

Model vodenja z vizijo, navdihom in integriteto

Nejc Škrabec*

Vodotučine 3, 1295 Ivančna Gorica, Slovenija

nejc.skrabec@gmail.com

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Raziskovali bomo, kateri od dejavnikov, vizija, navdih in integriteta najbolj pripomorejo pri uspešnem vodenju organizacije.

Namen: Namen in cilj raziskave je, da preverimo, kaj sploh pomenijo vizija, navdih in integriteta, ter da ugotovimo, kateri izmed obravnavanih dejavnikov najbolj pripomore pri vodenju v organizacijah.

Metoda: Pri raziskavi bo uporabljena deskriptivna metoda. Zbrali bomo literaturo, članke in informacije ter jih pregledali in analizirali.

Rezultati: Z raziskavo smo ugotovili, da je za uspešno vodenje organizacije potrebno upoštevati vse tri obravnavane dejavnike, vizijo, navdih in integriteto.

Organizacija: Organizacija bo lahko raziskavo analizirala, ter z vodji ugotovila, kateri način vodenja bi bil bolj primeren, za še bolj uspešno poslovanje organizacij.

Družba: Organizacija lahko vlaga v razvoj veščin vodenja posameznika, ter jih spodbuja pri razvijanju njihovih sposobnosti, potencialov in lastnosti.

Originalnost: V raziskavo so vključeni trije dejavniki, ki pripomorejo k boljšemu vodenju organizacij.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Raziskovanje je bilo opravljeno na podlagi zbrane literature, člankov in informacij.

Gljučne besede: organizacija, vodja, vodenje, vizija, navdih, integriteta, inspiracija, uspešno poslovanje.

1 Uvod

V današnjih časih je na trgu čedalje več konkurence, ki se na vse načine trudi, da bi obstala na trgu in bila boljša od drugih organizacij. Na obstanek organizacije na trgu vpliva veliko dejavnikov, kot so kakovostni izdelki in storitve, konkurenčne cene, sposobnost hitrega prilagajanja spremembam in razmeram na trgu, inovativnost in tako dalje. Med najpomembnejše dejavnike za obstoj podjetja na trgu pa je zagotovo uspešno vodenje. Obstaja veliko načinov in stilov vodenja podjetja. Nekateri načini vodenja so bolj prijazni do zaposlenih, nekateri malo manj. Zavedati se je potrebno, da je na trgu delovne sile veliko konkurentov, ki bi se radi dokazali kot vodje in prispevali k uspešnosti poslovanja v organizacijah. Glede na to, da smo si ljudje med seboj različni, so tudi ideje, kako bi lahko kdo vodil organizacije, zelo različne.

Glede na to, da je tema glede načinov vodenja organizacij zelo obširna, se bomo v naši raziskavi osredotočili na tri dejavnike, ki so tudi zelo pomembni in vplivajo na vodenje organizacij, in

* Korespondenčni avtor / Correspondence author

sicer vizijo, navdih ter integriteto. Raziskali bomo ali je za organizacijo bolje, da se vodje pri vodenju zanašajo na vizijo organizacije, ki jo podjetja imajo, ali je boljše, da se zanašajo na njihov navdih pri delu ob upoštevanju integritete.

Kot smo že na začetku omenili, je za uspešnost podjetja ključen dejavnik uspešno in kakovostno vodenje zaposlenih. Vodenje ne sme biti zgolj delegiranje nalog in zahtevanje, da so naloge uspešno opravljene. Dober vodja mora znati motivirati svoje sodelavce, da bodo uspešno opravili svoje delo. Uspešni in prav tako tudi neuspešni rezultati poslovanja organizacij, so velik pokazatelj, ali vodje dobro opravljajo svoje delo.

Vodja je simbol podjetja, njegovega uspeha ali neuspeha. Simbolična vloga izhaja iz prepričanja, da lahko ob siceršnjem okoljskem determinizmu tudi sam pomembno vpliva na dogajanje v organizaciji. Vodje so lahko uporabljeni kot grešni kozli, lahko so nagrajeni, kadar gredo stvari dobro in tudi odpuščeni, kadar gredo stvari slabo. Kadar se v podjetju pojavijo problemi, je rešitev enostavna – zamenjava vodje. Vodja je namreč ustrezna tarča za zunanje pritiske in organizacijam omogoča razmeroma enostavno odgovarjanje na zunanje zahteve. (Pfeffer & Salancik, 2003, str. 263)

Kot pravijo Mayer, Kovač in Jesenko (2004, str. 17) je vodenje vplivanje na ljudi, da bi dosegli cilje. Pri tej definiciji je potrebno vplivanje na ljudi razumeti v splošni obliki, kot je delegiranje nalog, motiviranje in usmerjanje sodelavcev, reševanje konfliktov ter njihovo preprečevanje, sporazumevanje in odločanje.

Vodenje postaja vse bolj zahtevno, saj so tehnično tehnološke zahteve vse višje, enako je vse višja zahtevnost potrebnega nivoja znanja. To terja poleg pridobivanja strokovnega znanja tudi več znanja s področja vodenja, komuniciranja, medsebojnih odnosov za učinkovito vodenje in motiviranje sodelavcev (Dular, 2002, str. 14). Od samih vodij pa je odvisno ali bodo svoje sodelavce usmerjali glede na vizijo podjetja, ali se bodo bolj držali vodenja z navdihom ali pa se bodo bolj posluževali vodenja z integriteto.

Vodstvene sposobnosti so veščine, ki so posamezniku v veliki meri prirojene, se je pa teh veščin možno tudi proučiti. Uspešen vodja mora biti zaupanja vredna oseba, in pošten z močnim značajem, saj mu bodo le tako sodelavci pripravljene slediti in ga upoštevati. Naj naštejemo še nekaj lastnosti, ki jih mora imeti uspešen vodja (poslovnisvet.si, 2019):

- razvite komunikacijske sposobnosti,
- predanost do dela in organizacije,
- motivator in vir navdiha,
- samozavest,
- pozitivnost,
- perfekcionisti,
- timsko delo.

2 Teoretična izhodišča

Povzeto po spletni strani ipsos.si, pomeni vizija posplošen opis predvidene prihodnosti organizacije, predstava idealizirane prihodnje podobe. Pomaga nam načrtovati načrt, kam naj bi se organizacija v prihodnosti usmerila, oziroma kakšna naj bi organizacija sploh bila in s čim naj bi se ukvarjala. Vizija organizacijam narekuje, kakšne organizacije bodo postale, ko bodo dosegle svoje zastavljene cilje z vizijo. (ipsos.si, 2019)

Vizija je želena prihodnost organizacije, oziroma kakšna želi organizacija postati v prihodnosti. Organizacije lahko svoje vizije uresničijo, če se dovolj potrudijo. Vizija organizacije izhaja iz vseh zaposlenih v organizaciji, zato se z njo lahko poistovetijo tako organizacija kot posamezni zaposleni. S pomočjo vizije se lahko zastavi strateške načrte glede poslovanja organizacije, ter zastavi pot, po kateri bi uspeli doseči zastavljeno vizijo.

Če povzamemo spletno stran Wikipedia.org, pomeni navdih tudi inspiracijo. To pomeni neko ustvarjalno moč, domišljijo, ki jo vzbuja nek pojav, stvar, oziroma navdih. (Wikipedia.org, 2019)

Navdih oziroma inspiracija zelo prispevata tudi pri inovativnosti zaposlenih. Brez ustvarjalne moči in domišljije, bi težko iznašli nove in vedno bolj napredne izdelke. Glede na vse bolj zahtevne razmere na trgu, je inovativnost v organizacijah izredno dobrodošla, saj se organizacije lahko veliko lažje spopadajo z vedno bolj kompleksnimi zahtevami kupcev.

Za nenehen razvoj in uspeh organizacije je potreben stalen pogled v prihodnost. Potrebno je poiskati vedno nove ideje in rešitve in to na vseh ravneh, od vodij do zaposlenih. Vodje morajo biti zgled zaposlenim in morajo znati iz zaposlenega iztržiti njegovo maksimalno ustvarjalnost. (Bižal, 2013, str. 125)

Voditelji bi morali vzpostaviti sistem za prepoznavanje priložnosti za inoviranje, jasne namene in cilje ter izboljšave strategije v skladu z inovacijskimi dosežki. Zaželeno je spodbujanje odprtega razmišljanja, ustvarjalnost in inovativnost. S tem se organizacija hitro in lažje prilagaja na izzive, s katerimi se srečuje. (Janković, 2012, str. 77)

Integriteto se velikokrat povezuje z etiko in moralo. Glede na povzetek Wikipedija.org, je integriteta celovitost, skladnost, pristnost, poštenost in verodostojnost. Pomeni, da posamezniki in organizacija delujejo skladno, etično in odgovorno, ter si prizadevajo preprečevati in odpravljati tveganja, da bi bile njihove pristojnosti za odločanje, uporabljene protipravno in bile v nasprotju z etičnimi kodeksi, ter bi organizaciji ali posamezniku povzročile škodo. Oseba z integriteto je oseba, ki govori to, kar misli in dela to, kar govori, skladno z moralnimi normami in veljavnimi pravom. Organizacija z integriteto ima zaposlene osebe z integriteto. Deluje v skladu z etičnimi normami, ki so zapisane etičnih kodeksih organizacije ter veljavnim pravom. Organizacijam z integriteto okolje bolj zaupa, saj je delovanje organizacije v skladu s poslanstvom, ki odraža etiko in pravne norme družbe. Na tak način organizacija pridobi tudi zaupanje in zvestobo svojih zaposlenih ter tudi strank. Če organizacije ne bi dale nič na

integriteto, bi to pomenilo veliko možnosti, da je v organizaciji prisotna korupcija. (Wikipedia.org, 2019)

Kot navaja Kern Pipan (2011, str. 5-6), je gospodarska kriza v precejšnji meri odraz vrste neodgovornih odločitev voditeljev, ki so temeljile na načrtnem neupoštevanju etičnih principov integritete, poštenega poslovanja, poštenega odnosa voditeljev do svoje organizacije, zaposlenih, odjemalcev, dobaviteljev ter družbe v ožjem in širšem pomenu.

V našem raziskovalnem članku bomo raziskovali, kateri od naših obravnavanih dejavnikov, vizija, navdih ter integriteta, najbolj pripomorejo pri uspešnem vodenju organizacij.

3 Metoda

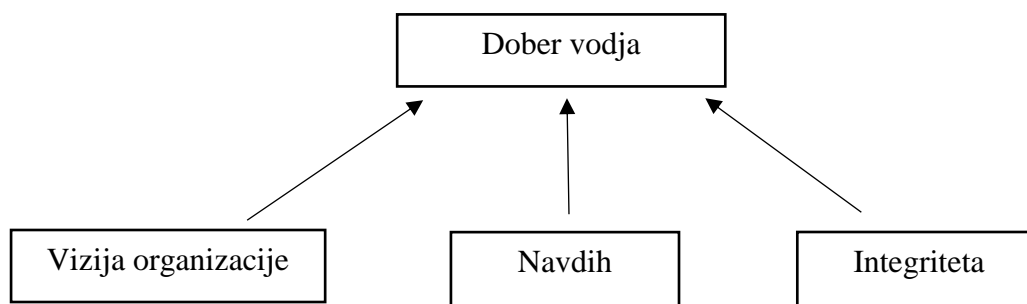
Pri raziskavi smo uporabili metodo zbiranja podatkov in člankov, ki so bili povezani z našim raziskovalnim vprašanjem. Iskanje člankov, literature in podatkov je potekalo po ključnih besedah. Članke in podatke smo poiskali na spletu, knjižnici. Kar nekaj člankov pa je bilo na voljo na spletni strani Fakultete za organizacijske študije Novo mesto v spletnih revijah Revija za univerzalno odličnost. Zbrane članke, literaturo in podatke smo nato pregledali, ter pridobili vse potrebne informacije za naše raziskovalno vprašanje. V poglavju rezultati in razprava smo dopolnili naše ugotovitve oziroma rezultate ter v razpravo vključili svoje mnenje. V tabeli 1 smo zapisali literaturo, ki smo jo uporabili, v tabeli 2 pa smo zapisali ugotovitve, ki smo jih povzeli.

Tabela 1: Seznam uporabljenih člankov in knjig

Avtor (Letnica)	Naslov članka
Pfeffer, J., & Salancik G. R. (2003).	The External Control of Organisations: A resource Dependence Perspective.
Kern Pipan, K. (2011).	Voditeljstvo odgovorno odločanje ter ravnanje z zaposlenimi z uporabo modela odličnosti EFQM
Dular, B. (2002).	Lastninjenje in upravljanje človeških virov (doktorska disertacija). Ljubljana: Univerza v Ljubljani.
Bižal, U. (2013)	Raziskava vpliva stila vodenja na spodbujanje ustvarjalnosti v delovni skupini.
Janković, V. (2012)	Zavedanje lastnih slabosti je prvi korak na poti odličnosti vodenja.

Vir: Avtor

Na sliki 1 so izpostavljeni ključni dejavniki, ki jih mora upoštevati dober vodja v organizaciji.



Slika 1: Teoretični model raziskave

4 Rezultati in razprava

4.1 Rezultati raziskave in ključne ugotovitve

Organizacije si z vizijo postavijo srednje do dolgoročne cilje, seveda morajo biti cilji uresničljivi. Splošno znano je, da so veliko bolj uspešna tista podjetja, ki imajo jasno zastavljene cilje in načrte ter znajo tudi gledati za naprej. Tako lahko organizacije lažje prepoznajo nove priložnosti ali morebitne nevarnosti, pri doseganju zastavljenih ciljev vizije. Organizacije, ki nimajo jasno zastavljene vizije ali pa je morebiti sploh nimajo, težje uresničijo svoj potencial ali pa ne izkoristijo priložnosti, ki se jim ponuja, ker jo preprosto zgrešijo, čeprav imajo morda jasne cilje.

V tabeli 2 je zapisana literatura, ki smo jo uporabili in ključne ugotovitve glede vodenja z vizijo, navdihom in integriteto.

Tabela 2: Ključne ugotovitve

Avtor (Letnica)	Ključne ugotovitve
Pfeffer, J., & Salancik G. R. (2003).	Vodja je simbol podjetja, njegovega uspeha ali neuspeha
Kern Pipan, K. (2011).	Gospodarska kriza je v precejšnji meri odraz neupoštevanja etičnih principov, integritete in poštenega odnosa voditeljev do zaposlenih.
Dular, B. (2002).	Vodenje postaja vse bolj zahtevno.
Bižal, U. (2013)	Vodje morajo znati iz zaposlenega iztržiti njegovo maksimalno ustvarjalnost
Janković, V. (2012)	V organizaciji je zaželeno spodbujanje odprtega razmišljanja, ustvarjalnosti in inovativnosti.

Vir: Avtor

Vizije organizacijam pripomorejo, da se lažje prilagajajo na spremembe v okolju ali jim omogoči, da te spremembe celo načrtujejo. Vizija organizacije vodi k njihovimi jasno zastavljenimi cilji, hkrati pa jim sporoča tudi, zakaj so ti cilji pomembni. Lahko bi zapisali, da je vizija nekakšna vez med sedanostjo in prihodnostjo in usmerja vse zaposlene v organizaciji do njihovega končnega cilja. Vizije organizacij se lahko tudi spreminjajo z razvojem

dejavnikov v okolju ter samim napredkom družbe. Pomembno je, da si organizacije postavijo srednje do dolgoročne plane. S postavitvijo planov, organizacije lažje peljejo po poti do cilja, saj imajo točno določeno začrtano pot do cilja. Glede na zastavljene cilje, si potem tudi bolj jasno začrtajo pot in načine, kako bodo prišli do cilja. Seveda se njihove začrtane poti do cilja, lahko tudi spremenijo, tako kot se spreminjajo razmere na tržišču. Na spremembo poti pa se je potrebno hitro odzvati, da organizacije ne prehitijo konkurenca. Tukaj se lahko izpostavi, da je navdih, inovativnost in kreativnost zaposlenih v organizaciji, temeljnega pomena, da se lahko organizacija hitro odzove na morebitno spremembo poti do zastavljenega cilja.

Glede na zbrane podatke iz literature, lahko sklenemo, da se organizacije lažje soočajo z modernimi izzivi pri njihovem poslovanju, če so njihovi zaposleni bolj kreativni, inovativni in na problem gledajo bolj obširno. Seveda jim mora tudi organizacija nuditi dovolj dobre pogoje, da zaposleni razvijajo svojo inovativnost. Le s kakovostno razvitim in usposobljenim kadrom, se organizacije lahko hitro odzovejo na morebitne spremembe, ki pa so v današnjih časih vse bolj pogostejše. Kot smo že zgoraj omenili, so navdih, inovativnost in kreativnost zaposlenih ključni pri morebitni spremembi poti do cilja. Vizija in navdih sta zelo povezana med seboj. Po mojem mnenju, bi si organizacije brez navdiha, težko zastavile vizijo, ki bi si jo želele srčno doseči. Zastavljena vizija, brez kančka navdiha, bi lahko povzročila, da bi se zaposleni v organizaciji težje poistovetili z vizijo organizacije.

Pri vodenju v organizacijah je potrebno dati poudarek tudi na vodenje z integriteto. Kot smo že ugotovili v 2. poglavju, lahko obstaja velika verjetnost prisotnosti korupcije v organizaciji, če organizacija ne daje veliko poudarka na integriteto. Kmalu se lahko pojavijo tudi problemi, ko bi nekdo v organizaciji delal bolj za lastno dobro, kot za dobro organizacije. Korupcija nima prostora v naši družbi in je potrebno do nje imeti ničelno toleranco. Tudi medsebojni odnosi ne morejo biti kakovostni v organizaciji, v kateri je prisotna korupcija. Glede na to, da smo si ljudje zelo različni med seboj, bi nekateri taka dejanja podpirali in se mogoče tudi sami poslužili takega načina delovanja, spet drugi pa bi to obsojali. Vsekakor pa bi se medsebojni odnosi porušili. Za uspešno poslovanje in uspešno opravljene naloge pa so seveda nujno potrebni dobri medsebojni odnosi. Z dobrim timskim delom in medsebojno pomočjo, se veliko lažje in hitreje pride do rešitve problema in do dobrih rezultatov poslovanja.

Dober vodja mora biti simbol podjetja. Mora poznati in se poistovetiti z vizijo in poslanstvom organizacije, ter tak odnos prenesti tudi na svoje podrejene, le tako bodo zaposleni veliko bolj zagnani pri svojem delu, saj bodo tudi oni hoteli doseči zastavljene cilje organizacije. Če organizacije poslujejo uspešno, imajo na vodilnih položajih zaposlene strokovno izobražen kader z izkušnjami. Za neuspešno poslovanje pa sledijo zamenjave na vodilnih položajih, v upanju da bo poslovanje bolj uspešno. Vodenje v današnjih časih postaja vedno bolj zahtevno. Vodja mora znati motivirati zaposlene pri njihovem delu, mora imeti dobre komunikacijske sposobnosti, znati mora reagirati v konfliktnih situacijah ter poznati svoje zaposlene.

4.2 Primer dobre prakse

Za primer dobre prakse, glede vodenja z vizijo, navdihom in integriteto, lahko izpostavimo farmacevtsko podjetje Krka, tovarna zdravil, d.d. Vizija podjetja Krka je utrjevanje položaja kot eno izmed vodilnih generičnih farmacevtskih podjetij v svetu. Svojo vizijo uresničujejo samostojno, s krepitvijo dolgoročnih poslovnih povezav in partnerskih odnosov na področju razvoja, oskrbe z izdelki in trženja. Njihovi zaposleni, kot tudi sama organizacija, so poistoveteni z vizijo podjetja. Zastavljene imajo strateške cilje glede poslovanja organizacije, ter pot, po kateri bodo skupaj dosegli svojo zastavljeno vizijo. Glede na to, da je v sodobnem času vse hujša konkurenca na farmacevtskem trgu in se izdelki nenehno izboljšujejo in razvijajo novi produkti, lahko Krka še vedno sledi svoji viziji. To ji uspeva, ker se podjetje hitro in učinkovito prilagaja na spremembe trga. Veliko vlaga tudi v razvoj novih izdelkov, ter v izboljšave, kar pomeni, da ima zelo kakovosten kader na razvojnem področju. Krka zelo veliko namenja v razvoj in izobraževanje svojega kadra, saj imajo zaposleni na voljo veliko različnih tečajev in strokovnih izobraževanj, s katerimi izboljšujejo kakovost svojega dela in osebno rast ter s tem pripomorejo, da skupaj s Krko dosežajo zastavljene cilje.

Vlaganje v razvoj in izobraževanje zaposlenih, hitreje pripomore pri doseganju ciljev zastavljene vizije, hkrati pa omogoča, da se zaposleni veliko lažje in učinkovito soočijo z morebitnimi težavami pri svojem delu. Bolj usposobljen kader, se veliko lažje prilagaja novim zahtevam pri delu, ki jih narekuje vedno bolj kompleksen trg. Velik poudarek daje podjetje tudi na inovativnost zaposlenih. Zaposlene spodbuja in motivira, da so pri svojem delu kreativni in inovativni. Brez navdiha ni kreativnosti in inovativnosti, brez kreativnosti in inovativnosti pa zaposleni težje dosegajo zastavljene cilje. Podjetje je zato lahko tudi manj konkurenčno na trgu, kar pa si v današnjih časih ne sme privoščiti nobeno podjetje, saj ga konkurenca lahko takoj povozi. Velik del sredstev Krka nameni tudi v športne, kulturne, socialne in druge namene. Zaposleni se lahko udeležujejo na področju športa, kulture, umetnosti in še marsičem. S tem se zaposleni veliko lažje soočajo s stresom, ki ga lahko srečajo pri svojem delu. Pripomore tudi k temu, da zaposleni lažje dobijo kakšen nov navdih za udeleževanje ciljev.

Kot smo že omenili v našem raziskovalnem članku, se integriteto velikokrat povezuje z etiko in moralo. Kot lahko zasledimo na Krkini spletni strani, tudi Krka gradi svojo integriteto na etiki. Poleg tega pa jo gradi še na skladnosti poslovanja in učinkovitem upravljanju tveganj. Velik poudarek dajejo na etična načela, kot so spoštovanje, sodelovanje, odličnost in integriteta pri vodenju. Vodstvo organizacije mora biti zgled za zaposlene, jim poosebljati temeljne vrednote organizacije in z dobrimi primeri ter zgledi prenašati integriteto na zaposlene. S takim načinom se lahko integriteta utrjuje v organizaciji. Organizacija, v kateri ni prisotne integritete ima možnost pojava korupcije. V Krki takih dejanj ne tolerirajo in imajo do njih ničelno toleranco.

Vse tri obravnavane dejavnike, vizija, navdih in integriteta, Krka uspešno uporablja pri svojem poslovanju. Verjamem, da se zaveda, da so vsi trije dejavniki enako pomembni pri njihovem

poslovanju in da se jih bo še naprej posluževala, glede na doseganje vedno boljših rezultatov poslovanja.

Podjetje Krka d.d., je torej dober primer, kako v organizaciji upoštevajo vse tri naše obravnavane dejavnike, ki pripomorejo pri uspešnejšem vodenju organizacije. Njihovi zaposleni so poistoveteni z vizijo podjetja, zato organizacija tudi posluje zelo uspešno. Velik poudarek dajejo tudi na kreativnost in inovativnost zaposlenih, saj so njihovi zaposleni zelo strokovno usposobljeni in svoje znanje in veščine s pridom uporabljajo pri razvoju novih idej v razvoju in poslovanju organizacije. Zelo velik poudarek v organizaciji pa je na upoštevanju integritete. Vodstvo Krke so osebe, ki poosebljajo temeljne vrednote Krke ter integriteto prenašajo na preostale zaposlene.

5 Zaključek

Dober vodja mora pri svojem delu upoštevati vse tri naše obravnavane dejavnike, vizijo, navdih in integriteto. Vsi trije dejavniki so enako pomembni pri uspešnem poslovanju organizacije. Če ni prisotnega enega dejavnika, se lahko sistem vodenja poruši.

Vodje morajo znati motivirati zaposlene, jih spodbujati pri njihovem delu in jim omogočiti da se osebno in karierno razvijajo. Uspešni in zadovoljni zaposleni bodo hoteli slediti viziji podjetja, ter svoje ideje uporabljali za izboljšanje delovnih procesov. Vodja pa ne sme pozabiti tudi na prisotnost integritete v organizaciji, drugače se lahko kmalu začnejo kazati različne oblike nepravilnega poslovanja, ki niso v skladu z dobro poslovno prakso.

Da ima organizacija v svojih vrstah strokovno usposobljeno vodstvo, se kaže predvsem na dobrih rezultatih poslovanja ter v dobri delovni klimi. Uspešno poslovanje organizacije pa ne pomeni le razvoj organizacije same, ampak se z organizacijo lahko razvije tudi okolje in družba v kateri je organizacija prisotna.

Z uspešnim poslovanje se lahko ustvarjajo nova delovna mesta, s tem se lahko izboljša življenjski standard prebivalcev, organizacije lahko vlagajo v razvoj infrastrukture, lahko nudijo sponzorstva na kulturnih, športnih in drugih področjih.

Naša raziskava je bila omejena glede na našo pridobljeno literaturo. Literaturo smo pregledali in povzeli bistvene ugotovitve ter dodali naše mnenje k rezultatom in ugotovitvam.

Organizacije lahko s svojimi vodji analizirajo našo raziskavo in skupaj ugotovijo, ali pri vodenju upoštevajo vse tri naše obravnavane dejavnike za uspešno vodenje, oziroma ali katerega od dejavnikov upoštevajo manj in bi ga lahko pri vodenju bolj upoštevali.

V nadaljnje raziskovanje bi lahko vključili ali velike uspešne organizacije v tujini upoštevajo vse tri obravnavane dejavnike za uspešno vodenje. Zanimiva bi bila tudi primerjava uspešnosti vodenja organizacij, ki pri vodenju uporabljajo dejavnike vizijo, navdih in integriteto ter tiste, ki ga ne uporabljajo.

Za zaključek lahko zapišemo, da so za uspešno vodenje organizacije, potrebni vsi trije obravnavani dejavniki, vizija, navdih in integriteta. Vsi trije dejavniki so enako pomembni pri odličnem vodenju organizacije. Če kateri od dejavnikov ni upoštevan, organizacije zelo težko dosejajo svoje cilje ali pa jih sploh ne dosejajo.

Reference

1. Bižal, U. (2013) *Raziskava vpliva stila vodenja na spodbujanje ustvarjalnosti v delovni skupini*. Novo mesto: RUO – Revija za univerzalno odličnost.
2. Dular, B. (2002). *Lastninjenje in upravljanje človeških virov* (Doktorska disertacija). Ljubljana: Univerza v Ljubljani.
3. Ipsos. *Kaj je poslanstvo, kaj so vrednote, kaj je vizija?*. Pridobljeno 14. januar 2019, iz http://www.ipsos.si/VodenjeVIZ_VI_kaj_je_poslanstvo_vrednote_vizija.html
4. Janković, V. (2012) *Zavedanje lastnih slabosti je prvi korak na poti odličnosti vodenja*. Novo mesto: RUO – Revija za univerzalno odličnost.
5. Kern Pipan, K. (2011). *Voditeljstvo odgovorno odločanje ter ravnanje z zaposlenimi z uporabo modela odličnosti EFQM, Portorož* (str. 4-5). Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo.
6. Kovač, J., Mayer, J., & Jesenko, M. (2004). *Stili in značilnosti uspešnega vodenja*. Kranj: Moderna organizacija.
7. Krka d.d., tovarna zdravil Novo mesto. *Poslanstvo, vizija, vrednote*. Pridobljeno 14. januar 2019, iz <https://www.krka.biz/sl/o-krki/predstavitev/poslanstvo-in-vizija/>
8. Krka d.d., tovarna zdravil Novo mesto. *Integriteta in skladnost poslovanja*. Pridobljeno 14. januar 2019, iz <https://www.krka.biz/sl/o-krki/integriteta-in-skladnost-poslovanja/>
9. Pfeffer, J., & Salancik G. R. (2003). *The external control of organisations: A resource dependence perspective*. Stanford: Stanford University Press.
10. Poslovni svet. (2014, 22. Februar). *10 lastnosti dobrega vodje*. Pridobljeno 14. januar 2019, iz <https://www.poslovnisvet.si/vodenje/10-lastnosti-dobrega-vodje/>
11. Wikipedija. (2017, 17. januar). *Navdih*. Pridobljeno 14. januar 2019, iz <https://sl.wikipedia.org/wiki/Navdih>
12. Wikipedija. (2017, 20. april). *Integriteta*. Pridobljeno 14. januar 2019, iz <https://sl.wikipedia.org/wiki/Integriteta>

Nejc Škrabec je leta 2018 diplomiral na Gea college – Fakulteta za podjetništvo v Ljubljani. Od leta 2015 je bil zaposlen v TPV d.o.o. kot proizvodni delavec, od leta 2016 pa je v TPV d.o.o., opravljal delo kot referent logistike. V začetku leta 2018 je pričel z delom v Krki d.d., tovarna zdravil kot samostojni planer proizvodnje.

Abstract:
Leadership Model With Vision, Inspiration and Integrity

Research Question (RQ): We will research which of the factors, vision, inspiration and integrity contribute most to the success of organizational management.

Purpose: The purpose and goal of the research is to check what the vision, inspiration and integrity means at all, and to determine which of the factors considered most helpful in managing organizations.

Method: The study will use a descriptive method. We will collect literature, articles and information and review and analyze them.

Results: Research has shown that the successful management organizations need to consider all three factors considered, vision, inspiration and integrity.

Organization: The organization will be able to analyze the survey and find out with the leaders how the management would be more suitable for even more successful business operations.

Society: The organization may invest in the development of individual leadership skills, and encourages them to develop their talents, potentials and qualities

Originality: The study included three factors that contribute to better management organizations.

Limitations/Future Research: Research has been done on the basis of the collected literature, articles and information.

Keywords: organization, leader, leadership, vision, inspiration, integrity, successful business.

Copyright (c) Nejc ŠKRABEC



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.