

Z vrednotami do vodenja ali z vodenjem do vrednot?

Vrednote so relativno stabilne strukture osebnosti, organizacij in kultur. Zato jih večinoma obravnavamo kot dane in težko spremenljive. Nanje se je treba prilagajati. Gre za adaptivno oziroma reaktivno strategijo. Proaktiven pristop, ki gradi specifično organizacijsko kulturo pa poskuša ob dani vrednotni strukturi kljub temu spreminjati hierarhijo vrednot in vrednote tudi deloma modificirati glede na potrebe organizacije. V našem prispevku bomo skladno s Hofstedejevim modelom izhajali iz pričakovanega vrednotnega sindroma Slovencev, za katerega so značilne vrednote partikularizma, individualizma, varnosti, enakosti ter usmerjenosti v sedanost in v odnose. Pokazali bomo, kakšno vodenje ustreza temu vrednotnemu sindromu, na primer vodenje z izjemami, vodenje z vključevanjem in podobno, kako bi bilo stile vodenja mogoče dopolnjevati in kakšne neskladnosti in napetosti lahko pri tem pričakujemo.

Avtor: dr. Ivan Svetlik