. Улога лидера своди се на придобијање њиховог поверења и активирање њихових неспорних знања и способности. Повећавање њихове мотивације подразумева остваривање добрих резултата рада.

Делегирајући стил лидерства је најбољи за следбенике високог и највишег степена зрелости. Свесни својих квалитета и способности, следбеници су спремни да се, за све што раде и о чему одлучују, суоче с одговорношћу. Захваљујући томе, лидери делегирајућег стила преносе (делегирају) на следбенике висок степен слободе и овлашћења у сфери одлучивања, управљања и контроле. Такав однос према подређенима више је него пожељан, нарочито у условима тимског рада и одлучивања.

4. САВРЕМЕНИ МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА

У последњих неколико деценија лидерством се бави велики број теоретичара и научних истраживача. Захваљујући томе, оно је изучавано и још увек се изучава с различитих аспеката. Осим

стилова лидерства, све већу пажњу заслужују и модели вођства. Најпре ће се говорити о моделу подељеног вођства, затим о моделу виртуелног вођства (као новим и све актуелнијим моделима) и на крају о преосталим савременим моделима лидерства.

4.1. Модел подељеног лидерства

Сваки лидер мора да зна да нико није вечит, да ниједан вођа није назаменљив и да је генерацијска смена кадрова (лидера, следбеника и других) природна и нормална ствар.⁷⁾ Поједини лидери, међутим, нису спремни да се повлаче,⁸⁾ стварајући атмосферу да се без њих не може, да нема ко да их замени, да су сви други неспособни и да ће партија пропасти ако они оду. Потенцијалне ривале шиканирају, протерују, или им, онемогућавају да напредују и да се оспособљавају за веће изазове и озбиљније циљеве. Да би се такви и слични проблеми и неспоразуми превазишли, последњих година се све више препоручује концепт подељеног лидерства, чија се суштина своди на процес децентрализације власти, моћи и утицаја.

Модел подељеног лидерства карактерише већи број принципа, од којих посебну пажњу заслужују: 1) принцип супсидијерности и 2) принцип заслуженог ауторитета.⁹⁾

Принцип супсидијерности подразумева примену правила по коме лидер не треба да обавља дужности које се безболно могу пренети у надлежност подређених. Обавезе које подређени могу самостално да извршавају не треба да оптерећују лидере, који се ионако имају чиме бавити. Преношењем дела послова и овлашћења на ниже и себи подређене субјекте остварује се неколико значајних циљева, и то: 1) лидери се ослобађају обавеза и послова, 2) подређени добијају већу слободу и самосталност у раду, што их чини задовољнијим и мотивисанијим за рад и 3) остварује се жељена равнотежа моћи и утицаја у организацији. Да би се идеја о подељеном лидерству до краја реализовала, лидери морају имати максимално поверење у подређене, њихове способности и потенцијале и њихову оданост и приврженост циљевима и интересима организације. Ако се такво поверење заслужи, лидери не треба да се држе резервисано и уздржано, него да подређене охрабре и мотивишу на самосталан рад, доношење одговарајућих одлука и пре-

7) Ж. Кулић, цитирано дело, стр. 240-266.

8) Бакрески, О. „Координација и безбедносни менаџмент“, *Наука, безбедност, полиција*, 13(2), 2008, стр. 70.

9) Концепт подељеног вођства дефинисан је крајем 90-их година XX века. Његов творца је Хенди (*Handy*).

узимање одговорности за оно што раде. Упоредо с тим, лидери морају стварати услове у којима ће се обезбеђивати нови менаџери и нове вође организације.

Принцип заслуженог ауторитета проистиче из све распрострањенијег мишљења да (лидерска) моћ не проистиче из положаја, овлашћења и формалних позиција, него из компетентности, резултата и стварних заслуга. Позицију треба најпре заслужити па онда добити. Ауторитет се не ствара по добијању титуле и лидерског положаја, него пре тога. Једном стечена лидерска позиција није и заувек стечена позиција. Све је политици отворено и подложно преиспитивању.¹⁰⁾ Ако се појаве нове снаге, с бољим перформансама, мора им се пружити шанса да се докажу. Најбољи тренер не сме да буде у запећку. Напротив, екипу треба увек да предводе најспособнији и најупорнији. Да се не би мењала екипа, лакше је мењати тренера. То је процес који тече и који је изложен непрекидним променама и модификацијама. Ко је год спреман да се суочава са изазовима, да води и следи, да буде главни и споредни, да буде надређен и подређен, да буде индивидуалац и тимски играч, да решава проблеме и ствара визије, да утврђује стратегију и дефинише циљеве, да буде оптимиста и вечити ђак, може постати успешан и узоран лидер. Организација треба да има више лидера, распоређених на различитим пословима, од најнижег до највишег нивоа. Њихова смењивост треба да постане нормална ствар и свакодневна појава. Између тако постављених лидера треба да влада такмичарски дух. Онај ко је бољи и способнији иде напред, а ко посустаје и изостаје – уступа место бољима. И стално тако.

Да би наведени принципи дошли до пуног изражаја, неопходни су тимски концепт рада и нови кандидати за лидере. Афирмација тимског рада и стварање услова за осамостаљивање људи и њихово оспособљавање за вођство основне су претпоставке успешног функционисања концепта подељеног лидерства. Ако сваки човек добије шансу да се искаже и докаже, опроба и потврди, обучи и оспособи, задовољство у раду је веће, а успешност деловања у политичком простору све израженије.

4.2. Модел виртуелног лидерства

Техничко-технолошки, информациони и комуникациони прогреси умногоме су изменили концепт, структуру и изглед традиционалне политичке организације. У ери роботизације, компју-

10) Ж. Кулић, Г. Милошевић, „Субјекти и фактори политичког лидерства“, *Српска политичка мисао*, Београд, бр. 4/2013, стр. 62.

теризације, интернетизације и интранетизације, традиционалне политичке партије све више се трансформишу у виртуелне организације, које се темеље на концепту активности. Простор за рад (канцеларије, кабинети, управне зграде, просторије за састанке итд.) више нема значај који је некада имао. Многе активности сада се одвијају уз помоћ електронске поште, мобилне телефоније и видео-конференција, што канцеларијски рад чини сувишним и превазиђеним обликом обављања послова.

С афирмацијом виртуелних организација, без традиционалног одређења места рада, напушта се уобичајено схватање места и улоге лидера у политичкој активности. Традиционално лидерство, засновано на свакодневном надзору и вишестепеној контроли (хијерархијски постављеној, а често и бирократизованој), постало је нерационално, нестимулативно, непродуктивно и прескупо. Модел виртуелног лидерства, у комбинацији са принципима подељеног вођства, нуди нове могућности. У којој мери ће се оне остварити зависи од модела лидерства. У условима виртуелног лидерства, заснованог на поверењу у подређене, треба развијати осећај сигурности, припадања и оданости партији. Да би се у томе успело, неопходни су одређени предуслови, према којима се поверење стиче по испуњењу следећих претпоставки:¹¹⁾

- 1) веровањем људима у организацији;
- 2) демонстрирањем оданости циљевима организације;
- 3) сталним учењем и оспособљавањем за промене и прилагођавања;
- 4) сталним преиспитивањем понашања лидера и следбеника како би се пратио њихов учинак и евентуални раскорак између речи и дела;
- 5) усклађивањем индивидуалних, групних и заједничких циљева и интереса ради заједничког рада на остваривању пројектоване политике;
- 6) успостављањем одговарајуће комуникације са подређенима;
- 7) комбиновањем правила виртуелног лидерства и принципа подељеног вођства итд.

Лидери виртуелних организација треба да знају да организације не чине њихова седишта и њихова техника и технологија, него људи, њихова знања и њихови потенцијали. Улагањем у људе, улаже се у будућност и сигурност. Људи су најзначајнији ресурси,

11) Ж. Кулић, цитирано дело, стр. 240-266.

па их тако треба и гледати.¹²⁾ Такав приступ је у интересу не само подређених него и политичке организације у целини, јер само уважен, адекватно награђен и задовољан човек може бити заинтересован за остваривање циљева организације, без обзира на то како је устројена и чиме се бави.

4.3. Остали модели лидерства

У оквиру савремених теорија лидерства развио се контингентни приступ, који полази од претпоставке да ниједан стил лидерства није ефикасан у свим ситуацијама и да та ефикасност зависи од већег броја фактора (карактеристике и захтева послова и задатака, особине, очекивања и понашања следбеника и организационе културе). Овај приступ развија следеће моделе лидерства: 1) ситуациони модел, 2) Фидлеров модел, 3) модел “пут-циљ” и 4) нормативни модел.

Од лидера се захтева умеће и способност да утврде право стање ствари, односно да утврде дијагнозу ситуације, а потом да изаберу и примене адекватан стил лидерства, који је компатибилан са степеном зрелости подређених. Другим речима, стил лидерства се прилагођава конкретној ситуацији и конкретним људима.

Фидлеров модел лидерства полази од става да лидери могу применити два стила вођења својих следбеника.¹³⁾ Један стил се одликује наклоношћу и попустљивошћу према подређенима, а други – строгим и налогодавним односом према подређенима.

Модел „пут – циљ“ заснива се на очекивању и мотивацији следбеника.¹⁴⁾ Стил лидерства треба да је примерен уоченим разликама међу члановима организације.¹⁵⁾ На тим разликама, као и на разликама у индивидуалним доприносима, лидери треба да успоставе различите, односно адекватне системе награђивања. Сагласно карактеристикама подређених (знања и способности, ригидност, допринос итд.) и карактеристикама окружења (природа посла, начин доношења одлука, карактеристике групе и др.), лидери се могу понашати директивно (ако је задатак сложен, ви-

12) Кулић, Ж., Милошевић, Г. „Планирање као део активности у области управљања људским ресурсима“, *Наука, безбедност, полиција*, 17(2), 2012, стр. 12-27.

13) Ф. Фидлер (*Fred Fiedler*) творац овог модела, покушао је да одговори на питање колико моћи, снаге и утицаја лидеру обезбеђује конкретна ситуација.

14) Р. Хаус (*Robert House*) полазио је од става да су запослени спремни на велике резултате, али да очекују и велике награде. Задатак лидера је да им помогну у остваривању циљева.

15) Опширније: P. G. Northouse, *Лидерство*, Београд, 2008, стр. 87-94.

шефазан и дугорочан понашање се може сматрати позитивним), подржавајуће (лидер треба да се определи за стил подржавајућег понашања када се обављају послови који изазивају замор, стрес, монотонију и фрустрацију), инспиративно (када се треба суочити са већим изазовима и високим циљевима, лидери треба додатним мерама награђивања и напредовања да мотивишу подређене на веће залагање) и партиципативно (подразумева висок степен учешћа подређених у процес одлучивања, добру међусобну информисаност, висок ниво поверења у подређене, али и подређених у лидера и слично).

Нормативни модел лидерства¹⁶⁾ садржи пет стилова лидерства, седам ситуационих димензија, четрнаест типова проблема и седам правила одлучивања. По утврђивању дијагнозе ситуације у којој се налази, лидеру се пружа могућност да се определи за један од пет стилова вођства, обележених посебним нумерацијама. Два стила се везују за аутократско одлучивање (аутократски стил одлучивања – А I и аутократски стил одлучивања – А II), два за консултативно одлучивање (консултативни стил – С I и консултативно доношење одлука – С II), а преостали, пети, стил (групно доношење одлука – Г II), за групно, тј. консензусно доношење одлука.

Недовољно јасно одређен и позициониран политички простор, мноштво идеја и мисли у истом, брзина и сложеност одлучивања, жеља за остварењем политичке моћи и слично, захтева праћење политичког процеса од стране лидера. Природа односа у процесу управљања политичким процесима, захтева препознавање стила лидерства, односно стила вођења у политици. Лидерска позиција спаја интерес појединца, колективитета и друштвене заједнице у модел који представља бригу лидера за општим вредностима.

Лидер настоји да креира јединствен, препознатљиви стил деловања у политици. Лидерски стил испољава се кроз ауторитет одлучивања и деловања али и кроз разне облике и форме укључивања следбеника у процес доношења одлука и активности. Осим стилова лидерства, све већу пажњу заслужују и модели вођства и то: модел подељеног вођства и модел виртуелног вођства. Да би се идеја о подељеном лидерству до краја реализовала, лидери морају

16) Творци нормативног модела лидерства су Врум (*Vroom*) и Јетон (*Yetton*).

имати максимално поверење у подређене, њихове способности и потенцијале и њихову оданост и приврженост циљевима и интересима организације.

Лидери виртуелних организација треба да знају да организације не чине њихова седишта и њихова техника и технологија већ људи. Такав приступ је у интересу не само подређених него и политичке организације у целини, јер само уважен, адекватно награђен и задовољан човек може бити заинтересован за остваривање циљева организације, без обзира на то како је устројена и чиме се бави.

ЛИТЕРАТУРА

- Бакрески, О. „Координација и безбедносни менаџмент“, *Наука, безбедност, полиција*, 13(2), 2008.
- Бакрески, О. „Специфичне карактеристике одлучивања у безбедносном менаџменту“, *Наука, безбедност, полиција*, 15(3), 2010.
- Кулић Ж., *Управљање људским ресурсима*, Београд, 2002.
- Кулић, Ж., Милошевић, Г. „Планирање као део активности у области управљања људским ресурсима“, *Наука, безбедност, полиција*, 17(2), 2012.
- Кулић Ж., Милошевић Г., „Субјекти и фактори политичког лидерства“, *Српска политичка мисао*, Београд, 2013, бр. 4/2013.
- Northouse P. G., *Лидерство*, Београд, 2008.
- Павићевић П., *Стил политичких лидера у Србији*, Београд, 2010.
- Петковић М., *Организационо понашање*, Београд, 2003.

Zivko Kulic, Goran Milosevic

STYLES AND MODELS OF LEADERSHIP IN POLITICS

Resume

Unlike manufacturing and entrepreneurial processes, political processes are much more complex and require a special relationship between a leader and followers. Within the political environment, if one wishes to recognize the style and methods of political leadership, one must also consider the manner and nature of relationships in the process of a political party management, and within political processes management.

As for classical leadership styles, one should distinct 3 styles: 1) autocratic, 2) democratic, and 3) liberal. Autocratic leadership style is the result of a rigid, full of suspicion, inflexible, and autocratic atti-

tude of a leader of a political organization. Since he/she opposes participation of party members in management and decision-making, he/she makes the decisions, creates visions and establishes the strategy of political action all by him/herself. Democratic leadership style is based on cooperation between a leader and his/her subordinates. Both leader and followers participate in decision-making. Liberal leadership style is characterized by full and free participation of all followers in the process of vision making, establishing of strategy, defining of goals, assuming responsibilities and achieving goals of political organization.

Given the approach which claims that an organization consists of organized and lead groups, and that special attention should be paid to the behaviour and traits of individuals that have the role of a leader, two leadership styles emerged, namely: 1) transactional and 2) transformational. Transactional leadership style is characterized by overemphasized role of the leader and subordinate role of the followers. Only leaders participate in creating of visions and establishing of strategy. Transformational style leaders are recognized by their readiness and determination to make changes whenever needed and as much as necessary.

In professional literature, it is occasionally suggested that, in addition to classic, transactional and transformational, other, still less known styles of leadership, are also possible. The authors point to four leadership styles: 1) telling style, 2) selling style, 3) participating style and 4) delegating style.

In addition to leadership styles, leadership models also deserve more attention. One can distinct: shared leadership model and virtual leadership model. In order to fully implement the idea of shared leadership, leaders must have the maximum confidence in subordinates, their capabilities and potentials and their loyalty and commitment to the goals and interests of the organization. The leaders of virtual organizations need to know that the organization does not consist of their positions and their technologies, but the people, their knowledge and their potentials. People are the most important resource, and they should be seen as such. Such an approach is in the interests not only of subordinates, but also of a political organization as a whole, given that only respected, adequately rewarded and satisfied person can be interested in achieving the goals of the organization, regardless of how it is structured and what it does.

Within the contemporary leadership theories, the contingency approach has developed, which assumes that no leadership style is efficient in all situations, and that this efficiency depends on a number of factors. This approach develops the following leadership models:

1) situational model, 2) Fiedler's model, 3) "path-goal" model and 4) normative model.

Key words: leadership styles, leadership models, politics, political space, followers, leaders.

* Овај рад је примљен 22. јула 2014. године а прихваћен за штампу на састанку Редакције 03. септембра 2014. године.