

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ ПОЛИТИЧКИХ НАУКА

МИЛОВАН ЛАКУШИЋ

ОДРЕЂЕЊЕ И КЛАСИФИКАЦИЈЕ ВОЂСТВА
У САВРЕМЕНОЈ ПОЛИТИЧКОЈ НАУЦИ

ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА

БЕОГРАД

2018

BELGRADE UNIVERSITY
FAKULTY OF POLITICAL SCIENCES

MILOVAN LAKUŠIĆ

THE DEFINITION AND CLASSIFICATION OF
LEADERSHIP IN CONTEMPORARY
POLITICAL SCIENCE

PHD THESIS

BELGRADE

2018

2

1. Ментор:

Проф. др Иван Радосављевић, редовни професор на Факултету политичких наука
Универзитета у Београду.

Чланови комисије:

2. Проф. др Горан Илић, редовни професор на Правном факултету Универзитета у
Београду

3. Проф. др Драган Симеуновић, редовни професор на Факултету политичких наука
Универзитета у Београду.

Датум одбране: _____

ОДРЕЂЕЊЕ И КЛАСИФИКАЦИЈЕ ВОЂСТВА У САВРЕМЕНОЈ ПОЛИТИЧКОЈ НАУЦИ

Резиме

Истраживање проблема и предмета је претежно теоријског карактера, где ће се теоријски извршити одређивање методе и начина класификације лидерства, тј. вођства у политичкој науци XXI века.

Указивање на проблеме дефинисања појма вођства и разликовање од сличних појмова, при чему се даје критички приказ неколико битних дефиниција. Посебна пажња се посвећује сегментима проучавању појмова са којима се вођство често поистовећује, а то су управљање, руковођење и менаџмент.

Управљање ће се посматрати као циљно извршавање битних одлука којима се усмерава одређена организација, а притом ће се разматрати и битни чиниоци управљања.

Истражујући различите стилове вођства, размотрена су и Ликертове четири категорије - аутократски, беневелентно-аутократски, консултативан и партиципативан стил вођства. Проучене су и битне класификације политичког вођства, према одређеним критеријумима. Према критеријуму мобилизационих садржаја и метода, разликујемо трансакционо и трансформационо вођство.

У политичким наукама већина класификација вођства заснива се на Веберовој класификацији на традиционално, харизматско и рационално вођство.

Разматрање унутрашње страначке организације постало је веома актуелна тема у политиколошким истраживањима. Иако се политичке странке могу класификовати према различитим критеријумима, указаће се на фон Бајмеову (Klaus von Beume) класификацију странака, а посебна пажња биће усмерена на проучавање односа између вође, председништва, главног, извршног и општинских одбора партије и, наравно, чланства.

Политичко вођство у јавној управи која обухвата државну управу, локалну самоуправу и јавне службе је посебан сегмент нашег истраживања. Настојаће се указивању на питања усклађивања законодавног оквира Републике Србије у процесу придруживања Европској Унији, као и питања вођства и организације јавне управе.

Такође, проучавана су политичка вођства у другим организацијама као што су синдикати, невладине организације, и др.

Као улога вођства, јавља се и улога синдиката у демократском друштву, која подразумева вршење многобројних функција у сфери рада, почев од иницијативе све до непосредно заштитне. Осим тога, синдикат као организација својим деловањем учествује у иницирању, артикулисању и остваривању политике укупног друштва. Социјална политика и социјална сигурност јесу битан садржај рада и циљева синдиката. Зависно од карактеристика одређеног друштва, од организованости и акционе способности синдиката, својстава и бројности чланства итд., синдикат успешно или мање успешно остварује своју улогу и функције.

Без обзира на модел вођства, савремено вођство је постало веома важан сегмент друштвене, а нарочито политичке и привредне сфере, где би без вођства била незамислива организација политичког система.

Кључне речи: политика, управљање, вођство, руковођење, класификација.

THE DETERMINATION OF THE CLASSIFICATION OF LEADERSHIP IN CONTEMPORARY POLITICAL SCIENCE

Summary

The study of the problem and the course is predominantly theoretical character, which will theoretically make a determination of classification methods and ways of leadership in political science of XXI century.

Pointing out the problems of defining the leadership and differentiation from similar ideas, with a critical review of several important definitions. Special attention is given to the study of segments concepts with which the leadership is often identified, such as managing, leadership and management.

Managing will be observed as the target performance of important decisions according to which an organization is directed, and important factors of management will be considered.

Through research of different leadership styles Likert four categories were discussed - autocratic, benevolent-autocratic, consultative and participatory leadership style. The classification and essential political leadership were examined, according to certain criteria. According to the criteria of content and methods of mobilization, we can distinguish transactional and transformational leadership.

In political science, the most of leadership classification are based on Weber's classification of the traditional, charismatic and rational guidance.

Consideration of internal party organization has become a hot topic in political science research. Although the political parties can be classified according to various criteria, it will indicate to the von Baume's classification of parties, and special attention will be focused to the study of the relationship between the leaders of the presidency, the principal, executive and municipal party committee and, of course, membership.

Political leadership in public administration, which includes Public Administration, Local Government and Public Service is a special segment of our research. Efforts will be made to point out the issues of harmonization of the legal framework of the Republic of Serbia in the process of joining the European Union, as well as issues of leadership and public administration organizations.

It also studied the political leadership in other organizations such as trade unions, NGOs, and others.

As the role of leadership, there is the role of trade unions in a democratic society, which means performing a number of functions in the sphere of work, starting from initiatives to directly safeguard. Nonetheless, the trade union as an organization is involved in initiating, articulating and implementing the policies of the society. Social policy and social security are the essential content of the work and goals of the union. The union successfully or less successfully realized its role and functions, depending on the characteristics of a society, of organization and action capacity of trade unions, properties and membership numbers, etc.

Whatever the leadership model, modern leadership has become a very important segment of social, and especially political and economic spheres, which would have been unimaginable without the leadership organization of the political system.

Keywords: politics, managing, leadership, management, classification.

САДРЖАЈ:

I

УВОД.....	155
1. Предмет истраживања дисертације.....	177
2. Проблем истраживања дисертације.....	188
3. Циљ дисертације.....	199
3.1. Научни циљ истраживања.....	199
3.2. Друштвени циљ истраживања.....	199
4. Општи хипотетички оквир дисертације.....	19
II ПОЛИТИЧКЕ СТРАНКЕ КАО СТУБОВИ ПОЛИТИЧКОГ ВОЂСТВА.....	20
1. Појам, настанак и развој политичке странке.....	20
1.1. Појам политичке странке.....	20

1.2.	Настанак	политичких
партија.....	211	
1.3.	Развој	политичких
партија.....	233	
2.	Улога и функција	политичке
странке.....	255	
3.	Идеологија и организација	политичке
странке.....	276	
3.1.	Порекло и појам идеологије.....	26
3.2.	Подела идеологија.....	30
3.2.1.	Традиционална подела на левицу и десницу.....	30
3.2.2.	Друге опште поделе идеологије	39
3.2.3.	Партикуларне идеологије.....	42
3.2.	Идеологија и политичке странке.....	43
3.3.	Организација политичких странака.....	46
4.	Партијска идентификација	52
5.	Улога посланичких група.....	53
6.	Вршење власти као циљ политичке странке.....	54

7. Типологија политичких странака.....	56
8. Политичке странке у уставном систему Републике Србије.....	58
8.1. Политички и партијски систем.....	60
8.2. Закон о политичким странкама.....	63
8.3. Основна обележја деловања странака у условима плурализма.....	64
8.4. Улога политичких странака у демократским друштвима.....	66
8.5. Могућност деловања кроз политичке странке.....	68
8.6. Политичке странке и учешће у власти.....	68
III ДЕФИНИСАЊЕ ВОЂСТВА У ПОЛИТИЧКИМ НАУКАМА.....	70
1. Дефинисање вођства и управљања.....	70
1.1. Ауторитет као претпоставка вођења.....	75
1.1.1. Формални ауторитет.....	76
1.1.2. Неформални ауторитет.....	77
1.1.3. Ауторитет подређених (концепт прихватања).....	78

1.1.4. Извори моћи и утицај вође - лидера.....	79
1.2. Технике вођства и модели управљања у политичкој науци.....	80
1.3. Вођство и организациони развој.....	82
1.4. Управљање и организациони развој.....	83
1.5. Етика лидерства у политичкој науци.....	83
1.5.1. Лидер и политички легитимитет.....	88
1.5.2. Грађење легитимитета и модела.....	90
1.5.3. Одређивање политичког легитимитета као циља и принципа деловања.....	91
2. Дефинисање вођства и руковођења.....	93
2.1. Систем руковођења у политичкој науци.....	103
2.2. Руковођење и управљање људским ресурсима у политичкој науци.....	104
2.3. Руковођење и организациони развој.....	105
3. Дефинисање вођства и менаџмента.....	105
3.1. Лидерство и мултидисциплинарни аспекти.....	110
3.2. Вођа (лидер) – Менаџер.....	110

3.2.1. Врсте вођа (лидера).....	117
3.2.2. Типови лидера.....	119
3.2.3. Карактеристике и предиспозиције успешног политичког лидера.....	120
3.2.4. Моћ лидера у групи.....	12626
3.2.5. Утицај политичке моћи на лидере.....	12930
3.3. Упоредна анализа особина менаџера и лидера у политици.....	13131
IV ДЕФИНИСАЊЕ ПОЛИТИЧКОГ ВОЂСТВА.....	13434
1. Модели лидерских стилова на српској политичкој сцени.....	13637
2. Типови политичких стилова вођства.....	14141

2.1.	Ауторитарни
стил.....14141	
2.2.	Републикански
стил.....14444	
2.3.	Реалистички
стил.....14545	
2.4.	Популистички
стил.....14747	
2.5.	Конформистички
стил.....14748	
2.6.	Револуционарни
стил.....14849	
V	ПОЛИТИЧКОГ
КЛАСИФИКАЦИЈЕ	
ВОЂСТВА.....15051	
1.	Традиционално
вођство.....15051	
2.	Харизматско
вођство.....15152	

3. Визионарско
вођство.....15556

4. Рационално
вођство.....15657

VI КЛАСИФИКАЦИЈА ИДЕОЛОГИЈЕ И ОРГАНИЗАЦИЈА
ПОЛИТИЧКИХ МОДЕЛА
ВОЂСТВА.....15960

1. Класификација политичких модела
вођства.....16364

2. Савремена класификација
режима.....16767

2.2. Лидер на српској политичкој
сцени.....17273

VII УЛОГА ПОЛИТИЧКОГ ВОЂСТВА У ПРОЦЕСУ
ОДЛУЧИВАЊА.....17677

1. Политичко вођство у политичким партијама.....177

2. Политичко вођство у јавној
управи.....17980

3.	Политичко	вођство	у	другим	
	организац	јама.....	18182		
3.1.				Политички	
	покрети.....	18283			
3.2.				Интересне	
	групе.....	18283			
3.3.				Невладине	
	организац	ије.....	18384		
3.4.					
	Синдикати.....	18485			
3.5.		Групе		за	
	притисак.....	18586			
3.6.	Значај	и	улога	одлучивања	у
	политици.....	18687			
3.6.1.	Елементи		процеса	политичког	
	одлучивања.....	18889			
3.6.2.	Начела		и	фазе	политичког
	одлучивања.....	19091			
3.6.3.	Врсте		одлука	и	њихови
	доносиоци.....	19293			

VIII ИЗАЗОВИ СРПСКОГ СТРАТЕГИЈСКОГ ПОЛИТИЧКОГ ЛИДЕРСТВА.....	19495
IX ЗАКЉУЧАК.....	200
X ЛИТЕРАТУРА.....	204

I УВОД

Нови стил политичког лидерства у Србији добија на значају тек након увођења вишепартијског система, при чему се њиме испољава посебна вредност у начину деловања политичара, док су процеси демократизације себи дали за право на критичности. Сам стил политичког концепта лидерства није представљао само категорију, већ се преко истраживачких стилова испољавало и научно-методолошки значај развоја оваквог концепта.¹

Ово и зато што, како се констатује: „Демократија конфронтације или сучељавања јесте режим у коме се кроз страначку утакмицу одржава јавна расправа око планова и пројеката. Тај политички систем упао је у кризу. Побркани репери у политичкој дебати доводе до демократије, импутације или приписивања, при чему се више не суди о програму и пројекту, него о личностима“.

Персонализацијом се одређују политичке опције, које се у потпуности поистовећују са одређеним политичким личностима као и њиховим личним карактеристикама, при чему се разматра о политичкој култури уз наглашавање да је то нераздвојива особина саме политичке јавности у Србији. Циљ и оглед персонализације јесте у објашњењу које лежи у сложености политичких токова и социјаних и психолошких механизма и политичких токова, чија је функција пре свега укидање легитимитета режиму и „оцрњење“ других политичких противника, разликовање у мишљењу и у политичким идеологијама и програма, као и надокнада поверења у институције система које могу имати различите веријетете.

„Лидер може бити јавности препознатљив по свом особеном, личном, „печату“ – начину и стилу – на који обавља неку политичку функцију, односно спроводи политику своје странке (‘гвоздена’ Маргарет Тачер (Margaret Hilda Thatcher), ‘енергични’ Ђинђић, ‘доследни’ Коштуница)“, односно лидер „може у свом политичком наступу ‘преузети’ стереотипне програмске карактеристике своје странке, или, пак, представа о лидеру може

¹ Павлићевић Предраг (2010), *Стил политичких лидера у Србији: У периоду 1990–2006. године*, Београд, Удружење „Наука и друштво“ и НОЛИТ.

бити чиста персонификација његове политике, онда када појавом, стилем живота, или реториком, доследно изражава политичку идеју коју у датом тренутку заступа (као на примеру метаморфозе Вука Драшковића од ‘националисте’ у ‘европејца’)“ (Васовић 2006: 45–46).²

Оно што класификује вођство у савременој политичкој науци, јесте политичко понашање, јер представља један од кључних проблема политичке науке, који захтева постављен кодекс понашања и правилник по ком се води појединац или група и регулишу га. Одређењем овакве класификације се поставља темељ политичке културе од које се у пракси све креће.

Вођство и управљање се углавном везује за сектор привреде или можда управљање и руковођење неким предузећем или фабриком и све то називајући се менаџментом, док се у политици о томе слабо говорило, а опет примењивали исти термини, само у области политичких наука.

Оно што карактерише само политичко вођство јесте његова подела, која се може дефинисати као традиционално, харизматско и рационално вођство, где се у даљем раду детаљно описује његова структура и класификација у самом појму значења. Такође, политичко вођство има велику улогу у политичким партијама, јавним управама, као и другим организацијама, попут синдиката, невладиног сектора и сл.

Овим наводом се не врши оцењивање политичких опција, идеологија и програма у Србији, већ пре свега личне особине лидера, као и критеријум привлачности и кредибилитет који доста добија на значају, а самим тим и изборна опредељења која се могу подвести под афективним уместо рационалним критеријумима за опредељивање бирача.

² Орловић Славиша (2006), „Лидерство у политичким партијама Србије“, у Зоран Лутовац (прир.), *Политичке странке и бирачи у државама бивше Југославије*, Београд, Friedrich Ebert Stiftung, Институт друштвених наука, стр. 137–171.

У Србији ипак није толико неистражена материја о лидерству, већ је само потребно нагласити да је тај концепт применљив како за саме лидере, тако и за саме структуре лидерства чије је политичко деловање од великог и кључног значаја за политичке процесе како на државном, тако и на локалном нивоу.

„Самим својим начином поступања и размишљања елита успоставља норме важеће у целокупном друштву; њен утицај – њена моћ – почива на чињеници да се прихвата узор који она пружа... мањинска група која није у стању да олакша увођење иновација или, напротив, да отежа њихово прихватање, не може полагати право на статус елите. Свака успостављена елита у стању је да помогне или успори друштвени развој“.³

Утицаји у циљу демократизовања Србије као државе и политичка модернизација представљају сегмент проблема, а самим тим се подстичу и на размишљање о псеудоелити и процесима коруптивних политичких елита, са посебном важности о одговорности те исте елите.

1. Предмет истраживања дисертације

Предмет ове докторске дисертације односи се на одређење и класификације вођства у политичким наукама. Указаћемо на различите приступе проучавања вођства, као што су битне особине вођа и различити стилови вођства, где ћемо критички разматрати истраживања Р. Таненбаума (Robert K. Tanenbaum), В. Смита (Vernon L. Smith), Р. Ликерта (Rensis Likert) и других.

Истражујући стилове вођства, разматраћемо Ликертове четири категорије – аутократски, беневелентно-аутократски, консултативан и партиципативан стил вођства. Такође, проучаваћемо и контингентни приступ вођства и истраживања Ф. Фидлера (Fred Fiedler), Р. Хауса (Robert House), В. Х. Врума (Victor H. Vroom) и др., о различитим особинама вођа и значају стила вођства на процес одлучивања.

³ Koenen-Iter Žak (2005), *Социјална елита*, Београд, CLIО, стр. 158.

У оквиру контингентног приступа разматраћемо Фидлеров модел *најмање омиљеног сарадника*, као и критичка промишљања овог приступа, пре свих Џ. С. Тарнера (John S. Turner) и С. А. Хеслема (Alexander S. Haslam).

Осим тога, потребно је указати и на различите класификације вођства и посебно на Веберову (Maximilian Carl Emil Weber) поделу на традиционално, харизматско и рационално вођство. Такође, проучаваћемо различите особине вођа у наведеним класификацијама.

Истраживање проблема и предмета је претежно теоријско, са елементима емпиријских истраживања, а разматра се у оквиру политичких наука.

2. Проблем истраживања дисертације

Проблеми ове дисертације су вишеструки. Први обухватају појмовно одређење вођства у политичким наукама, због честог поистовећивања са управљањем и менаџментом. Друга група проблема односи се на све већу улогу вођства у савременој политичкој науци, услед све сложенијих политичких процеса и друштвених потреба одређене групе. Вођство настаје на основу друштвених потреба, али се те потребе у данашње време све интензивније мењају, те се сходно томе, мењају и особине вођства. Трећи проблем представљају актуелност, сложеност и недовољна истраженост проблема вођства у политичким наукама.

3. Циљ дисертације

3.1. Научни циљ истраживања

Научни циљ истраживања произилази из чињенице да у садашњој политиколошкој литератури постоје само парцијалне и фрагментарне студије о наведеној проблематици, усредсређене на одређена, специфична питања везана за одређење и класификацију вођства. Истраживање ће обухватити опис и објашњење улоге вођства у политичким наукама, подразумевано, са научног становишта.

3.2. Друштвени циљ истраживања

Друштвени циљ истраживања неодвојив је од научног, а он је:

а) потврђивање резултата постојећих истраживања, њихово унапређење и афирмација нових научних сазнања;

б) проучавање какав учинак у политичким процесима има традиционално, харизматско и рационално лидерство;

в) разматрање улоге лидера у процесима доношења политичких одлука унутар странака, државној управи и другим јавним институцијама и организацијама.

4. Општи хипотетички оквир дисертације

Планирани приступ истраживању и дефинисање предмета научне обраде у нашем раду претпостављају постављање следеће опште хипотезе: *Политичке вође и начин на који они делују имају пресудну улогу у процесима доношења политичких одлука.*

Овако постављена генерална хипотеза подразумева следеће *посебне хипотезе*:

- Битни су услови у којима се дешавају одређене политичке појаве и процеси, јер у се у периодима криза појављују велике вође, попут В. Черчила (Winston Leonard Spencer Churchill), Ф. Д. Рузвелта (Franklin Delano Roosevelt), М. Горбачова (Mikhail Sergeyevich Gorbachev) и других.

- Личне особине вођа, као што су самопоуздање, аутентичност, интелигенција, енергичност и ентузијазам посебно су изражене у харизматском вођству.

- Утицај личних особина вођа повећава се на процес одлучивања у условима када су његов легитимитет и ауторитет широко прихваћени у друштву, али и код случаја ауторитарног режима због непостојања јавне критике.

- У демократском начину вођства мање су изражени сукоби унутар групе.

- Ефекти вођства су вишеструки, и обухватају поштовање традиције код традиционалног, оданост следбеника на основу личних особина код харизматског или прагматичност и рационалан избор циљева код рационалног вођства.

II ПОЛИТИЧКЕ СТРАНКЕ КАО СТУБОВИ ПОЛИТИЧКОГ ВОЂСТВА

1. Појам, настанак и развој политичке странке

1.1. Појам политичке странке

Појам политичке партије потиче од латинске речи парс, што значи „део“, и партире, што значи „делити“. Дефинисањем овог појма су се бавили многи теоретичари. За неке од њих, политичка странка је скуп људи који су се ујединили како би остваривали интересе, које би били на добробит свих људи (Edmund Berk). На појам странке се гледа као на удружење људи који исповедеју исту политичку доктрину (David Konstan).

Као битно обележје странке Левенштајн (Lisa Loewenstein) види идеологију и њену организацију, док Лавал (Pierre Laval) при дефинисању у средиште ставља страначко чланство које одређује циљеве политичке борбе и кандидате на изборима. Међу домаћим теоретичарима битно је поменути Јована Ђорђевића, Анту Фиаменга, Љубомира

Живковића,⁴ Слободана Јовановића. Потоњи је као главну карактеристику странака видео освајање и задржавање власти.⁵

Политичка партија је организација која окупља политичке идеолошке истомишљенике, чији је циљ вршење власти (потпуно или делимично) што се постиже освајањем гласова на демократским изборима.⁶

Странке су огледало политичке ситуације у некој земљи, политичке свести становништва, покретачи политичких кретања, покретачи развоја политичких идеја, али и фактор контроле власти и креатори критеријума друштвено-политичког мишљења и ставова.⁷

1.2. Настанак политичких партија

Право гласа на изборима као друштвена тековина паралелно са својим развојем за последицу је имала и настанак политичких странака. Зачетке тог процеса можемо наћи у подели на „оптимате“ и „популаре“ у античком Риму или на „гвелфе“ и „гибелине“ у средњовековној Фиренци, али ипак те поделе не можемо сматрати страначким деловањем у савременом смислу речи.⁸

Модерне политичке партије, каквим их познајемо данас, које делују у парламентарном систему владавине заснованом на општем праву гласа и са демократским институцијама, први пут се јављају у Енглеској током 17. века, али свој пуни ангажман у политичком животу у матици достижу тек два века касније. Развој савремених политичких

⁴ Живадиновић Ненад, (1967), *Политичке партије*, Правни факултет Универзитета у Београду, стр. 5-6.

⁵ Орловић Славиша, (2002), *Политичке партије и моћ*, Чigoја, Београд, стр. 28-29.

⁶ Лукић Радомир, (1981), *Политичке странке*, Научна књига, Београд, 1981, стр. 41.

⁷ Пулишелић, Стјепан, (1967), *Политичке партије*, Народне новине, Загреб, стр. 31.

⁸ Милован М, Саша Б, *Основи социологије и социологија права*, Службени Гласник, Београд, 2009, стр. 154.

институција у САД се одвијао динамичније, где је афирмација деловања политичких партија постигнута крајем 18. века.⁹

Политичко удруживање у САД почиње уочи америчке револуције, крајем 18. века, када се сва народна удружења претварају у политичка. Центар стварања револуционарних удружења био је клуб у Бостону, под називом „Канкус“ (Cansus), где се услед остваривања политичког успеха, остала удружења гасе.

Страначко организовање у Француској је такође имало дуг развојни пут који је трајао готово читав век. Његове зачетке налазимо у револуционарним превирањима 1789, када се политички истомишљеници окупљају у тзв. клубове, међу којима је највећи утицај имао јакобински. Савремене странке у Француској налазимо тек после 1875. године и оснивања Треће републике.¹⁰

Иницијани разлози због којих настају политичке партије у поменутим државама јесте удруживање посланика са циљем спровођења заједничке политике путем утицаја на власт или освајање власти. Ти циљеви могу се остварити и склапањем коалиционих споразума странака или удружињем посланика и посланичких група.

На српској политичкој сцени странке се јављају 1881. године и од тада до стварања Краљевине СХС на власти су се смењивале либерална, напредна и радикална странка. Све оне су се ослањале на сеоско становништво као базу, које је било убедљиво најбројније у Краљевини (око 90%), па су и политичке програме креирале према потребама и тежњама овог социјалног слоја.¹¹

⁹ Има аутора који сматрају да су партије настале у средњовековним градовима, међу које спада и Макс Вебер; Нојман (Gerald L. Neuman) сматра да су модерне партије настале борбом самосвесне грађанске класе која се борила за ослобађање од окова феудалног друштва и за представљање које ће ограничити монархијски апсолутизам; Диверже (Maugice Duverger) сматра да су политичке партије створене истовремено са изборима и парламентарним процедурама. (*Политичке партије и моћ*, стр. 40.)

¹⁰ Лукић Радомир (1981), *Политичке странке*, Научна књига, Београд, стр. 16- 22.

¹¹ Митровић Живан (1939), *Српске политичке странке*, Политика А.Д, Београд, стр. 105- 108.

У историји Србије прва политичка странка са статутом, страначким органима и регистрованим чланством је Народна радикална странка, основана 20. јануара 1881. године. Оснивач и дугогодишњи лидер НРС је био Никола Пашић. Идеолошки странка се ослањала на идеје и социјалистичка политичка начела Светозара Марковића. Само неколико дана касније настала је Напредна странка са Милутином Гарашанином на челу, ослањајући се на идеје и политику уставобранитеља, који су били нека врста опозиције у време владавине кнеза Милоша. Након нешто више од два месеца, 1. априла исте године, основана је и Либерална странка, чији је вођа постао Јован Ристић.¹²

Развој парламентарне демократије у различитим земљама је, подразумевано, имао особености својствене свакој од њих, али ипак можемо да уочимо неке заједничке црте унутар тог процеса. Економска и друштвена кретања су условљавала интересно и идеолошко орјентисање странака, па тако у 19. веку на политичкој сцени, глобално гледано, углавном доминирају партије које заступају интересе буржоазије, са либералним или конзервативним идеолошким одређењима, крајем 19. и почетком 20. века радничка класа генерише социјалистичке и социјалдемократске странке, након Октобарске револуције настају комунистичке, а паралелно са њима фашистичке и нацистичке.¹³

1.3. Развој политичких партија

Развој политичких партија је дуготрајан и изузетно сложен процес унутар којег се теоретичари фокусирају на поједине аспекте тог процеса које сматрају најважнијим. Тако нпр. Макс Вебер разликује три развојне етапе које одређује према носиоцима политичке моћи: аристократску, као почетну, током које су носиоци економске и политичке моћи припадници племства; буржоаску, током које економска и политичка моћ прелази у руке индустријалаца и предузетника и бирократску, која ствара професионалне политичаре као новоформирану елиту.

¹² Група аутора (2005), *Историја за 3. и 4. разред гимназије*, Завод за уџбенике и наставна средства, Београд, стр. 22.

¹³ Марковић Ратко (2008), *Уставно право и политичке институције*, Службени гласник, Београд, стр. 254.

Морис Диверже (Maurice Duverger) у фокусу има организациону структуру, одн. степен организованости партија, па према том критеријуму разликује следеће развојне фазе: прву, коју карактерише слаба организација, изостанак сталног деловања и углед лидера као битан фактор привлачења гласача; другу, у којој су партије добро организоване и имају дисциплиновано чланство, махом са социјалистичким идеолошким убеђењима; трећу, са изузетно добро логистички и организационо подржаним партијама, стриктно идеолошки профилисаним, чије чланство чине одани и посвећени страначки активисти.

Ђовани Сартори (Giovanni Sartori) према истим критеријумима прави сличну периодизацију: у првом периоду странке су активне само током изборног процеса, а личности лидера кључне за њихово профилисање; у другом периоду, који наступа увођењем општег права гласа, странке су масовне, руковођене професионалним политичарима, јасно идеолошки одређене; у трећем постоји развијен страначки апарат, масовно чланство, професионално, бирократизовано руководство.

Ангело Панеибанко (Panebianco Angelo) прави сложенију периодизацију у развоју партија и разликује: фазу у којој преовладава колективизам, затим уочава селективну фазу са професионалним руководством, па фазу манифеста као идеолошке одреднице, након које следи фаза латентне идеологије, потом фазу са великом слободом лидера, и на концу фазу у којој странке примењују стратегију прилагођавања.¹⁴

Наведена мишљења указују да развој политичких партија прати укупан развој друштва и политичких процеса унутар њега. Како је право гласа стицао све већи број становника, тако је организациона структура јачала, пратећи понашање и захтеве гласачког тела. Партије се од слабо организованих и не баш јасно идеолошки профилисаних удружења са флуидним чланством, претварају у моћне организације,

¹⁴ Орловић Славиша, (2002), стр. 39-40.

идеолошки одређене, са професионалним страначким руководством, сталним, дисциплинованим и активним чланством.¹⁵

2. Улога и функција политичке странке

Тежња политичких партија је да се бирачима представе као заштитници јавног интереса, одн. да, како то Владимир Гоати види, да друштвени утицај трансформишу у политичку моћ.¹⁶

Према овој странке у политичком животу имају следеће задатке:

- да анимира и придобије бираче који слично или исто мисле у вези одређених друштвених проблема, да их хомогенизује и од већег броја група са мањим друштвеним утицајем створи мањи број већих група са значајнијим утицајем;

- да изврши селекцију кандидата којима ће након избора поверити мандате у парламенту;

- да те кандидате дисциплинује како би сачувала програмска начела и остварила интересе због којих је ушла у изборни процес;

- да информисе и едукује бираче који су њена циљна група.¹⁷

Политичке странке учествују у власти тако што, све предлоге и одлуке доносе у оквиру својих савета, те се предлогом на локалној или републичкој скупштини ти предлози изнесу и о томе се гласа. Те одборе и савете чине симпатизери и чланови политичке партије, где се на тај начин усвајају предлози „обичних“ људи, који нису непосредни носиоци политичких функција.

¹⁵ Живадиновић Ненад (1967), *Политичке партије*, семинарски рад, Правни факултет Универзитета у Београду, стр. 3-5.

¹⁶ Орловић Славиша (2002), *Политичке партије и моћ*, Чигоја, Београд, стр. 48.

¹⁷ Марковић Ратко (2008), *Уставно право и политичке институције*, Службени гласник, Београд, стр. 249-251.

Уколико се у Народној скупштини налази већина једне странке, и својим присуством, ставовима и одлукама изгласају предлог политичке партије, аутоматски је то један од начина на који политичка партија врши државну власт. Политичка странка је најбољи посредник између државе и друштва, јер:

- представља грађане удружене на добровољној основи, при чему та добровољност и демократско уређење стварају код њих осећај припадности;

- ублажава директне и оштре антагонизме на релацијама народ-држава и држава-народ;

- поседује стучне компетенције и капацитет за посредништво између власти и грађана.¹⁸

Роберт Мертон (Robert C. Merton) као функције политичких партија види следеће:

- манифестне (очекиване и пожељне), а то су прокламација интереса, утицај на државне органе у правцу остваривања тих интереса, одабир функционера за обављање државних послова;

- латентне (непожељне), међу које сврстава јачање социјалних веза међу члановима странке, друштвену афирмацију маргинализованих слојева, привилеговање чланова странке у односу на оне који то нису, контрапункт природној и уобичајеној дистрибуцији моћи у друштву.¹⁹

3. Идеологија и организација политичке странке

3.1. Порекло и појам идеологије

¹⁸ Живадиновић Ненад (1967), стр. 18-19.

¹⁹ Гоати Владимир (2002), *Транзиције и институције*, Центар за економска истраживања, Београд, стр. 39-40.

Идеологија је један од најнеодређенијих појмова у друштвеним наукама, али истовремено и један од најважнијих. Разлог за то треба тражити у различитом поимању и употреби овог термина током историје. Први пут га је јавно употребио француски филозоф Антоан Дести де Траси (Antoine-Louis-Claude Destutt, comte de Tracy) 1796. године, а осмишљаван је и разрађиван подробније током Француске буржоаске револуције од стране групе филозофа окупљених око де Трасија. Де Траси је изворно значење речи замислио као науку о идејама у ширем смислу речи, не само идејама у домену политике, али је временом значење појма сужавано и примарно се данас односи управо на политичке идеје. Наполеон I (Napoléon Bonaparte) је искористио ове покушаје својих опонената за бављењем политичком теоријом да их денуцира и омаловажи, називајући их „идеолозима“, што је у начину на који је употребио овај израз имало пежоративно значење.

За популаризацију теоријске разраде и артикулације политичких идеја највеће заслуге припадају марксистима, али свакако не треба занемарити ни напоре буржоаске класе на овом пољу и либералну идеологију као њено политичко обележје.

Међу теоретичарима постоје бројне теорије о значењу речи идеологија, али се све оне могу свести на два опречна става. Према првом „идеологија је укупност друштвене свести облика социјалних обједињења (класа, нација, држава, друштвених група и организација итд.), док је према другом „идеологија специфична појава у друштвеној светси, мање или више нетачна, илузорна, ограничена свест, која настаје услед дејства друштвених чинилаца на сазнање“. Дакле, једни идеологију виде као конкретну и појмљиву друштвену појаву, а други као илузију, при чему друго мишљење има више присталица.²⁰

Према професору Драгану Симеуновићу „идеологија је систематизован скуп политичких идеја, принципа и друштвених идеала који репрезентује поглед на свет неке

²⁰ Симеуновић Драган (2009), *Увод у политичку теорију*, Институт за политичке студије, Београд, стр. 115-116.

друштвене групације изражавајући њене интересе и потребе, створен у практичне сврхе, ради подстицања те групације на политичко деловање, у форми идејне потпоре активностима на плану освајања или очувања политичке власти, или, пак, утицаја на њу.²¹

Нека идеологија може бити представљена у различитим формама: као учење, одн. политичка доктрина или државни став или као политизована интерпретација неког религијског учења или погледа на свет и његове проблеме.

Идеологије могу бити опште и партикуларне. Опште су када теже да дају одговоре на сва питања која се тичу цивилизације и њених проблема и назначавачу општи правац развоја људског друштва у целини, а партикуларне су када теже да решавају проблеме унутар једне државе или једног друштвеног слоја. Могуће је и да нека партикуларна идеологија временом прерасте у општу, како се то нпр. десило са пролетерском идеологијом.²²

Главне функције идеологије у политичким процесима су:

- да подстиче одређену циљну групу или грађане уопште на политичко деловање ради остваривања политичких циљева које та идеологија прокламује;
- да буде кохезиони фактор који уједињује оне који заступају исте политичке идеје;
- да објашњава свет, одн. људско друштво, начин на који оно функционише и указује на његове проблеме и нуди решења за те проблеме;
- да оправдава политички активизам.

Подстицајну функцију можемо сматрати најважнијом.²³

²¹ Исто, стр. 116.

²² Исто, стр. 116-117.

²³ Исто, стр. 117.

Оно што је јако важно нагласити у вези са идеологијом је да она није научна теорија, иако може да личи на њу и иако они који је стварају претендују да нам је представе као такву. Идеологије управо потврђују максиму да је политика уметност илузије и да човек не перцепира свет онаквим какав он јесте, него онаквим какав би желео да он буде. За усвајање неке идеологије је важнија способност да се верује у нешто, него способност да се нешто разуме.

О изворима идеологије постоје три теорије:

- натуралистичка, према којој је извориште идеологија сама природа света који нас окружује и наша ограниченост у могућностима да га спознамо;

- антрополошка, по којој је човек као несавршено биће извор идеологије;

- друштвена, у којој је заступљено мишљење да су друштвени фактори узроци настанка идеологије.

Последња теорија има највише заступника међу теоретичарима, а као најпопуларнији међу њима и најзаслужнији за њену распрострањеност могу се навести Маркс и Енгелс, који су као два најважнија узрока за настанак идеологије видели поделу рада и класну поделу.²⁴

Иако су почетком шездесетих година двадесетог века развијане теорије о крају идеологије и предвиђана будућност без њих, стварност је демантовала такве ставове. Оно што је за сада извесно у политици је замена одређених доминантних идеологија неким другим, у складу са духом времена и људским тежњама на одређеном географском подручју, али никако њихов нестанак.²⁵

3.2. Подела идеологија

²⁴ Гоати Владимир (2002), стр. 14-17.

²⁵ Симеуновић Драган (2009), стр. 118-119.

3.2.1. Традиционална подела на левицу и десницу

Основна идеолошка подела политичких партија је на левицу и десницу. Иако се ова подела данас може сматрати превазиђеном и непоузданом, ипак, колико год она била релативна, 85% бирача у сопственом политичком одређењу препознаје левицу и десницу, те се тако она може сматрати још увек актуелном.²⁶

Дакле, стриктна подела на левицу и десницу данас је релативна, јер савремене политичке партије у жељи да на изборима освоје максималан број гласова и у складу са тим партиципирају у власти посежу за тзв. рационалним избором када приступају изборној трци и радије формулишу политику како би победиле на изборима, уместо да побеђују на изборима како би формулисале политику.²⁷ Осим овог постоје и други разлози који релативизују ову поделу, а њихови корени су у природној променљивости друштвених појава, нарочито оних у домену политике.²⁸ Такође, проблем јасног одређења левике и деснице постоји и у томе што је њихов аксиолошки систем диктиран историјском епохом и друштвеним приликама у којима се јављају, због чега никада није ни могао да буде утврђен јасан и трајан критеријум за њихово разликовање.²⁹ На релативизацију и променљивост политичких релација *лево* и *десно* утицали су значајни историјски догађаји, као што су нпр. Револуција 1848. године, након које левица, изворно заштитница буржоазије, постаје заступница интереса радничке класе, затим Велика економска криза 1929, Вијетнамски рат и пад Берлинског зида. Совјетски социјализам је грубим кршењем људских права довео у питање многа левичарска начела, што је

²⁶ Orlović Slaviša (2010), *Politikološki ogledi*, Službeni glasnik, Beograd, str. 121; Bakić Jovo, *Levica i desnica: pokušaj teorijskog određenja i iskustvene primene na slučaju Srbije (1990-2014)*, Sociologija, Vol. LVII (2015), N° 1, str. 53.

²⁷ Orlović Slaviša (2010), *navedeno delo*, str. 132, prema: Downs Anthony (1957), *An Economic Theory of Democracy*, Harper and Row, New York, str. 28.

²⁸ Танасковић Дарко (2010), *Ислам: догма и живот*, Српска књижевна задруга, Београд, стр. 6; Симеуновић Драган (2009), *navedeno delo*, стр. 11.

²⁹ Ђорић Марија (2014), *Екстремна десница*, Удружење Наука и друштво Србије, Београд, стр. 71; Bakić Jovo, *navedeno delo*, str. 52-54.

наводило неке поборнике леве идеологије да преиспитују своја одређења и убеђења.³⁰ Током дужег времена економска димензија је била одлучујући фактор при одређивању шта је у политици лево, а шта десно, али са добијањем на значају пост-материјалистичких вредности, услед развоја држава у којима је појачана брига о социјалним проблемима грађана, настаје тзв. Нова левица у коју почињу да се сврставају феминистички, ЛГБТ, еколошки и хипи покрети, либералне социјалистичке струје и сл, па тако се крајем шездесетих и почетком седамдесетих година 20. века, долази до тога да и (суб)културна оса, такође, одређује шта је лево, а шта десно.³¹

Антрополошки посматрано десно и лево као просторни појмови представљају међусобно условљен и повезан дуалистички систем којим људи редукују сложеност ствари којима су окружени (исто као и *горе-доле* и *испред-иза*), у коме се у већини култура предност даје десној страни.³² Сlike из пећина, које према претпоставкама потичу из леденог доба, показују да је човек од постанка цивилизације претежно био деснорук, што још од тада утиче на глорификацију десног у односу на лево. Разлог зашто је десна страна, историјски гледано, постављена на виши ниво пиједестала у односу на леву може се објаснити и тиме „што је лева рука, као рука која носи штит, традиционално била пасивна, док је десна држала оружје“.³³ И хришћанство је прихватило тај образац, па тако предвиђа на Страшном суду за добре људе место са десне стране, а за грешнике са леве, док васкрели Христос, такође, седи са десне стране Оца. Следствено томе и осењивање крсним знаком се врши десном руком.³⁴

Афирмативан став према десном одразио се и на етимологију речи у европским језицима. У енглеском *right*, а на немачком *die Rechte* је у исто време назив за десну страну, политичку десницу, али и право у смислу људских права и легалитета (*das*

³⁰ Вакић Јово, *navedeno delo*, str. 55-58.

³¹ Исто, стр. 58.

³² Вакић Јово (2015), *navedeno delo*, str. 47. i 52; Ђорић Марија (2014), *navedeno delo*, стр. 67.

³³ Ђорић Марија (2014), *navedeno delo*, стр. 67.

³⁴ Ђорић Марија (2014), *navedeno delo*, стр.67-68. и Јово Вакић (2015), *navedeno delo*, str. 48.

Recht)³⁵. Исто је и у француском, шпанском, италијанском и руском (*droit, derecha, destra, право*). Занимљиво је да су јужнословенски језици у овоме изузетак (за разлику од чешког и пољског који следе наведени образац).³⁶ Етимологија речи нам помаже да схватимо одакле потиче интенција политичке деснице да осигурава ред, дисциплину и поштовање државног ауторитета и легалитета.³⁷

Модерно доба је донело одређене промене у поимању сазнајно-просторних категорија лево-десно и испред-иза, које су имале позитиван ефекат по левицу, јер је почела да се поима као прогресивна друштвена авангарда, а десница као нешто заостало, окоштало и примитивно, што се опире напретку и тежи да друштвени живот у данашњости заснива на претерано вреднованој прошлости.³⁸

Подела на лево и десно у политичком смислу је настала у време Француске буржоаске револуције, када су приликом изјашњавања посланика у Уставотворној скупштини 29. августа 1789. године о томе да ли ће краљ имати право вета на одлуке парламента и законе они који су гласали „за“ стали су на десну страну, а њихови опоненти на леву.³⁹ Исто тако, током заседања Конвента 1792. године представници аристократије су седели десно од председавајућег, док су на левој страни били монтањари и јакобинци, који су се залагали за револуционарну диктатуру. Они који су остали у средини су сврстани у политички „центар“.⁴⁰

Распоред посланика у скупштини револуционарне Француске је предодредио будуће левичаре и десничаре и тиме садржински дефинисао њихове основне вредности. Десничари су се залагали за „повратак на старо“, противећи се друштвеним променама, а левичари су били поборници друштвених трансформација, заступајући интересе

³⁵ Ђорић Марија (2014), *наведено дело*, стр. 68.

³⁶ Вакић Јово (2015), *наведено дело*, стр. 48.

³⁷ Ђорић Марија (2014), *наведено дело*, стр. 68.

³⁸ Вакић Јово (2015), *наведено дело*, стр. 49.

³⁹ Исто.

⁴⁰ Ђорић Марија (2014), *наведено дело*, стр. 68-69.

новонастале буржоаске класе.⁴¹ Уопштено узевши, у политичкој, религијској, економској и временској равни левица и десница се разграничавају тако што се у начелу левичари залажу за већу једнакост за широке друштвене слојеве, тачније „умањење друштвених неједнакости и ублажавање последица природних неједнакости“, рационализам и слободну мисао у односу на религијске ауторитете и спремност на иновације у односу на традицију и оно што нам је познато из прошлости, док се десничари залажу за поштовање друштвене хијерархије, послушност верским ауторитетима и традиционализам, те континуитет у временском следу између прошлости, садашњости и будућности.⁴²

Ово су само неке од битних карактеристика левице и деснице. Треба имати на уму да постоје различити облици и једне и друге, који се могу класификовати на више начина и који имају умерене и екстремне облике. Такође, политичке појмове увек треба сагледавати у датом времену и простору како не би дошло до погрешних закључака, јер су политички феномени изузетно варијабилни.⁴³

Ипак неким општим карактеристикама деснице, без обзира да ли су у питању њене умерене или екстремне форме, могу се сматрати:

- Елитистички концепт друштва. Десница се препознаје по томе што тежи различитостима и стварању елита и, уколико је умерена, води формирању повлашћених друштвених група (класа, сталежа...), што може за последицу имати и маргинализацију и дискриминацију одређених група.

- Традиционализам. Потреба да се очувају устаљене вредности и преносе на даља поколења је типична одлика десних идеологија, као и тенденција за очувањем статуса *quo* или „повратак на старо“. Десничари се везују за проверене вредности и противници су револуција (осим контрареволуција).

⁴¹ Исто, стр. 68.

⁴² Вакић Јово (2015), *navedeno delo*, стр. 58.

⁴³ Ђорић Марија (2014), *navedeno delo*, стр. 69.

- Органицистички концепт друштва. Десничари друштво посматрају и виде као живи организам у којем сваки орган, одн. грађанин, има своју функцију и задатак. Генерални став овакве политике је да најспособнији појединци и групе заузимају најодговорнија мјеста и обављају најзначајније послове у држави и друштву. При томе друштво делује као целина од које су зависни њени делови, тј. појединци, те је сходно томе целина и битнија од својих конститутивних делова.

- Изразита хијерархија. Овај принцип иде аналогно са елитистичким схватањем друштва и организмом. У политици деснице постоји пирамидална структура у којој почасно место припада лидеру. Некада је то био монарх, а данас може бити председник партије или државе. На микроплану то је обично мушкарац, отац, „глава породице“. Десница је вођена конзервативно-традиционалним схватањем, претежно обојена патримонијалним карактером и даје предност мушкарцима у јавним државничким пословима.

- Породичне вредности. Према социолошким теоријама породица се може сматрати основом сваког друштва, а не индивидуа, како је случај у либералним политичким концептима. Подела улога у породици се додељује према традиционалним принципима, па се тако мушкарац сматра заштитником и хранитељем породице, док је женина улога непосредно везана за рађање и одгој потомства.

- Институционализам. Десница се залаже поштовање државних институција, што подразумева да се и све промене у друштву и држави дешавају процедурално, у складу са правилима успостављеним у институцијама.

- Антрополошки песимизам. Десница полази од претпоставке да је човек по природи несавршен и да је у складу са тим неопходно да постоји нека „виша сила“ која ће га контролисати и доводити у стање реда, а то је држава која то ради путем закона и монопола над силом коју поседује.

- Својина. Десничарске идеологије фаворизују постојање приватне својине, предузетништво, укрупњавање капитала и врло често стварање великих привредних корпорација.

- Религиозност. Десница себе обично доводи у везу са неком од великих религија, што је често доводило до тога да је религија бивала злоупотребљена у политичке сврхе. Постојали су и дегенеративни облици деснице, попут нацизма, који се нису везивали за религију, али су неки од најистакнутијих чланова нацистичког покрета били припадници одређених религијских култова.⁴⁴

Једнако као и десница, и левица је од свог настанка у окриљу Француске буржоаске револуције доживљавала значајне промене. Како је већ поменуто, у 18. веку, када се први пут профилисала као идеолошка струја, заступала је интересе незадовољне буржоаске класе, у 19. веку се борила за интересе радничке класе, да би у другој половини 20. и у 21. веку највише поборника имала међу незадовољним студентима и друштвеним мањинама. Како се мењала доминација различитих фактора на политичкој сцени и фокус друштва усмеравао на одређене проблеме, тако је и левица, разумљиво, прилагођавала своје идеје и програме постојећим друштвено-политичким околностима. Оно што је чинило левицу препознатљивом током целе историје, по мишљењу већине теоретичара, јесте потреба за еманципацијом људске врсте и тежња ка прогресу. Ово свакако није безусловна тврдња, јер није свака левица нужно прогресивна, али у поређењу са десницом која је обично нагињала „повратку на старо“ или очувању постојећег поретка, левица је претендовала одређеним новинама, што је створило утисак о њеној тежњи ка прогресу.

Левица је имала своје специфичности и у зависности од територије на којој се развијала, а сходно томе су се разликовали и начини освајања власти. На територији

⁴⁴ Ђорић Марија (2014), *наведено дело*, стр. 69-71.

некадашњег СССР-а власт је освојена у револуцији, док је земљама Далеког Истока то било у ослободилачким ратовима.⁴⁵

Уз све специфичности, историјске и географске, за левицу се везују следеће круцијалне карактеристике:

- Егалитаризам. Ово је једна од најзначајнијих и најпрепознатљивијих вредности левичарске идеологије. Само уколико се оствари друштвена једнакост, према мишљењу левичара, једино онда се стичу предуслови за стварање стабилног и демократског друштва. Егалитаристичко перципирање друштва је резултирало тиме да левица увек стаје у заштиту оних који су немоћни, угрожени и чија су основна права нарушена. Раније су најугроженија била радничка права, док су у савременом друштву, према њиховом виђењу то права хомосексуалних, мањинских националних и других маргинализованих група. Постоје различите перцепције једнакости и код самих левичара, па тако комунисти верују у апсолутну једнакост коју би пратила колективна својина, док социјалдемократе заступају став о релативној једнакости, која подразумева прогресивно опорезивање и чије је остваривање у политици много реалније. Према Хејвуду постоје три врсте једнакости: формална једнакост се заснива на једнаким политичким и економским правима грађана и истиче да се људи по рођењу могу сматрати једнаким; друга врста једнакости је једнакост шанси која подразумева идентичан почетни положај свих грађана, али то временом неминовно води друштвеној неједнакости, јер нису сви људи једнако способни за остваривање одређених циљева; трећа врста једнакости се може одредити као једнакост резултата која се базира на једнакој расподели богатства и зарада. Ова последња врста једнакости је била чест предмет критика, али је имала и своје поборнике који су тврдили да се једино на тај начин може обезбедити друштвена правда.⁴⁶ Једнакост је препознатљива као левичарска вредност, али је и саставни део демократског аксиолошког

⁴⁵ Ђорић Марија (2013), *Идеолошки мотивисан екстремизам као генератор политичког насиља*, докторска дисертација одбрањена на Факултету политичких наука у Београду, стр. 123.

⁴⁶ Исто, стр. 124-125.

система од античког доба до модерног друштва, који се такође заснива на једнакоправности и слободи.

- Колективизам је следећа одлика левичарских идеологија и укључује осећај припадања заједници, што се често доживљава као противљење либералним индивидуалистичким схватањима, која негативно гледају на ову вредност. Колективистички приступ реалности полази од претпоставке да је заједница у стању да ствара много веће вредности, како у етичком тако и у прагматичном смислу речи, у односу на појединца. Многи су колективизам сматрали утопијом која деструктивно делује не само по идентитет појединца, већ и по цело друштво.⁴⁷ У антилевичарским круговима су чак постојале индиције да се називи идеологија попут комунизма и социјализма замене изразом колективизам, што је имало пежоративну конотацију.

- Колективна својина. Ако је колективизам један од принципијелних стубова левнице, логично је да се она залаже за колективну својину (поред осталих својинских облика). Зависно од тога о којој се форми левнице је реч, разликује се и њен однос према својинским односима. Код ортодоксних комуниста искључиво се фаворизује колективна тј. друштвена својина, док се у социјалистичким друштвима поред колективне прихвата и постојање приватне својине. Ради се заправо о томе да се савремена левница прилагодила друштвено-политичким трендовима и не инсистира на колективизацији имовине. Након Другог светског рата у Југославији и осталим реалсоцијалистичким земљама се спроводио процес национализације који је ишао упоредо са стварањем строго контролисане привреде и тржишта. Разлози због којих је изворна левница инсистирала на укидању приватне својине су претпоставка да материјално богатство квари људе, јер подстиче такмичарски дух и похлепу, а осим тога утиче на стварање велике економске и статусне неједнакости, што негативно утиче на стабилност друштва. Неке екстремније варијанте левичарске идеологије, попут анархизма, су сматрале поседовање својине злочином.⁴⁸ Данашња

⁴⁷ Исто, стр. 125. према: Chamberlin William Henry (1938), *Collectivism: a false Utopia*, Macmillan, New York.

⁴⁸ Исто, стр. 127. Упућује да више о томе се налази у: Прудон Пјер Жозе (2006), *Шта је власт?*, АТЦ, Београд.

левица, када је реч о својини, има сличне ставове као десница, па тако не оспорава постојање приватне својине за шта се раније залагала, што само потврђује варијабилност и способност политичких идеологија да се мењају у времену и простору.

- Социјална правда је првенствено одлика савремене левице. Данас, у доба неолибералног капитализма, када се осећа све већи недостатак социјалне правде, то доводи до значајног пораста присталица левих идеологија. Левица, барем декларативно, настоји да брине о социјалним потребама становништва, тежећи да умањи друштвене разлике у што је могуће већој мери. Међутим, то је често само део демагошког вокабулара левичарских странака, како би придобиле што више присталица. Левица се залаже и за прогресивно опорезивање у циљу остваривања социјалне правде, за редистрибутивну економску политику и социјалну помоћ. Осим економске димензије, социјална правда подразумева и људска права и супротставља се различитим облицима дискриминације.

- Атеизам се такође убраја међу препознатљиве елементе левичарских идеологија. Карл Маркс (Karl Heinrich Marx) је сматрао да друштвено биће одређује друштвену свест у оквиру дијалектичког материјализма, оповргавајући Хегелов (Georg Wilhelm Friedrich Hegel) идеалистички систем. Према Марксу, револуција и атеизам су неодвојиви, иако није нужно да атеизам увек буде предуслов за револуцију.⁴⁹ За разлику од десничара, којима је религија често један од најзначајнијих мотивационих фактора за деловање, левичари су углавном или индиферентни по питању религије или су против ње. У том смислу левичарски атеизам се може поделити на практични и теоријски. Први подразумева негирање било каквог постојања натприродних божанских сила, док се други задржава на чисто теоријском побијању доказа божје егзистенције и не улази у анализу појединих верских представа.⁵⁰

⁴⁹ Исто, стр. 127. према: Martin Michael (2007), *The Cambridge companion to atheism*, Cambridge University Press, Cambridge, New York, str. 31.

⁵⁰ Исто, стр. 128. према: *Политичка енциклопедија* (1975), Савремена администрација, Београд, стр. 49.

- Револуционарна мисао се налази у основи марксистичких левих идеологија, што треба истаћи, јер нису све левичарске опције инсистирале на револуцији. Оне револуцију не схватају искључиво и нужно у најужем смислу речи као комплетну промену друштвеног и политичког поретка, већ је тумаче и интерпретирају и у ширем смислу речи, што подразумева револуционарност у размишљањима, усвајање нових идеја, принципа, борбу против предрасуда, прихватање различитости и сл.⁵¹

Упркос овим општим карактеристикама, левица се, као и свака друга политичка идеологија, често мења и прилагођава новонасталим друштвеним околностима, па тако није неуобичајено да усваја и елементе других идеологија.⁵²

3.2.2. Друге опште поделе идеологије

Поред поменуте поделе на левицу и десницу, идеологије се у општем смислу могу поделити и на: либералне, конзервативне, социјалистичке и националистичке.

Либерализам је по датуму постанка најстарија идеологија. Појавио се у Шпанији 1812. године и до краја XIX века постао доминантна идеологија у Западној Европи и Северној Америци. Сам термин има корен у латинском језику и повезује се са слободом.

Основне идеје либерализма су ограничавање апсолутне власти, парламентаризам, подела власти на законодавну, судску и извршну, независност привредних токова од државног интервенционизма који се засновају на принципима слободне конкуренције, индивидуализам, уставност, неприкосновеност приватне својине, правда, рационализам. Као најпознатији заступници идеја либерализма могу се навести: Џон Лок (John Locke), Шарл Монтескје (Charles-Louis de Secondat, baron de La Brède et de Montesquieu), Адам Смит (Adam Smith), Џејмс Стјуарт Мил (James Stuart Mill), Карл Попер (Karl Raimund Popper), Фридрих фон Хајек (Friedrich von Hayek), Џон Ролс (John Rawls) и други.

⁵¹ Исто, стр. 128.

⁵² Исто.

Либерализам брани и заступа интересе буржоаске класе, која је, природно и очекивано, након преузимања примата у власничкој структури капитала, економску моћ настојала да преточи и у политичку, како би тиме, прво заштитила стечено, а друго, створила повољније услове за будуће пословање.

У другој половини XX века и у XXI веку либерализам се намеће као универзална идеологија у форми тзв. неолоберализма, али иако је најраспрострањенија идеологија, не успева да продре у политичку културу земаља у развоју.⁵³

Конзервативизам је настао крајем XIX века као опозиција либерализму и идеологија која брани интересе аристократије и крупне буржоазије и привилегије високог свештенства. Настоји да очува постојећи поредак и спречи радикалне и нагле друштвене и политичке промене. Главне поставке су му: неједнакост као природни принцип, хијерархија, традиционализам, елитизам политичког вођства, стабилност, континуитет, ауторитет, дужност, дисциплина. Родначелником идеологије се сматра Едмунд Берк (Edmund Burke), а међу истакнутије настављаче се убрајају Жозеф де Местр (Joseph-Marie de Maistre) и Луј де Бонал (Louis de Bonald).

У другој половини XX века развио се тзв. неоконзервативизам, чији су симболи били политичари Роналд Реган (Ronald Vilson Regan) и Маргарет Тачер (Margaret Thatcher), по којима су названи и правци неоконзервативне идеологије - реганизам и тачеризам. Неоконзервативизам окупља припаднике средње класе.⁵⁴

Социјализам окупља мноштво сродних доктринарних учења и ставова, најчешће названих по политичарима или научницима који су их створили или оличавали: бланкизам, прудонизам, марксизам, бакуњизам, лењинизам, стаљинизам, троцкизам, титоизам, маоизам итд. Постоје и друге подваријанте, попут анархизма или социјалдемократије, чији називи имају другачије корене. Зависно од подваријанте

⁵³ Симеуновић Драган (2009), *наведено дело*, стр. 119-120.

⁵⁴ Исто, стр. 120-122.

разликују се програмска начела, која најчешће укључују идеје социјалне правде, једнакости, пре свега економске, али и других врста егалитаризма и сл. Две главне струје су револуционарна и реформистичка, а деле се према опредељењу на који начин планирају да освоје власт и донесу друштвене промене.⁵⁵

Национализам као идеологија је настао у вртлозима Француске буржоаске револуције, а његовим идејним творцем се сматра антијакобински свештеник Огистен Баријела (Augustin Barruel), који је први употребио овај израз 1789. године. Као најистакнутији представници на мондијалном нивоу наводе се Макијавели (Niccolò Machiavelli), Русо (Jean-Jacques Rousseau), Мацини (Giuseppe Mazzini), Ренан (Joseph Ernest Renan), Фихте (Johann Gottlieb Fichte) и Хегел (Georg Wilhelm Friedrich Hegel), али свака нација која је конституисана у историји има своје истакнуте представнике. Национализам је изворно идеологија грађанске класе, а захваљујући њој створене су многе данашње државе. Врло често је у симбиози са другим идеологијама, па се може говорити о либералном национализму, конзервативном и сл. Особености које га карактеришу су склоност ка митологизацији историјских догађаја, изградња својеврсних националних култова, способност иницирања и одржавања духа колективизма и сл. У екстремним варијантама и облицима испољавју се штетне појаве попут шовинизма, радикализације спољне политике, дивинизације вођа, милитаризма итд. Фашизам и националсоцијализам су најмалигније форме национализма познате у досадашњој историји.⁵⁶

3.2.3. Партикуларне идеологије

Поред општих идеологија постоје и тзв. партикуларне, у које се убрајају: феминизам, екологизам, католицизам, цихадизам и глобализам.

⁵⁵ Исто, стр. 122-125.

⁵⁶ Исто, стр. 125-129.

Феминизам је настао из либералних и социјалистичких покрета који су се борили за женска права током XIX века, примарно за право гласа, али и против других облика дискриминације заснованих на темељу родних разлика. Као „иконе“ феминизма значајно је поменути Симон де Бовоар (Simone de Beauvoir), Бети Фридан (Betty Friedan), Кејт Милет (Katherine Murray Millett).⁵⁷

Екологизам се појавио шездесетих година XX века и залаже се одговорну експлоатацију природних ресурса, кориштење обновљивих извора енергије, заштиту животне средине и сл. Попут других хибридних идеологија, укрштао се са другим идеологијама. Као идеолози могу се навести Карлсон (Rasmus Karlsson), Голдсмит (Edward David Goldsmith), Ерлих (Paul Ehrlich), Хариман (William Averell Harriman).⁵⁸

Католицизам се јавља у другој половини XIX века као одговор римокатоличке цркве на смањење њеног утицаја на друштвена збивања. Најактивнији на том пољу био је папа Лав XIII који је издавањем низа енциклика са социјалном тематиком, међу којима је најважнија *De reum novarum*, дао идеолошку основу за стварање неколицине партија хришћанске демократије. Ове странке су пуну афирмацију стекле у западноевропским земљама после Другог светског рата и најзаслужније су за стварање данашње Европске уније.⁵⁹

Цихадизам је идеологија настала политизацијом ислама. Корене има у антиколонијализму, а његовом учвршћивању и популаризацији допринели су неуспеси исламских држава у ратовима са Израелом и социјлни бунтови у сиромашнијим земљама исламског света. Изродио је мноштво идеолошких подваријанти и низ милитантних и терористичких покрета и организација у готово свим доминантно исламским земљама, међу којима су најпознатији Ал Каида Осаме бин Ладена (Usama ibn Mohammed ibn Awad ibn Ladin) (алкаидизам) и Муслиманска браћа у Египту. У основи, цихадизам је изразито

⁵⁷ Исто, стр. 129-130.

⁵⁸ Исто, стр. 130-132.

⁵⁹ Исто, стр. 132-134.

антимодернистички настројен, залаже се за традиционалне вредности и примену шеријатског права. Као идеолози могу се поменути Мухамед ал Вахаб (Muhammad ibn Abd al-Wahhab) (вахабизам), Хасан ал Бана (Hassan Ahmed Abdel Rahman Muhammed al-Banna), Сеид Кутб (Sayyid Qutb), Сајид Абу Ала Мавдуди (Abul A'la Mawdudi), а у крилу шиитског ислама Хомеини (Rouhollah Mousavi Khomeini).⁶⁰

Глобализам је најмлађа партикуларна идеологија. Настао је седамдесетих година XX века из опште идеологије неолиберализма, као његова варијација која је фокусирана на економску добит. Заступа интересе великих мултинационалних корпорација, залаже се за свет без граница и слободно тржиште, противи се идејама национализма и државног суверенитета. Углавном је заступљен у високо развијеним земљама Запада.⁶¹

3.2. Идеологија и политичке странке

Идеологија је најважнији конститутивни елемент идентитета неке политичке партије по којој је препознатљива у интерном и екстерном смислу. Интерни идентитет се огледа по томе како се препознају њени чланови, начину на који међусобно комуницирају и уобичајеним начинима понашања у унутарстраначком животу. Екстерни идентитет се темељи на особеностима по којима је партија препознатљива у јавности и сличностима и разликама у односу на друге странке.⁶²

Идеологија представља правац деловања једне политичке организације, која обухвата идеје, убеђења и погледе на друштво. Идеологија служи да се странка њоме води и остане у „колосеку“, остане доследна и опредељана за првобитни правац деловања. Идеологија је представљање странке, у ком смеру се размишља и самим тим се на најбољи могући начин презентује свим присталицама и симпатизерима политичке организације. Као заступници одређене идеологије, политичке партије су истовремено и заступници

⁶⁰ Исто, стр. 134-138.

⁶¹ Исто, стр. 138-140.

⁶² Goati Vladimir (2007), *Političke partije i partijski sistemi*, Centar za monitoring i Fakultet političkih nauka u Podgorici, Podgorica, str. 38.

одређене друштвене класе за чије се интересе бори. Појам идеологије је целовит систем идеја, који у ужем смислу обухвата само претпоставке да тим идејама друштво може боље живети. Њоме се воде политичке странке и теже ка остваривању својих идеја.

Идеологија је кохезиони фактор који повезује руководство и чланство странака са бирачким телом. Идеолошке идеје чланство странке развија и шири у јавности путем пропаганде и агитације. Оно у чему је битна разлика између та два појма, иако оба служе за ширење идеологије, је циљна група којој се обраћа путем пропаганде у односу на ону на коју се делује агитацијом. Наиме, пропагандом се сложеном аргументацијом обраћа мањем броју људи, интелектуалној елити, док се агитацијом износи само најважнија идеја на најједноставнији начин, при чему је циљ да ту идеју усвоји што је могуће већи број људи.⁶³

Након што странка усвоји одређену идеологију она се детаљније разрађује у програму те странке. Ово је неопходно јер је идеологија апстрактна и без програмске разраде не би била могућа њена примена у пракси. Програм садржи конкретне кораке које страначко чланство намерава да предузме у циљу остварења интереса назначених кроз идеолошке елементе. Ти кораци јесу продукт идеологије, али нису идеологија сама по себи.⁶⁴

Клаус фон Бајме (Klaus Gustav Heinrich von Beume) је покушао да класификује политичке партије према њиховим програмским одређењима, заснивајући ту поделу на следећим критеријумима: идеолошко-политичкој оријентацији, врсти друштвеног конфликта у оквиру којег је партија настала и наднационалном карактеру идеологије. Према тим критеријумима он препознаје девет идеолошко-програмских партијских „породица“:

1. либералне и радикалне;

⁶³ Марковић Ратко (2008), *Уставно право и политичке институције*, Службени гласник, Београд, стр. 268.

⁶⁴ Лукић Радомир (1981), *Политичке странке*, Научна књига, Београд, стр. 137.

2. конзервативне;
3. социјалистичке и социјалдемократске;
4. хришћанско-демократске,
5. комунистичке;
6. аграрне;
7. регионалне и етничке;
8. десне екстремистичке;
9. еколошке.⁶⁵

Програме усвајају страначки органи углавном уз већинску, барем начелну, сагласност чланства. Динамика друштвених промена, која је неизбежни чинилац у политичком животу сваког друштва, намеће нужност да се програми и програмски циљеви прилагођавају тренутним поребама и ситуацији у којој странка делује. Промене и прилагођавања настају и као последица унутарстраначких збивања, што је такође природно и уобичајено у политици. Међутим, настојање партија да у страначким програмима одговоре на потребе што већег броја потенцијалних бирача често доводи до тога да се разлике међу њима смање до непрепознатљивости. Са друге стране фокусирање искључиво на остварење страначких интереса доводи у другу крајност, а то је губитак контакта са бирачима. Морис Диверже је запазио још једну негативну појаву у овом контексту, а то је да данашње партије више настоје да креирају мишљење грађана, него што се залажу за заступање њихових потреба.⁶⁶

⁶⁵ Goati Vladimir (2007), str. 38-39.

⁶⁶ Орловић Славиша (2002), *Политичке партије и моћ*, Чигоја, Београд, стр. 25-26.

Осим идеолошке опредељености неке партије и јединственог става чланства да прихвати и имплементира ту идеологију, важан фактор за успешно деловање неке странке је и ниво спремности чланова да се боре за реализацију идеолошких и програмских начела. Само висок степен интензитета спремности чланства на акцију може да обезбеди позитивне изборне резултате. Фанатизам чланова, пак, води у екстрем. Као пример те опасности и негативне појаве могу се навести комунистичке партије - нама културолошки ближе од нацистичких и фашистичких, које такође могу да послуже као пример. У Кини је, нрп. после „културне револуције“ успешност неког предузећа процењивана не на основу економских резултата, већ на основу тога у којој мери су у том предузећу заступљене идеје Мао Це Тунга (Mao Tse-Tung).⁶⁷

3.2. Организација политичких странака

Свака политичка партија се може окрактерисати као организација која има за циљ деловања на републичком или локалном нивоу, има своју идеологију, ставове и планове за бољу будућност.

Такође, осовни елемент политичких странака јесте и то, да су оне одвојене од другачијих облика политичких групација, да представља организацију, а не групу или скуп појединаца.

Постојање организационе структуре партије је неопходан предуслов за остваривање интереса и имплементацију идеја за које се странка залаже. Основни елементи организационе стуктуре су: циљеви, кадрови и средства.⁶⁸

Уобичајена структурна организација једне политичке партије састоји се углавном од главних одбора као кровне структуре под којом се даље гранају регионални и општински одбори, састављени даљим гранањем од месних одбора и организационих целина. Они у својој структури имају извршне органе и председништва који су изабрани од стране

⁶⁷ Гоати Владимир (2002), стр. 37- 39.

⁶⁸ Шуваковић Урош (2004), *Политичке партије и глобални друштвени циљеви*, Трећи миленијум, стр. 48.

одбора. Поред ових основних страначких органа, махом задужених за послове организовања активности политичке партије и доношења одлука од највећег интереса, странке у својој организационој структури имају и друге облике организовања махом усмерене на окупљање циљне популације око теме или интереса од значаја за дефинисану популацију. Овакви облици организовања најчешће се спроводе путем разних форума попут форума младих, или форума за социјална питања.

Политичке партије своју организациону структуру дефинишу пре свега Статутом као најважнијим актом политичке организације. Статутом се уређује начин функционисања политичке партије, одређују страначки органи како на свом ширем, националном нивоу, тако и на регионалном, општинском па све до организационе структуре месних одбора. Страначки органи састављени су од чланова странке који су легитимно изабрани на унутар страначким изборима, док је за обично чланство потребно прихватање програма политичке странке потписивањем приступнице чиме се формално и прихвата статут политичке партије.

Форуми жена представљају такође један од најчешћих облика оваквог начина организовања политичких активности које често окупљају и интересне групе које не морају неминовно бити део чланства конкретне политичке партије. Ипак, пракса показује да овакве врсте политичког организовања своје деловање углавном остварује у форми едукације а њихови интереси махом се налазе на маргинама интересне сфере главних партијских руководстава, сем у периодима предизборних активности када овакви облици политичког деловања добијају на посебном значају и махом су условљена индивидуалним активностима. У свом идеалном облику управо би овакви форуми били идеално средство за повезивање страначких органа са цивилним друштвом на обострану корист где би се мишљења интересне заједнице лако могла искористити за чвршће дефинисање и самих приоритета у деловању једне политичке опције. Своје одлуке донете на страначким органима, предлоге утврђене на форумима као и своје идеолошке циљеве у начелу, дефинисане програмом политичке странке, партије остварују даље преко својих постављених или изабраних чланова на функцијама у државној структури власти, односно

преко својих представника у посланичким клубовима па и, у зависности од изборног резултата, преко својих чланова у изабраној влади.

Са становишта политикологије организациони елементи су најважнији за успешно функционисање неке странке и они треба да дају одговор на два кључна питања - ко су чланови странке и каква је њена унутрашња структура.

Према Пијетру Вирги (Pietro Virga) странку чине:

- оснивачи;
- организатори;
- руководство;
- активисти;
- присталице.

У чланство политичке партије могуће је укључити се на два начина: лично или посредством неког другог удружења (синдикалног нпр.), које колективно приступи странци.⁶⁹

Странци се може пружити подршка на три начина:

- само гласањем на изборима - они који на овај начин подржавају странку се називају присталице;
- финансирањем, агитацијом и пропагандом (углавном током предизборне кампање) - такви се називају симпатизери;

⁶⁹ Sartori Giovanni (2002), стр. 92.

- сталним задужењима у странци - те послове обављају чланови, активисти и руководиоци.⁷⁰

Моћ и утицај неке политичке партије се види по томе ко су њени чланови. Формалан начин за приступање чланству странке је попуњавањем приступнице, уписом у регистар странке, добијањем чланске карте, плаћањем чланарине, саглашавањем са страначким програмом и лојалношћу у виду поштовања страначке дисциплине.⁷¹

Од људских ресурса странке најуже руководство са врха страначке пирамиде је свакако најважније. Оно контролише страначку организацију и најчешће је устројено по узору на државу.⁷² Иако је држава сложенија политичка институција од странке, искуство у страначком руководству може много да помогне партијским функционерима као својеврсна припрема за државне функције.⁷³

У погледу унутрашње организације странка може бити структурирана на два начина:

1. Основни - када унутар странке постоје одбори, ћелије и секције. Оваква структура омогућава лакше и ефикасније функционисање, јер је чланство у сталној и директној вези са локалном организационом јединицом, а посредством ње и са вишим структурним деловима. По правилу, сваки члан је увек члан основне организационе јединице, које се најчешће устројавају по територијалном принципу, ређе по функционалном.⁷⁴

- Одбори су основне организационе јединице карактеристичне за кадровске партије. Обухватају обично једну изборну јединицу коју воде угледне и утицајне личности

⁷⁰ Марковић Ратко (2008), стр. 264-265.

⁷¹ Орловић Славиша, (2002), стр. 19.

⁷² Saratori Giovanni (2002), стр. 94.

⁷³ Исто.

⁷⁴ Митровић Милован, Бован Саша (2009), *Основи социологије и социологија права*, Службени гласник, Београд, стр. 154.

на локалном нивоу, при чему углед чланова има примат у односу на бројност.⁷⁵ Та малобројност омогућава да унутар странке доминирају кадрови који практично сами себе бирају на страначке функције, што према Дивержеу, одговара елитистичким партијама.⁷⁶

- Секције као основне организационе јединице су карактеристичне за масовне партије, обично социјалистичке провенијенције. Унутар секције постоји велики број чланова, а територија коју покрива је мања у односу на ону коју покривају одбори. На челу секција је колективно руководство. Добри изборни резултати као последица оваквог начина организовања на локалном нивоу је у прошлости наводило и неке конзервативне и елитистичке партије да мењају организациону структуру по узору на масовне.⁷⁷

- Ћелије су базичне организационе јединице у комунистичким партијама, прилагођене илегалном начину рада, на који су ове партије биле често принуђене. Ћелије су, разумљиво, малобројне, како би се минимализовала опасност од откривања чланова полицијским службама и нису организоване према територијалном принципу, већ унутар фабрика. Некада је могуће да у оквиру исте фабрике постоји више ћелија, које обједињује неки виши организациони орган. Освајањем власти комунистичке партије су мењале организациону структуру тако да су ћелије попримале облик секција.⁷⁸

- Специфичан тип основне организационе јединице је милиција, која се среће у фашистичким партијама. Милиција има милитаристичку (чврсту хијерархијску) структуру. Чланови милиција се у јавности, у пропагандне сврхе, представљају организовањем неких врста показних вежби налик на војне, у виду парадних дефилеа у којима марширају на начин на који то чине војне јединице, униформисани, са заставама и уз музику, чиме шаљу поруку да су спремни на насилно освајање власт.⁷⁹

⁷⁵ Диверже Морис, стр. 90.

⁷⁶ Лукић Радомир, стр. 60- 62.

⁷⁷ Исто, стр. 61- 63.

⁷⁸ Исто, стр. 63-64.

⁷⁹ Марковић Ратко (2008), стр. 266.

2. Широки - који територијално обухвата, општине, градове, округе, одн. регионе, покрајинске или федералне административне јединице државне управе. Страначка организациона структура прати организациону структуру државне администрације и организује територијалне јединице према јединицама државне управе са страначким органима и функционерима на свим нивоима и службама које их међусобно повезују.⁸⁰

Субординација између виших и нижих нивоа страначке организационе структуре, одн. ниво независности нижих органа у односу на више, зависи од тога да ли је странка централистичка или децентралистичка. Њихов однос је регулисан и одређен статутима, а битни фактори у регулацији тих односа су финасијска аутономија нижих организационих нивоа и начин избора кадрова - да ли руководиоце нижих нивоа именују виши страначки органи или се они бирају унутар организационе јединице.⁸¹

Децентрализација је својствена грађанским партијама, док су радничке партије централизоване, нарочито комунистичке, унутар којих је присутан принцип тзв. демократског централизма.⁸²

Слободан Јовановић је сматрао да је организациона структура странака важнија од њихове кадровске политике и да добро организована странка може успешно да делује и са руководством и чланством просечних способности. Примећивао је да савремене странке не фаворизују способне и интелигентне чланове, већ оне који су спремни да делују механицистички унутар страначке „машинерије“.⁸³

Оно што одређује каква ће бити страначка организациона структура су следећи чиниоци:

⁸⁰ Исто, стр. 267.

⁸¹ Ратковић Радослав (1985), *Основи политичких наука*, Институт за политичке студије, Београд, стр. 107-108.

⁸² Исто, стр. 109.

⁸³ Јовановић Слободан, *О држави - Основи једне правне теорије*, Београд, 1922, стр. 370.

- Идеологија - опште идеје које одређују правац деловања странке и чије интересе она заступа;

- Програм - одређује методе, средства и циљеве политичке борбе, одн. начин на који странка намерава да оствари интересе оних које заступа.

- Статут - уређује унутрашње односе међу страначким органима на различитим нивоима и односе међу члановима странке, те одређује њихова права и обавезе.⁸⁴

- Разна страначка акта - декларације, принципи, повеље, писма о намерама и сл, којима се детаљније регулишу односи унутар странке, како између чланова, тако и између страначких органа.⁸⁵

Питер Галбрајт (Peter Galbrajt) види страначку организацију као извор политичке моћи и сматра да се та моћ стиче на следећа три начина:

- бимодалном асиметричношћу - остваривању политичких циљева нужно претходи подређивање унутрашњих односа у странци постизању тих циљева;

- повезивањем страначких органа са другим изворима политичке моћи;

- рационализацијом циљева - смањивање броја потенцијалних циљева који се настоје остварити, претпоставља веће шансе за њихово остварење.⁸⁶

4. Партијска идентификација

Партијска идентификација подразумева опредељеност ка једној политичкој странци. Самим опредељењем за идеологију коју иста странка проповеда, постајемо

⁸⁴ Митровић Милован, Бован Саша (2009): *Основи социологије и социологија права*, Службени Гласник, Београд, стр. 154-155.

⁸⁵ Орловић Славиша (2002), *Политичке партије и моћ*, Чигоја, Београд, стр. 321.

⁸⁶ Орловић Славиша (2002), стр. 335.

симпатизери политичког става и опредељења, као и симпатизери лидера те политичке организације.

Партијска идентификација подразумева проналажење себе и својих ставова у једној од странака, као и јавно подржавање, истицање и пропагирање ставова.

Оно што карактерише идентификацију је то, што је такав вид идентификације трајнији, мада је данас све више оних који често мењају политичке странке и код њих идентификација траје много краће. Затим, уколико партија броји велико чланство и има већи део власти у Републици, то ће подршка бити већа, не само због идеологије, већ и због личне користи.

Партијска идентификација произилази из неколико људских потреба: потребе за припадништвом неком колективу у домену политике, што пружа осећај сигурности појединцу, затим потребе за поштовањем политичког лидера као узора у процесу изградње самопоштовања, те мотивацијом и потребом за учешћем у политичком животу и одређивањем правца сопственог деловања у политици.⁸⁷

Један од видова партијске идентификације се огледа и у традицији. То подразумева, али и не мора да значи, да уколико су родитељи, или већина чланова неке породице опредељени за одређену политичку странку, врло је чест случај да деца, након стицања права гласа, имају исто мишљење и ставове.

Алистер Камбел (Alistair Campbell) види страначку идентификацију као део идентитета сваког појединца и као пут за разумевање сопственог бића.⁸⁸

5. Улога посланичких група

⁸⁷ Славујевић Ђ. Зоран (1997), *Партијски мозаик Србије*, Београдски круг, Београд, стр. 89-92.

⁸⁸ Атлагић Сениша (2008), Партијска идентификација као детерминанта изборне мотивације, ФЕС и ФПН, Београд, стр.38.

Посланичку групу сачињавају чланови странке који су на локалним или државним парламентарним изборима задобили поверење бирача и освојили посланичке мандате. Посланици у току седница скупштине дају предлоге о којима се расправља, а затим гласа, где се изборном већином одлучује о неком предлогу. Посланици једне странке би требало да у скупштини наступају јединствено, заступајући заједничке ставове и интересе странке чији су посланици и која их је делегирала као кандидате на изборима. Како би се усаглашавали око заједничког наступа они се организују у посланичку групу. Председник посланичке групе је најчешће истовремено и високи страначки функционер, апа се на тај начин постиже да ставови страначког руководстав буду координисани са деловањем посланика те странке у парламенту.⁸⁹

Однос посланичке групе и страначког руководства може да има различите форме и значај. У погледу форме, дешавало се, нпр. и да посланичке групе независних посланика прерасту у странке. Што се тиче значаја посланичке групе за странку, код грађанских и социјалдемократских партија које своје деловање фокусирају на скупштину, он је већи, док за комунистичке партије, којима је примарна активност рад на терену, међу гласачима који су њихова циљна група, тај значај је мањи.⁹⁰

Утицај посланичких група се не своди само на деловање у скупштини. Зависно од статута партије, оне могу да имају право одлучивања о важним питањима и унутар страначких органа, тако нпр. у Либерално-демократској странци Јапана чланови парламентарне групе, поред других страначких функционера, учествују у избору лидера те странке.⁹¹

6. Вршење власти као циљ политичке странке

⁸⁹ Марковић Ратко (2008), стр. 266.

⁹⁰ Лукић Радомир (1981), *Политичке странке*, Научна књига, Београд, стр. 68.

⁹¹ Гоати Владимир (1984), *Савремене политичке партије*, Партизанска књига, Београд, стр. 31-32.

Свака политичка партија има један примарни циљ, а то је освајање власти, што јој омогућава спровођење идеологије, идеја и прокламованих програмских начела. Природно, осим поменутог, тежи се и постизању што бољих резултата у вођењу државне управе, како не се не би изгубило поверење и бирача и задржала власт и након следећег изборног циклуса.⁹²

Освајањем власти чланови странке постају државни чиновници и функционери у државним органима. Доношењем одлука у својству службених лица државе они врше власт у складу са страначким одлукама и на тај начин постају спона између друштвене групе које има политичку моћ и друштвени утицај да преко странке управља државом и државних институција.⁹³

На политичкој сцени постоје и политичке партије које немају амбицију да освоје власт, већ прихватају доминацију других партија из одређених разлога. Такве су биле партије у некадашњим комунистичким земљама, а као нама близак пример могу се навести странке које су постојале у Југославији између 1945. и 1948. године.⁹⁴

На основу политичких амбиција и потенцијала да те амбиције остваре, политичке партије могу да се класификују у три групе:

- Оне које су на власти;
- Оне које су у опозицији, али имају реалне изгледе на успех у освајању власти и које се припремају за долазак на власт. У ову групу могу да се сврстају и оне странке које су некада биле на власти;
- Оне које никада нису вршиле власт и немају потенцијал да је освоје, па се ни не припремају озбиљно за вршење власти. Оне покушавају да утичу на власт кроз иступе

⁹² Ђорђевић Миодраг (2012), *Истраживање политике – бихејвиоралан приступ*, Службени гласник, Београд, стр. 121.

⁹³ Исто, стр.122.

⁹⁴ Гоати Владимир (1984), стр. 33-34.

својих посланика у парламенту и другим различитим легитимним начинима политичке борбе у циљу остваривања интереса друштвених снага које заступају.⁹⁵

У којој мери и на који начин ће нека политичка партија утицати на државну политику након што освоји власт зависи, пре свега, од организације државне управе, а потом и од организационе структуре саме странке. Могуће је да страначко руководство одлучује о свим важнијим државним питањима или да само оквирно одређује правац државне политике, а да кључну улогу у руковођењу има државна администрација на основу правних механизма.⁹⁶

7. Типологија политичких странака

Постоје бројни критеријуми на основу којих може да прави подела и типологија политичких странака. Ако се за критеријум узме социјални положај грађана чије интересе заступају, онда се оне могу поделити у две основне групе:

- буржоаске, у које спадају: конзервативне, либералне, народне, демократске, демохришћанске, радикалне, републиканске;

- радничке - социјалистичке, социјалдемократске, комунистичке и сл.

По начину деловања, тј. начину борбе за остваривање својих циљева странке могу бити:

- идеолошке, које имају јасно одређену идеолошку потку од које не одустају и у складу са којом настоје да мењају своје политичко окружење;

- прагматске, које своје идеолошке смернице прилагођавају и мењају према тренутним потребама и условима у којима се налазе и у којима делују, настојећи да се прилагођавају политичкој ситуацији и окружењу.

⁹⁵ Аутор наведене поделе је Радомир Лукић.

⁹⁶ Лукић Радомир (1981), стр. 195.

Уколико класификујемо странке према начину на који окупљају присталице, оне могу бити:

- политичке у најужем смислу речи - странке које спроводе свој политички програм
- националне - у којима је основ окупљања и циљ остваривање националних интереса;
- конфесионалне - у којима је кохезиони фактор припадништво истој верској заједници;
- регионалне - које настоје да остваре интересе становника одређеног региона;

У погледу унутрашње дисциплине странке могу да буду:

- чврсте;
- лабаве.

Ако их делимо према чланству, онда могу бити:

- кадровске, код којих су компетенције и способности чланова критеријум за пријем у чланство;
- масовне, са широком чланском базом која обухвата све социјалне слојеве.

Однос према постојећем политичком поретку странке класификује на:

- легалистичке, које делују у постојећем систему, без амбиције да га суштински мењају;

- револуционарне, које теже радикалним друштвеним променама.⁹⁷

8. Политичке странке у уставном систему Републике Србије

У уставним одредбама Републике Србије се од 2006. године налазе најлибералнији прописи познати у демократском свету везани за оснивање политичких партија. По пријави надлежном државном органу уз 10.000 оверених потписа пунолетних грађана странка се уписује у регистар и добија статус правног лица. Према праву на самоорганизовање странка доноси статут и друге акте који уређују њену унутрашњу организацију.⁹⁸

Политичка моћ у многоме зависи од финансијске моћи, па је због тога финансирање политичких партија једно од најважнијих. Према важећим законским прописима Републике Србије странке се финансирају из:

- јавног буџета - оне партије које имају посланике у законодавним органима на републичком, покрајинском или општинском нивоу добијају за присуство на редовним седницама 0,15% буџетских средстава републичких, одн. 0,1% покрајинских или општинских. Ова средства се извајају као превентивна мера за сузбијање корупције и финансирања странака из нелегалних извора.

- приватних извора - чланарина, прилози, поклони, легати, донације појединаца, група, организација, приватних предузећа и сл. који одређеној политичкој партији поклањају новац из различитих побуда. Овај начин финансирања је легализован како би се обезбедила независност странака у односу на институционалне центре моћи.⁹⁹

⁹⁷ Марковић Ратко (2008), *Уставно право и политичке институције*, Службени гласник, Београд, стр. 254-258.

⁹⁸ Јовановић Милан (2006), *Изборна јединица, изборни праг и страначки систем*, Српска политичка мисао, 16 vol., br. 1-2/2006, Институт за политичке студије, Београд, стр. 17.

⁹⁹ Начин и одредбе о финансирању странака садржане су у *Закону о финансирању политичких странака и Група аутора (2008), Финансирање политичких партија, између норме и праксе*, ЦЕСИД, Београд, стр. 10- 14.

Недовољна транспарентност и немогућност увида јавности у финансијско пословање странака изазива неповерење бирачког тела, чак и у државама развијене и стабилне демократије, а нарочито у земљама транзиције. Перманентно постоји сумња јавности у постојање корупције, пребацивања дела страначког новца на приватне рачуне под изговором плаћања извршених услуга, избегавања плаћања пореза држави од стране донатора и сл.¹⁰⁰

У одређеним случајевима законом је предвиђена забрана деловања неке политичке партије, а то су:

- рушење уставног поретка;
- кршење људских права;
- изазивање расне, етничке, националне или верске нетрпељивости;
- учлањење или злоупотреба малолетних лица;
- укључивање у рад странке међународне организације или удружења које делује противуставно;
- финансирање од стране лица која нису држављани Србије.

Одлуку о забрани деловања неке политичке партије доноси Уставни суд, који такође даје и оцену усаглашенисти општих аката свих врста удружења (странке, синдикати, НВО итд.) са Уставом Републике.¹⁰¹

Устав Републике Србије од 2006. године предвиђа и један уставоправни nonsense, тзв. „страначки императивни мандат“, одн. мандат којим управљају странке. Наиме, члан 102. став 2. гласи: „Народни посланик је слободан да, под условима одређеним законом,

¹⁰⁰ Гоати Владимир (2002), *Транзиције и институције*, Центар за економска истраживања, Београд, стр. 42-43.

¹⁰¹ Марковић Ратко (2008), стр. 270-271.

неопозиво стави свој мандат на располагање политичкој странци на чији је предлог изабран за народног посланика.“, што је контрадикторно са чланом 5. ставом 4. истог Устава, који каже да „политичке странке не могу непосредно вршити власт, нити је потчинити себи.“ Увођење одредбе предвиђене чланом 102. став 2. представља покушај да се политичким странкама обезбеди власт коју ни према уставним начелима, ни према општеприхваћеним вредностима прадставничке демократије не могу имати. Истовремено, то је и покушај да се предупреди релативно честа појава у политичком животу и парламентарној пракси у Србији у последњи две деценије, а то је прелазак изабраног посланика из једне у другу странку, најчешће из опозиционе у владајућу. Имајући ово у виду, постаје јасно да у Србији народни посланици не заступају интересе бирача који су им дали поверење, него странака са чије листе су кандидовани.¹⁰²

8.1. Политички и партијски систем

У оквирима политичког система једне државе постоји и функционише партијски систем. Он, пак, представља оквир у коме се одвија комуникација између цивилног друштва и државних институција и органа који је иницирана од стране политичких партија.¹⁰³ Он такође обухвата, према мишљењу Ђованија Сарторија, и интеракцију између ривалских странака.¹⁰⁴

Партијски систем прати трасе великих друштвених антагонизама, а они се, по Липсету (Seymour Martin Lipset) одвијају на релацијама:

- а) престоница - периферни делови државе;
- б) начин организовања централне власти - постављени циљеви пре њеног освајања;
- в) примарни - секундарни привредни сектор;

¹⁰² Петров Владан (2015), *Парламентарно право*, Правни факултет Универзитета у Београду и Досије студио, Београд, стр. 65-68.

¹⁰³ Стојиљковић Зоран (2011), *Партијски систем Србије*, Службени гласник, Београд, стр. 38-39.

¹⁰⁴ Орловић Славиша (2002), стр. 67.

г) интереси послодаваца - права радника.¹⁰⁵

Политички системи се називају и класификују према броју партија које учествују у политичком животу неке државе и могу бити једностраначки, двостраначки и вишестраначки.

Једностраначки системи су постојали у комунистичким државама, а најизраженија особеност оваквог система је поистовећивање партије и државе, због непостојања опозиције. Осим у комунистичким земљама, једнопартијски системи су могли да се сретну и у неколицини афричких држава које су се ослободиле колонијалне власти крајем 20. века.¹⁰⁶

Када је реч о двостраначком систему, он може да има три подваријанте:

- класични двостраначки систем, који подразумева постојање две политичке партије које се смењују на власти. Изражена карактеристика оваквог система је постојање строге страначке дисциплине. Овакав систем постоји у Великој Британији и њеним некадашњим колонијама Аустралији, Новом Зеланду (конзервативна и лабуристичка странка) и САД (републиканци и демократе).

- двостраначки систем без постојања сталне парламентарне већине, што је последица лабаве страначке дисциплине у обе партије. Овакав систем се повремено јавља у САД.

- тзв. „систем две и по странке“ у којем постоје две велике и доминантне политичке партије и трећа мала странка без чије подршке ниједна од доминантних партија не може да формира парламентарну већину. Среће се у Немачкој, Белгији и Канади.

¹⁰⁵ Исто, стр. 67-68.

¹⁰⁶ Иваниш Жељко, Младеновић Мирослав, Драгишић Зоран, (2006), *Политички систем*, Факултет цивилне одбране, Београд, стр. 114-117.

Вишестраначки системи подразумевају учешће више политичких партија у раду скупштине, са једнаким шансама да успоставе парламентарну већину, самостално или у коалицијама. И код ових система су могуће три варијације:

- интегрални систем, где ниједна од странака које имају посланике у парламенту нема подршку више од трећине парламентарца и не може самостално да формира власт. Овакав систем је актуелан у Холандији, Швајцарској и Финској.

- поларизовани систем у којем се странке групишу у два супротна политичка блока;

- систем са једном доминантном странком и већим бројем странака са мањим бројем посланика, неспособних да формирају коалицију или успоставе сарадњу на неки други начин у циљу смене владајуће партије.¹⁰⁷

8.2. Закон о политичким странкама

Закон о политичким странкама уређује начин оснивања, уписа или брисања у регистар, правни положај странака, регулише њихово удруживање, односе са пртијама истог идеолошког опредељења у иностранству, обавезе и сл.

Према основним одредбама овог закона политичка партија је добровољно удружење грађана основано у циљу остваривања одређених политичких интереса путем учешћа на демократским вишестраначким изборима, организовано на територијаном

¹⁰⁷ Марковић Ратко, (2008): *Уставно право и политичке институције*, Службени гласник, Београд, стр. 258-263.

принципу, без права да непосредно врши власт или је потчињава себи, чија активност постаје легална уписом у регистар и мора да буде транспарентна.¹⁰⁸

За оснивање политичке партије потребни су код нотара оверени потписи 10.000 пунолетних грађана, држављана Србије. Име странке може бити искључиво на српском језику и исписано ћириличним писмом. Након тога се организује оснивачка скупштина, а на њој усваја програм, који садржи политичка начела и циљеве политичке борбе и статут, који уређује страначку организациону структуру. Странку заступа овлашћено лице изабрано и именовано у складу са статутом. Учлањење грађана у странку је добровољно, а могу јој приступити само пунолетни грађани.¹⁰⁹

Упис новоосноване странке у регистар политичких партија врши надлежно министарство не основу пријаве у року од 30 дана од дана поднођења пријаве. Подаци из регистра су јавни.¹¹⁰

Странке се могу удруживати у политичке савезе у којима свака остаје засебан правни субјекат или спајати са другим странкама, при чему настаје нова. У том случају раније основане партије престају да буду правна лица, а новооснована то постаје уписом у регистар.¹¹¹

Престанак рада странке и брисање из регистра се врши испуњавањем општих услова, а у одређеним случајевима и неких посебних услова, предвиђених законом. Забрана рада неке партије се врши одлуком Уставног суда.¹¹²

Надзор над спровођењем закона и инспекцијски надзор је у надлежности Министарства за државну управу и локалну самоуправу.¹¹³

¹⁰⁸ Закон о политичким странкама, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 61/2015, Члан 1.

¹⁰⁹ Закон о политичким странкама, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 61/2015, Члан 8-14.

¹¹⁰ Закон о политичким странкама, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 61/2015, Члан 22-24.

¹¹¹ Закон о политичким странкама, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 61/2015, Члан 33-34.

¹¹² Закон о политичким странкама, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 61/2015, Члан 35.

Због кршења закона странке могу бити кажњене новчаном казном у износу између 5.000 и 500.000 динара.¹¹⁴

Закон у удружењима не односи се само на политичке партије. Осим на њих, примењује се још и на синдикате, привредна и спортска удружења и организације, цркве и верске заједнице, привремена удружења. Питања која нису уређена овим законом, уређују се посебним законима.¹¹⁵

8.3. Основна обележја деловања странака у условима плурализма

Етимолошки, реч плурализам потиче из латинског језика и значи мноштво, мношину, а у политиколошком контексту означава политички систем у којем постоји вишестраначје, што подразумева постојање више партија и на власти и у опозицији. Он постоји у друштвима и државама у којима сваки појединац или група грађана имају право да се организују у политичка удружења, боре за задобијање поверења бирача и остварују своје интересе и зацртане програмске циљеве удружења чији су чланови добијањем мандата у државним институцијама.¹¹⁶

Главна обележја политичких странака у Србији су идентична са оним у било којој другој држави света - начелна идеолошка опредељеност за левичарске, десничарске или централистичке идеје, а у погледу деловања у јавности могу се уочити следеће карактеристике и специфичности везане за нашу земљу и политичку културу:

- национализам;
- популизам;
- фракционаштво и сепаратизам;

¹¹³ Закон о политичким странкама, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 61/2015, Члан 40.

¹¹⁴ Закон о политичким странкама, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 61/2015, Члан 41-42.

¹¹⁵ Закон о удружењима, Службени гласник Републике Србије, бр. 51/2009 и 99/2011, Члан 1-2.

¹¹⁶ Тркуља Јовица (2009), *Основи политичког система*, Центар за публикације ПФУБ, Београд, стр. 86.

- честа промена идеологије, стратегије, циљева;
- идентификација партије са лидером.¹¹⁷

Карактеристике страначких лидера такође спадају у особености домаће политичке културе:

- склоност давању нереалних обећања и стицање подршке не на основу испуњеног, него на основу обећаног;
- правац фракционашких расцепа одређен је идеолошким убеђењима лидера, а не идеолошким одређењем и програмским начелима странке;
- недостатак толеранције, неспособност за постизање компромиса, неспособност за коалиционо деловање;
- непоштовање постигнутих договора, чести радикални заокрети у деловању;
- перцепција политичких такмаца као непријатеља и њихово представљање јавности искучиво у негативном контексту.¹¹⁸

Специфичности деловања политичких странака у Србији су:

- претежно мононационални састав чланства;
- територијална умереност, како у погледу организације, тако и у погледу тенденција за променама државних или унтардржавних административних граница (унитаризам и сепаратизам);

¹¹⁷ Михаиловић Срећко (1997), *Партијски мозаик Србије*, Београдски круг, Београд, стр. 58-59.

¹¹⁸ Исто, стр. 59.

- персонификација политике и то двосмерна, изражена једнако у настојањима лидера да се поистовете са странком и склоности бирача да странку препознају по лику лидера, а не према идеолошким и програмским начелима.¹¹⁹

8.4. Улога политичких странака у демократским друштвима

Демократија као идеологија захтева једнакост у деловању. Код нас се демократија примењује и на нивоу странке, где ирганизација саместранке испуњава преко повезаних функција којима се управља у демократском друштву.

Основне функције странке подразумевају:

- Учешће на изборима да би се на њима и победило, и проналажење начина за контролу владиних органа и институција.

- Обједињавање и заступање друштвених интереса.

- Давање програмских алтернатива.

Избор и обуку политичких вођа које ће преузети улогу у управљању друштвом.¹²⁰

У већини земаља, од странака се захтева да испуне законску обавезу званичне регистрације и признања, што обухвата и минимум броја чланова, писани статут и програм, као и избор страначких вођа. У зависности од низа различитих фактора – врсте демократског система, изборног закона, историјске улоге радничких синдиката, религиозних група и етничких заједница, могу постојати од две до 100 регистрованих странака. У неким случајевима, странке се могу удружити или временом поделити, нове странке могу да замене старије преузимајући њихове симпатизере.¹²¹

¹¹⁹ Орловић Славиша (2002), стр. 328.

¹²⁰ Павлићевић Предраг (2013), стр. 103.

¹²¹ Rohrschneider Robert, Whitefield Stephen, (2012), *The Strain of Representation: How Parties Represent Diverse*

Ипак, стабилан страначки систем обично има од две до десет значајних странака. Неке странке могу бити значајне јер су у стању да добију већину гласова на председничким изборима. С друге стране, и мале странке могу бити веома значајне због утицаја на равнотежу власти у вишестраначком систему, а нарочито приликом одлучивања о томе које ће веће странке вршити власт и дати премијера. Поједине странке могу бити битне јер представљају посебну групу у бирачком телу која је, на пример, утицајна због економских или социјалних разлога.¹²²

У Сједињеним америчким државама, земљи са најдужом демократском традицијом на свету, странке су одиграле изузетно битну улогу и то још у раним годинама републике, пре два века. Политичке странке, иако нису поменуте у Уставу САД, нити су их предвидели „очевидци“, утемељивачи нације, врло рано су основане и успеле су да опстану и пошто су испуниле основне захтеве. Помогле су, поред осталог, и у одређивању приоритета у законодавству, идентификовању алтернативних кандидата и програма и повећавању одговорности већине. Сличне динамичне потребе унутар британског парламентарног система резултирале су развојем кохерентних националних политичких партија почетком 19. века. Као што је амерички новинар Давид Бродер приметио, испуњавање тих потреба захтева институцију која ће разврстати, извагати и, колико је год могуће, помирити велики број супротстављених захтева појединаца, група, интереса, заједница и региона, организовати их за надметање за јавне позиције и онда служити као спона између бирача и оних који су изабрани да владају. Када странке добро обаве своју мисију, обично имају функцију и уједињавања и разјашњавања у земљи."¹²³

Политичке партије имају способност да остваре разне задатке, али им је првобитна улога преузимање власти и деловање по свом нахођењу и идеологији.

Voters in Western and Eastern Europe, Oxford University Press, str. 38-40.

¹²² Исто, стр. 40.

¹²³ Исто, стр. 41.

Свакако, ниједна странка не испуњава све оно што народ и држава захтевају. Природа сама поставља услове, циљеве и потребе државе и грађана.

8.5. Могућност деловања кроз политичке странке

Данас, све што се дешава на политичкој сцени, дешава се преко политичких чиниоца странке, где се касније преноси и на државни ниво. Програм који странке нуде је такав, да се тежи спровођењу у државним установама, јер се сматра да су то добре идеје за будућност државе и грађана. Политичке странке имају кандидате који се изгласавају, у намери да се одабере најбољи, који ће се држати идеологије, програмских решења и заступати политику која се води основним принципима слободног демократског друштва.

Све политичке странке морају поштовати транспарентност, тј. да сваки акт и потез мора бити доступан јавности и јасно ставити на увид све битне информације, као и о пореклу припадајуће имовине и средства која користе у финансирању свог политичког деловања.

8.6. Политичке странке и учешће у власти

Тежња и циљ сваке политичке странке још од свог настанка јесте партиципирање у вршењу власти и спровођењу свог политичког програма. Идеологија којом се воде претачу у конкретан програм, где ће доласком на власти примењивати исти. Програм политичке странке, управо представља, или би требао представљати најважнији документ политичке странке. У тим експозеима се дефинишу дугорочни циљеви једне политичке странке, као и сумирају методи и начини спровођења тих идеја.

Оно што је генерални утисак, ипак је то, да готово свака од политичких опција декларише себе и своју политичку идеју као ону која управо најбоље представља интересе народа. Свака политичка опција увек своје програме базира на неким општим принципима карактеристичним за савремене демократије попут принципа једнакости и солидарности. За разлику од суштинског програма политичке странке често можемо говорити и о

изборним програмима политичких партија који се више базирају на краће временске периоде утврђујући методологију деловања у конкретним циљевима за наредни период.

Да би једна политичка странка могла функционисати у политичком систему једног друштва, она мора имати и значајна финансијска средства која обезбеђују несметан рад и планирање далекосежних активности, нарочито у периодима уочи избора. Странке своја финансијска средства најчешће прикупљају путем донација добијених од физичких или правних лица, одређена средства обезбеђена су већ и из самог буџета који предвиђа оваква финансирања, а пристојна средства политичке партије добијају већ и из чланарина. Место у финансирању политичких странака често заузимају субјекти који из свог финансирања конкретне политичке опције траже остварење и сопствених интереса, условљавајући одговорне структуре политичке партије што често представља повољно тло на коме се развијају криминалне активности и корупција.

Уколико би тражили поделу политичких странака усмерену на друштвено-политичке циљеве дефинисане програмским политичким решењима, све политичке опције могли би поделити на социјалдемократске, комунистичке, либералне, конзервативне или националне. Међутим, иако постоје разлике дефинисане оваквим поделама у пракси је у јавном мњењу устаљено мишљење да је једини концепт деловања политичких партија пука борба за гласовима што резултује скрајнутим суштинским политичким програмима и slabим интересом за поштовање принципијелних ставова дефинисаних тим политичким платформама.

III ДЕФИНИСАЊЕ ВОЂСТВА У ПОЛИТИЧКИМ НАУКАМА

Када говоримо о вођству у политичким наукама, можемо рећи да се наилази на проблем дефинисања овог појма, и да ће се на основу критичког приказа неколико битних

дефиниција, од Шлезингера (Arthur Meier Schlesinger), Хеслама (Peter Heslam) и других, доћи до дефинисања појма вођства у области политичких наука.

Посебни сегменти биће посвећени проучавању појмова са којима се вођство често поистовећује, а то су управљање, руковођење и менаџмент. Критички приказане неколико битних дефиниција у овом делу рада ће направити паралелу између „проблематичних“ појмова.

Управљање ћемо посматрати као циљно извршавање битних одлука којима се усмерава одређена организација, а разматраћемо и битне чиниоце управљања.

Руковођење је ужи појам и односи се на извршавање управљачких одлука у складу са одређеним радним задацима и даћемо критички приказ дефиниција менаџмента у односу на вођство, а посебно ћемо проучити оне према којима је менаџмент управљање одређеном организацијом.

1. Дефинисање вођства и управљања

Савремено друштво и политичка сцена данашњице се доста разликује од политичке сцене XX века, те се у складу са променама у друштву и на светској политичкој сцени мало другачије дефинише политичко вођство, при чему се и даље ослањамо на дефинисање попут Шлезингеровог према коме је вођство рационална размена вредности, и других аутора.

Посебно значај којим ћемо се бавити у овом делу јесте значајним приступима проучавања вођства, као што су битне особине вођа и различити стилови вођства, где ћемо критички разматрати истраживања Р. Таненбаума (Robert K. Tanenbaum), В. Шмита (Vernon L. Smith), Р. Ликерта (Rensis Likert) и других. Већина аутора као битне особине вођа истиче њихову независност, ентузијазам, интелигенцију, самопоуздање, инвентивност, и др.

Истражујући различите стилове вођства, разматраћемо Ликертове четири категорије:

- аутократски,
- беневелентно-аутократски,
- консултативан и
- партиципативан стил вођства.

Према Ликерту, у партиципативном стилу вођства постоје веома добра комуникација и ефективност. Такође, указаћемо на допринос истраживања Р. Таненбаума и В. Шмита који су проучавали аутократски и демократски стил вођства, јер су дошли до закључка да вође увек могу да бирају стил вођства. Они су сматрали да у демократском стилу вођства постоји већи степен задовољства подређених, што доводи до смањења сукоба унутар групе.

Вођство се заснива на људској потреби да се стигне до циља на што сигурнији, бржи и лакши начин, што туђа помоћ често омогућава, понекад чак и у одлучујућој мери.¹²⁴

Према Шлезингеру (Arthur Meier Schlesinger) вођство је рационална размена вредности у којој се не чија подршка нама или не чије доношење одлука које се тичу нас размењују за наше признање о његовој надмоћи као изразу његове веће вредности.

Са усложњавањем друштвеног живота и порастом потреба групе доминантна физичка својства вође све више уступају примат духовним својствима. Врум (Victor Harold Vroom) је отишао још даље и развио је модел стилова вођства који може да помогне вођи у процесу одлучивања. Према том

¹²⁴ Симеуновић Драган (2009), *Увод у политичку теорију*, Институт за политичке студије, Београд, стр. 147.

моделу, Врум сматра да постоји пет различитих стилова вођства, од аутократског до групног одлучивања где се заједнички доносе одлуке.

Лидерство или руковођење многи сматрају синонимима за термин- менаџерство. Многи аутори сматрају да је руковођење значајно различито од менаџерства, али да истовремено представља и важан аспект менаџмента. Иако је лидерство као термин, релативно дуго у употреби, у литератури се налазе бројне дефиниције и концепције, које на различите начине и са различитих аспеката тумаче његову природу и карактер.

Сврха вођења-лидерства је утицај на људе како би они што више допринели остварењу организационих циљева. Добре резултате могу остварити само добро мотивисани људи, те је задатак вођа да открије праве начине и технике подстицаја својих сарадника, као и да зна да управља сукобима који се могу појавити.

Вођење је уметност утицања на људе да они раде спремно, поуздано, интензивно и заносно. Успешне вође не стоје иза групе да би је гурали, него стоје испред ње да би је надахњивали и олакшали јој напредовање. Да би појединац предано служио остварењу циљева своје организације и организација треба да води бригу о појединцу, препознаје и уважава његово достојанство, осигура му сигурност и омогући усавршавање и напредовање у послу.

Када говоримо о лидерству и лидерима не можемо заобићи хероје попут Линколна (Abraham Lincoln) или Манделе (Nelson Rolihlala Mandela), и њихове лидерске способности и вештине које су биле веома важне за успех или неуспех организација којима су управљали. Хиљаде научника је, проучавало лидерство, њихове карактерне особине, лидерско понашање и околности или ситуације у којима су радили.

Лидерство се дефинише као чин или понашање да се утиче на друге. Лидерство комбинује таленат са способношћу утицаја на друге – појединце, групе и организације.

Лидерство се данас посматра као процес различит од менаџмента. Неко мора да прихвати обавезу да буде лидер. Постоје четири мита о лидерству:

- 1) Свако може да буде лидер;
- 2) Лидери постижу добре пословне резултате;
- 3) Људи који успеју да дођу на чело организације да су они лидери, али то није увек тако у пракси;
- 4) Да су лидери добри ментори.

Технике управљања се могу научити, а стилови управљања се могу примењивати у низу разних ситуација. Није необично да способан вођа примењује један стил управљања кад се ради о потчињењима, други стил кад се ради о његовим сарадницима и опет другачији стил када су у питању клијенти, добављачи и инвеститори. Коришћење сувише великог броја различитих стилова повлачи, међутим, једну опасност, а то је да вођа може личити више на камелеона него на вођу. А поред тога, сви лидери морају имати осећај за различитост ситуација и за нијансе које су неопходне у њиховим односима са другима.

Управљање у политици, вођење људи и руковођење задацима обухвата интеграцију система управљања, као и потребу људи и захтева посла.

Управљање, вођство и руковођење су најважнији процеси у вођењу политике и уколико лидер координира и држи под контролом сваки од принципа руковођења, он ће бити добар лидер.

Реч управљање, малтене свакодневно користимо у изговору у разним контекстима, а не знамо да потиче од латинске речи која значи „управљати, водити или усмеравати”. Терминологија се по правилу односи на део руковођења одређеног дела посла, преноси или спроводи власт унутар друштва или организације и руководи одређеним областима.

Управљање се може дефинисати као процес стратешког вођства који указује на координисање једног дела рада, ради успешног обављања неког посла. У политици, оно може обухватити управљање политичким партијама, одборима, секторима, агенцијама,

установама, при чему се планира, руководи, организију и контролише одређена група рада на задацима.

Такође, управљање обухвата функције усмеравања, доношења политичких и стратешких одлука, надгледање и праћење организационог учинка и контролисања дела одговорности. Овај политички и организациони процес не укључује само више функција, него и већи број заинтересованих страна.¹²⁵

У политичкој пракси појам управљања представља скуп одређених овлашћења управног одбора (или друге врсте одбора) која спроводи власт и одређене одлуке у организацији у име заједнице којој организација служи. Одбори су овлашћени да установљавају политике и процедуре, као и да доносе одлуке које се тичу живота и рада саме организације.

Према западњачким политичким теоретичарима, „добро управљање” је подела овлашћења за доношење одлука како би се спречило акумулирање моћи и ресурса у рукама неког појединца или групе. Организација спроводи добро управљање када има интерни систем провера и усклађивања који осигурава да организација служи јавном интересу.¹²⁶ Стога, добро управљање подразумева формалну структуру и раздвајање управљања и руковођења.

1.1. Ауторитет као претпоставка вођења

Да би неко деловао као вођа, као особа која је у стању да анимира људе, да их приволи да савесно раде и тесно сарађују на остварењу циљева организације или групе мора за то да има потребне претпоставке, или прецизније, потребан ауторитет. При томе није битно о ком се ауторитету ради, да ли оном који произилази из његове личности, односно харизме, или пак из његовог знања, титуле, положаја у организацији, ознаке чина

¹²⁵ Burlingame D. (2004), *Philanthropy in America: a comprehensive historical encyclopedia* (Vol. 1). Abc-clio.

¹²⁶ Уватт М. (2004), *Приручник за управљање НВО*, European Center for Not-for-Profit Law, www.ecnl.org 02. 08. 2016.

на униформи итд. Важно је да он постоји у једном или свим наведеним облицима и да га та особа може користити.

Сама именица „ауторитет“ (лат. *auctoritas*) може да има различита значења, али у најширој употреби доминира тенденција да њоме означава углед, достојанство, утицај заснован ауторитету, одн. да се односи на особу која има углед заснован на знању и способностима. „Ауторитативан“ је неко ко је угледан и поштован.¹²⁷

Како ауторитет значи утицај, али и власт, то се без њега не може осигурати поверење, послушност и кооперативност запослених у организацији и људи у друштву уопште.¹²⁸

Да би људе нешто терало, да би их натерало да следе вођу, вођа за њих мора да има одређену моћ, изражену у било којем од наведених облика. Он је то морао да има у свим фазама развоја људског друштва, па стога мора да има и данас. Постоји општа сагласност да је моћ карактеристична за интеракцију међу социјалним актерима. Без обзира да ли се ради о појединцу, групи или организацији свако од њих има мање или више власти - моћи у односу на друге.

Са становишта друштва, моћ се дефинише на следећи начин: „Моћ људи у друштву није ништа друго до њихова способност да делатношћу сопственом, заједничком или туђом реализују своје циљеве и задовоље своје потребе. Пошто извире из делатности која је увек друштвено повезана и условљена, целокупна моћ људи је друштвена.“¹²⁹

Моћ или ауторитет се у стварности јавља као формални (званични) и неформални (незванични) ауторитет.

¹²⁷ Kuzmanović Bora (2010), „Autoritarnost - vapaj za jakim i pouzdanim vođema i disciplinom“, zbornik *Kako građani Srbije vide tranziciju, istraživanje javnog mnjenja tranzicije*, Službeni glasnik, Friedrich Ebert Stiftung, Beograd, (str. 89-103), str. 89.

¹²⁸ Исто.

¹²⁹ Видаковић Зоран (1970), *Друштвена моћ радничке класе*, Рад, Београд, стр. 243.

1.1.1. Формални ауторитет

Формални ауторитет је моћ коју лидер има у политичкој или било којој другој организацији у друштву здравственој, образовној, војној, религијској, владиној итд. Та моћ произилази из функције коју лидер има у организацији.

У зависности од функције коју обавља има и одређена овлашћења у која спадају разна права да се нешто учини или не чини у организацији, као што су: право запошљавања, премештања и отпуштања, право награђивања и кажњавања.

Званични ауторитет има свој легални, чврст утемељени извор, а то је устав. Ова врста моћи постоји перманентно у организацији. Она се не мења са променом људи у њој. Људи долазе на одређене положаје у организацији и одлазе са њих, а ауторитет на њима остаје. Преласком на виши положај, они дотадашња овлашћења остављају на положај који напуштају, а нова овлашћења добијају на положају на који долазе.

1.1.2. Неформални ауторитет

Поред званичног, односно формалног ауторитета, у организацијама и друштву уопште постоји и неформални ауторитет. Овај ауторитет се назива још и личним ауторитетом или харизмом. Он за разлику од формалног, није везан за функцију, положај или чин у организацији. Он, дакле, нема своју правну основу, није прописан, не произилази из устава, нити из било ког другог правног акта државе или организације.

Његов извор је особа, или прецизније магнетизам, односно снага њене личности. То урођено изузетно својство омогућава неким појединцима да утичу на људе, да обликују и усмеравају њихово понашање у жељеном правцу и да се тако експонирају као вође иако немају никакав званични положај, чин или титулу у организацији. Типичан пример таквих незваничних вођа чине лидери неформалних група у организацији.

У основи неформалног ауторитета налази се харизма, а то значи посебне личне особине које су неопходне да би се стекла лојалност врсност и ентузијазам следбеника

вође. Те особине чине вођу лидером и поред тога што он нема званични статус. Оне му дају моћ и утицај. Следбеници га следе због поверења у њега и у заједничку идеју и циљ. Они су спремни да га слушају и подржавају због саме његове личности, а не због положаја или титуле које има.

Иако снажан, неформални ауторитет нема ону стабилност која је потребна да би једна организација опстала дуже време. Организација која је основана и развила се захтевајући харизму једног вође, може се угасити и нестати када вођа умре или када је смењен. Насупрот томе, идеја званичног ауторитета обезбеђује континуитет и уредно смењивање вођа на положају. Вође могу долазити и одлазити, али положај остаје. С харизмом, међутим, наслеђивање је непредвидиво, а континуитет несигуран.¹³⁰

Укратко, формални, званични ауторитет припада положају (улози), а неформални особи. При упражњавању неформалног ауторитета, следбеници следе вођу зато што их привлаче његове идеје и циљеви, а не зато што им је он формално надређен.

1.1.3. Ауторитет подређених (концепт прихватања)

Према Бернаруду (Chester Barnerd), и подређени имају ауторитет, односно моћ. И они имају одређену снагу у организацији, власти или политичкој странци која се мора поштовати, а која се манифестује у њиховом прихватању или неприхватању ауторитета надређених.¹³¹

Бернард такође сматра да се извор ауторитета не налази у личностима које поседују ауторитет, већ у ставу подређених према њиховим наређењима, а који може бити позитиван или негативан. Ако је негативан, а подређени не изврши наредбу, званични ауторитет је ништаван, одбачен. По овом схватању ауторитета постоји зона индиферентности за сваког појединца у оквиру које он извршава наређења без наговора. Ова зона може да буде ужа или шира, што зависи од тога у којој мери појединац сматра да

¹³⁰ Wren D. A., Voich D., *navedeno delo*, str. 417.

¹³¹ Chester Barnerd (1938), *The Fuction Of The Executive*, Kembridge Mass, Harvard Universty Press, str. 163.

погодности из наређења премашују захтеве и жртве. Тако, на пример, ако подређени мисли да се наређење коси са његовим схватањима правде он мора да процењује шта му је важније: посао или његов лични систем вредности. Он то мора да ради у свим случајевима. Кад год добије наређење он мора, да би одлучио хоће ли га прихватити или неће, да утврди шта ће тиме добити, а шта изгубити.

Према овом концепту, одређивање ауторитета је, дакле, ствар подређених. То је случај у свим слободним друштвима, пошто су подређени у њима, за разлику од насилних система, у позицији да одлучују да ли ће прихватити добре и лоше стране које произилазе из извршавања наређења.

Функција вођења дефинише се као активност вође – лидера усмерена на ефикасно остваривање циљева организације кроз међусобну сарадњу, комуникацију, мотивацију и вођство запослених у обављању планираних задатака. Према томе, функција вођења, због начина на који се испољава у процесу вођења и управљања често се у литератури и у пракси, назива „утицање“.

Вођење није ништа друго него мотивисање. Вођење је способност утицања, подстицања и усмеравања других да би постигли постављене циљеве. Основни елементи вођења обухватају вођу, чланове, односно приврженике и ситуацију. Вођење се појављује оног тренутка када неко утиче на неког другог, односно када чланови групе изаберу вођу и подреде се његовом вођењу и испуњавању његова упутства.¹³²

1.1.4. Извори моћи и утицај вође - лидера

Постоје различити типови, односно извори моћи које лидер користи у организацији да би утицао на понашање, односно акцију својих потчињених, од којих се најчешће користи следећих пет:

¹³² Павлићевић Предраг (2010), *Стил политичких лидера у Србији у периоду 1990–2006. године*, Удружење „Наука и друштво“ и НОЛИТ, Београд, стр. 113-115.

Снага награде - Базира се на перцепцији потчињених да лидер има овлашћење и изворе за давање награда онима који се понашају у складу са директивама, као што су на пример, новчане награде, унапређења, похвале, признања, бољи и привилегован посао, итд.

Снага присиле - Базира се на страху и перцепцији потчињених да лидер има моћ да казни или да елиминише непожељне резултате оних који се не понашају у складу са директивама. Он може да врши укидање повишица, унапређења или датих привилегија, додељивање непожељних дужности и одговорности, ускраћивање пријатељстава или давање отказа.

Законска снага - Базира се на перцепцији потчињених да лидер има право да врши утицај зато што се налази ма месту лидера у организацији. Законска снага, односно моћ је базирана на ауторитету који они имају унутар хијерархијске структуре организације. Ова снага је дакле снага места, пошто се заснива на улози коју лидер има у организацији, а не природи персоналних односа са другима.

Референтна снага - Базира се на идентификацији потчињених са лидером. Лидер врши утицај на њих зато што поседује шарм, личне карактеристике, углед тј. харизму. Он то чини и онда када није у позицији да награђује или кажњава потчињене, пошто га они поштују и цене.

Снага знања - Базира се на перцепцији потчињених да је лидер неко ко има посебно знање и експертност у датој области. Експертна снага је обично ограничена на уске, добро дефинисане области или специјалности.

Наведених пет извора моћи су међузависни, тако да коришћење једног типа моћи може да изазове употребу другог типа моћи. Такође, једно лице може да упражњава различите типове моћи, у различитим околностима, у различитим временима.

1.2. Технике вођства и модели управљања у политичкој науци

Технике управљања се могу научити, а стилови управљања се могу примењивати у низу разних ситуација. Није необично да способан вођа примењује један стил управљања кад се ради о потчињењима, други стил кад се ради о његовим сарадницима и опет другачији стил када су у питању клијенти, добављачи и инвеститори. Коришћење сувише великог броја различитих стилова повлачи, међутим, једну опасност, а то је да лидер може личити више на камелеона него на вођу. А поред тога, сви лидери морају имати осећај за различитост ситуација и за нијансе које су неопходне у њиховим односима са другима.

Важније од онога што је напред истакнуто је лично посматрање и процена других људи, посебно оних који делују у свету политике и пословања. Нико то није боље објаснио од Дагласа Мак Грегора (Douglas McGregor), који је у току година проведених у својству универзитетског професора и консултанта за менаџмент развио сопствене теорије о људском понашању. Његове две теорије о понашању запослених су безброј пута образлагане, те је овде дата само суштина тих двеју његових замисли.

1. Теорија X - Просечна људска бића имају урођен отпор према раду, она се морају натерати на рад. Реагују једино на финансијске подстицаје или на претњу казном или отпуштањем са посла. Она више воле да други њима управљају него да сами преузму одговорност на себе. Резултат тога је да је већини људи неопходан брижљив надзор на раду и не може им се поверити да раде без сталног давања упутства. У политичкој науци је ситуација потпуно иста, где се за сваког запошљеног у одређеном сектору, министарству или организацији морају спроводити сталне контроле, како би се максимално утицало на правилно обављање послова.

2. Теорија Y - Духовни и физички рад је за људска бића исто тако природно стање ствари као што су игра и одмор. Запослени ће настојати да остваре радне циљеве који задовољавају њихове потребе за самопоштовањем и личним испуњењем. Спремно ће прихватити одговорност за садржајан посао, нарочито ако су учествовали у његовом планирању и успоставиће самодисциплину у раду на остваривању својих циљева. Ова

теорија се назива и мотивационом теоријом која по некима у пракси даје боље резултате рада.

Пре него што се вођа одлучи за неки стил управљања или примену неке управљачке технике, мора расчистити у коју од ове две теорије верује. Ако верује да у теорији X има више истине, онда ће одабрати аутократске, наредбодавне технике управљања. Ако верује да теорија Y боље одражава људске мотивације, постоји могућност да ће успешно примењивати стилове управљања које карактеришу толерантни приступи и управљање уз учешће запослених.

Опасно је, међутим, за лидере чија вера у теорију Y није потпуна да покушају примену техника управљања уз учешће радника. Ако његова убеђења нису чврста, лидер можда неће бити у стању да потчињенима пружи довољно времена да почну позитивно да реагују. Осим тога, вођа може подсвесно ускратити подршку и средства неопходна за успех таквог стила управљања.

Многе особе које верују у теорију Y не схватају у потпуности шта све она подразумева. Садржајан рад мора представити изазов, потчињенима се мора јасно ставити до знања да се од њих очекује самодисциплина, обавезе потчињених морају бити конкретно одређене, а не представљати само добре изјаве о добрим намерама. Опасност код примене теорије Y је да лидер не спроведе јаку оријентацију на радни задатак. Поред тога, он или она мора бити спреман односно спремна да се понаша аутократски и наредбодавно у ситуацијама које то захтевају, као и према појединцима или групама које не прихватају приступе управљању уз учешће радника. У супротном, лидер неће имати успеха.

1.3. Вођство и организациони развој

Оно што такође карактерише организациони развој јесте сам систем истих. То подразумева да се у самој организацији стварају одређене промене као и проналажење нових шанси за отпочињање здравијег вођења организације и стварање тзв. прилике за

развој. Свака промена која задеси политичку или другу организацију аутоматски ажурира своје знање и прикупља нове кадрове у складу са својим могућностима како би се одговорило на постављени изазов.

Вођство у политичкој науци се приказује као нешто од чега се може створити здрава организација, али само вођство није довољно, већ је потребна међусобна сарадња са осталим члановима или запосленима у организацији, као и међусобно консултовање ради остваривања коректног односа вођства и стварање добро организованог развоја организације.

1.4. Управљање и организациони развој

Управљање одбором, организацијом или неком другом институцијом има главну улогу у развоју политичког система, као и дефинисањем мисије, визије, политике, процедуре и саме вредности организације у виду хијерархијске поделе послова. Оно што може утицати на развој и управљање организационог развоја јесте радни учинак појединаца, групе, организације или одбора којим се приказује све оно што је учињено или не учињено у одређеном временском периоду, као и постављање приоритета за за још боље управљање и развој организације.

Из свега наведеног је очигледно да одбор има изузетно значајну улогу у развоју организације. Право питање које се намеће је, какве карактеристике одбор (па и његови чланови) треба да поседују како би обезбедили развој и раст организације?

С обзиром да је разноликост организације цивилног друштва велика и да постоји велики број модела који функционишу на различите начине, оно што се може подвести под карактеристикама одбора јесте то да одбори могу поседовати:

- Аналитичност и склоност ка анализирању;

- Спремност на преиспитивање већ постојећих образаца;
- Флексибилност и спремност на промене, као и на прилагођавање;

Сви чланови одбора морају бити стручни како би максимално придонели и били од изузетног значаја за развој саме организације или одбора, да су посвећени сопственом развоју, као и развоју запослених и организацији уопште.

1.5. Етика лидерства у политичкој науци

Посматрајући лидера кроз аспект конструктивног вођења следбеника позитивним приступом, неопходно је разматрати и утицај моћи који лидерска позиција неизоставно носи. У дефинисању добре мере баланса утицаја моћи на стварање хармоничне атмосфере у окружењу довољно је посветити пажњу изучавању тог односа кроз историју. Тако се јасно може уочити да је једнако успешних лидера било и у прошлости и да је довољно учити из њихових искустава и приступа. Заједничка црта њихових приступа је да је лидерство које своју снагу црпе искључиво из моћи по својим резултатима кратког даха и не оставља дугорочни позитивни исход. Таква врста лидерства све чешће се дефинише и као „традиционално лидерство“. Међутим, оно што савремено друштво карактерише јесу све чешће промене друштвених токова и односа, као и техничка и друштвена померања са утицајем на услове свакодневног живота. У таквим околностима неопходан услов доброг лидерства јесте способност брзог и лаког прилагођавања новонасталим околностима. Вођење друштва на начин који је устаљен, базиран на принципима који представљају устаљену праксу деловања без односа са спољним околностима неизоставно са собом носи и неповерење околине, што за последицу може имати постојање лидера без некога ко је спреман да лидера заиста и следи.

У датим динамичним друштвеним околностима основни задатак лидера јесте да константно прати и анализира настале друштвено-политичке промене, преиспитујући све време постојеће начине деловања. Цитирајући Чарлса Дарвина (Charles Darwin) можемо

констатовати да „преживети неће врста која је најјача, или најинтелигентнија, већ она која је променама најприлагодљивија“.

Друга важна карактеристика лидера јесте његова способност да стекне поверење друштва које води, бринући о томе да све време стоји иза својих речи и дела, истовремено охрабривајући заједницу и стварајући околину која делује позитивно на међуљудске односе. Сваки појединац би у сваком тренутку требао бити способан да да потврдан одговор на питања да ли може веровати лидеру и да ли сматра да тај лидер брине о њему.

Неизоставна особина лидера такође је и оптимизам, односно особина која у својој основи значи позитивизам у настојању остваривања задатих циљева. Такво понашање улива додатно поверење и буди позитивизам у размишљању и понашању следбеника лидере визије.

У асортиману особина једног лидера ипак се мора посебно место предвидети и за само знање. Само добром базом знања може се осигурати да и околина, односно сарадници или људи који непосредно следе лидерovu визију, могу такође на темељу такве базе знања бити способни да успешно обављају и своје задатке. Такво понашање једино може бити учинковито посматрано из угла креативног тимског рада.

Да би један лидер могао носити епитет успешног лидера, прихваћеног од стране околине, својим одлукама и акцијама мора одавати утисак одговорне особе. Управо је одговорност такође од изузетне важности за дефинисање и остваривање дугорочног успеха и амбијента поштовања и позитивне атмосфере у датом друштву. Лидер који своје акције усмерава пуким Макијавелистичким принципима у којима „циљ оправдава средство“ или сурово користи моћ за остваривање својих неаргументованих тежњи, није лидер тај који дугорочно може оставити позитивног утицаја на друштвене токове. Насупрот њему, лидер који увек пронађе начин да истакне и похвали успехе својих сарадника је лидер који и својим примером показује потврду поштовања исправних вредности, а такав лидер који оставља дубљи траг у датом времену, поставља са сарадницима дугорочни успех и представља стандард коме се тежи.

Ако би требало да некако истакнемо, од свих поменутих особина и карактеристика лидера, неку за коју би могли рећи да представља централну особину, кључну и најважнију, свакако би смо могли констатовати да је то карактер једног лидера. Све остале особине могли би разумети као део карактера лидера. Тако можемо констатовати да карактер једног лидера чине особине уз помоћ којих он може своје одлуке усмерити у интересу институције, односно организације, да својим радом оставља утисак одговорне особе која увек испуњава претпостављене обавезе, или још важније, дата обећања. То је особа која уме да мисли својом главом и у стању је да развија сопствене ставове али је увек отворен и за повратне информације, те да поштује и сваког сарадника или следбеника третира једнако без разлике. Он се труди да стално усавршава себе, нарочито у области неопходних знања и интерперсоналних вештина. То је лидер који верује у своје сараднике и подстиче у њима најбоље, доступан им је увек без обзира на различите хијерархијске позиције. Он такође поседује све неопходно техничко знање, има способност превазилажења препрека и решавања проблема у ходу и увек показује иницијативу. То су људи који морају бити фокусирани на резултате и људи који већ својом лидерском позицијом морају бити способни преузети и личну одговорност за укупан резултат тима или друштва које воде. Они не смеју бити арогантни већ се са људима морају опходити са поштовањем, увек пружају подршку у остваривању постављених задатака и циљева, а нарочито су спремни наградити и подржати сваки индивидуални успех у реализацији циљева, чиме свачијем па и колективном успеху дају посебну важност увек изнова. Њихова је значајна способност обезбеђивање добрих међуљудских односа и они се труде да изграђују позитивне односе међу сарадницима и следбеницима и инспиришу и остале да се прилагоде интересима заједништва и добре тимске атмосфере. Тиме се ствара осећај заједништва у коме се негује принцип отворености ка новим и различитим идејама и лако превазилажење евентуалних конфликта у организацији или институцији.

Можда најегзактнију поделу типова личности можемо наћи у типологији Карла Густава Јунга (Karl Gustav Jung). По његовим претпоставкама, све су личности архетипски исти, међутим разликују се у фундаменталном смислу, односно различити су у личним

склоностима ка појединачним инстинктима. На темељу таквих премиса Јунг нам даје и основне преференције ка инстинктима, у виду парова склоности, па се тако издвајају:

* Екстрвертност – Интровертност

Ова различитост огледа се у односу на људе из своје околине. Зависно од тога како се особа односи према остатку заједнице можемо резумети екстрвертне особе, које бирају да буду у друштву других људи у циљу обнављања енергије и која се најпријатније осећа када је у друштву других људи. Таквих је 75% популације. Насупрот њима, интровертна особа је она која радије бира усамљеност као неопходност обнављања енергије и њих је по Јунгу 25% популације.

* Сензитивност – Интуитивност

Овај пар преференција дефинисан је у односу на начине на које једна особа приступа процесу прикупљања информација у односу на окружење. Тако рецимо, интуитивне особе себе заправо виде као јединке које су увек окренуте будућности, служећи се често и имагинацијом, док за разлику од њих сензитивне особе су особе које су више окренуте традицији, једнако као и садашњости. Оне су више практичне особе и њих је 75% популације.

* Осећање – Размишљање

Начин на који особа доноси одлуке одређујући је за типизацију личности на осећајне или размишљајуће. Овај пар преференција карактерише и можда јасније осликава полну припадност једном, односно другом типу личности. Тако су рецимо, жене јасније припадајуће типу осећајне личности, обзиром да су често емотивније и чешће се користе субјективним начином размишљања, при чему су им људске вредности и човек као биће најважнији. Са друге стране, мушкарци су чешће од жена склонији да размишљају објективније и ослањају се на логику при одлучивању.

* Опажање – Осуђивање

По Јунгу је ово вероватно и најједначенији пар преференција обзиром да су у укупној популацији заступљени подједнако и један и други тип личности са по 50% популације. Док су опажајући типови обично и људи који углавном остављају утисак особе која живи по принципу „лако ћемо“, други тип су у начелу дијаметрално супротан тип личности који су јако склони да ствари држе под контролом и строго планирају сваки потез.

1.5.1. Лидер и политички легитимитет

У својој најчешћој употреби и најширем смислу, под легитимитетом се подразумева појам који заправо означава *законитост* (по етимолошком значењу – лат. легитимаре, прогласити законитим). Њега можемо посматрати и као општији друштвени консензус по коме један режим на власти генерише у себи право и друштвену потврду да буде на власти. По тој својој карактеристици, легитимитет можемо сматрати и неопходним условом успешне демократије, мада се сам легитимитет мора посматрати одвојено од појма успешне владе. Чак ни сам по себи није довољан услов да би једно друштво било успешно демократско друштво. Овакво тумачење легитимитета у потпуности је дефинисано тумачењем демократије код Роберта Дала (Robert A. Dal) и Бруса Штинебрикнера (Bruce Stinebrickner) који напомињу да „лидери у политичком систему покушавају да осигурају да средства управљања увек буду употребљена да се расправи конфликт, досегнуте одлуке буду широко прихваћене, не једино због страха од насиља, кажњавања, или принуде већ такође због веровања да су морално исправне и одговарајуће да се тако чини“, а сам појам легитимне владе дефинишу као владу за коју грађани мисле „да структура, процедуре, акта, одлуке, одређене политике, званичници или лидери који управљају поседују квалитете исправности, пристojности или моралне врлине“. Због тога се и као логичан закључак намеће потреба лидера, да што мање посеже за средствима принуде као политичког механизма који имају на располагању, као и да своје деловање поткрепе легитимитетом стварајући основу за изградњу ауторитета, што у основи даје образац идеалног вође.

У стварању таквог обрасца лидерства у кохезији са ауторитетом и легитимитетом, неопходан фактор је развој идеологије. У таквом процесу лако је остварив и циљ оправдавања и самог политичког система где „владајућа идеологија указује на моралне, религиозне, стварне и друге претпоставке које су прихваћене да би се оправдао систем“. Идеологија, уколико је довољно развијена, даље даје и поставља принципе евалуације система као и „верзију која смањује јаз између реалности и идеологијом одређеног циља“. ¹³³ Међутим, као посебно обележје идеологије, може се разматрати и њена особина да није општеприхваћен принцип свих субјеката једног политичког система. Напротив, лидери су у својим акцијама ограђени оквирима идеологије, понекад довољно да из њих никада не могу изаћи. Са друге стране, легитимитет можемо тумачити и по дефиницији Мајкла Раша (Michael Rush) по коме се легитимитет посматра као „степен до којег су друштвене и политичке норме у датом друштву прихваћене, посебно оне које се тичу вршења власти или доминације неких појединаца или група појединаца над другим“. ¹³⁴ У даљем тумачењу легитимитета и послушности Раш објашњава да се легитимитет такође може посматрати као разлог због чега је друштво послушно у односу на актере на власти. Он даље наводи Дејвида Хелда (David Held) и његов концепт људске послушности који дефинише више од седам категорија људске покорности, иако се у пракси махом срећемо са еклектичким мешавинама ових категорија. Под категоријама подразумева принуду, односно послушност у односу на заповести, апатију, традиционална схватања, прагматичну послушност у смислу прећутног неслагања али уз неспособност да се дефинише другачији систем, стање познатије као „прагматиц ацџуесценце“. Затим, инструментална сагласност (инструментал аццептанце) или како се још дефинише – пристанак уз условну сагласност (цондитуонал агреемент цонсент), категорија која покорност објашњава кроз незадовољство али уз даљу тежњу ка циљу, односно пристанак због осећаја немоћи у односу на дате околности. У шестој категорији Хелд дефинише легитимитет као нормативну сагласност (нормативе агреемент) када закључујемо шта је исправно чинити на основу датих околности и информације које су нам доступне, док у

¹³³ Фон Бајме Клаус (1974), *Сувремене политичке теорије*, Стварност, Загреб, стр. 171.

¹³⁴ Michael Rush (1992), *Politics and society – an introduction to Political sociology*, London, str. 200-201.

седмој уводи – идеалну нормативну сагласност (идеал нормативне агремент) подразумевајући постојање идеалних околности прихватања уз присуство сазнања о захтевима других.

1.5.2. Грађење легитимитета и модела

Можемо рећи да је начин изградње легитимитета у ствари „начин образлагања основаности одређеног начина деловања политичких актера у складу са њиховим политичким концептом који се испољава у форми изражавања ваљаности, оправданости и рационализацијом овог деловања на принципима поверења, пристанка и корисности.“¹³⁵ Уколико дубље уђемо у суштину можемо констатовати да многа објашњења лидерства посебно истичу утицај харизме при одређивању појма лидерства, као и да „сваки облик власти, а нарочито лични, је необично важан однос према традицији и избор пожељног уређења из прошлости, који ће се прогласити за истинско извориште актуелне власти“.¹³⁶ Код Мартина Крилеа (Martin Kriele) можемо наћи тумачење по коме је материјални рационалитет део и принцип политичког реализма односно тумачи фундаментални интерес као основни услов за успешно испуњавање туђих интереса. Са друге стране, формални рационалитет утемељен на јаким материјално рационалним основама и представља основ правне сигурности. Тако можемо доћи до основних појмова који дефинишу савремену државу, а они се односе на моћ извршавања државне власти, док други појам дефинише оправданост једне власти. Један је суверенитет, а други легитимитет. Ови се појмови, иако наизглед искључиви, могу посматрати као суштински исти, па се са резервом њихова различитост може посматрати кроз констатацију да „моћ произилази из права и право следи из моћи“.¹³⁷ Можемо рећи, да једнакост грађана, односно људско достојанство представља услов и основ легитимитета, па се оправдано

¹³⁵ Northouse Peter G. (2012), *Leadership: Theory and Practice*, 6th edition, SAGE Publications, str. 145.

¹³⁶ Исто, стр. 146.

¹³⁷ Parks Sharon Daloz (2005), *Leadership Can Be Taught: A Bold Approach for a Complex World*, Harvard Business Review Press, str. 86-87.

сматра да је „образложивост срж рационалног легитимитета“.¹³⁸ Политички разум који подразумева и уважава аргументе и реалне услове, служи и стварању атмосфере неопходне за поштовање правде и слободе. Он у себи садржи подједнако и своје моралне али и интелектуалне аспекте, односно посматрање и разумевање могућности на реалним основама. Нераскидива веза одговорности и разума осликава се кроз:

- 1) пројекцију последица донетих одлука, дефинисаних планским калкулацијама;
- 2) поштовање интереса свих чиниоца;
- 3) искључивање могућности шпекулација, односно упућивање на озбиљност насталих околности.

1.5.3. Одређивање политичког легитимитета као циља и принципа деловања

Да би смо одредили степен ефикасности једне власти, односно реализацију једне политике, морамо се осврнути и на степен оправданости те власти. Управо то питање оправданости зависи и од степена поверења народа у принципе на којима се та власт заснива, поверење које се огледа у степену позитивних ставова и осећања према политичким чиниоцима и актерима који ту власт и дефинишу, једном речју – дефинише се легитимитет те власти.

Легитимитет претпоставља не само ауторитет чиниоца једног политичког система, шта више, у основи треба да да одговор на питања која се тичу и моралних претпоставки неког поретка, односно власти. У себи обједињује и ефикасност али и етичност у раду и управљању неке политичке структуре. Тиме се дефинише и одређује и ефикасност одређене политике, кроз дефинисање степена корисности неке политичке акције. Самим тим се и кроз одређивање начина на који се изграђује лидерска политичка моћ, одређује и основа легитимитета, обзиром на чињеницу да и сама моћ претпоставља усвајање и самог

¹³⁸ Heifetz Ronald A, Linsky Marty (2009), *The Practice of Adaptive Leadership: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World*, Harvard Business Press, str. 111.

концепта, основа тог политичког деловања, његове сврхе и циљева којима се тежи, метода којима се служи у остварењу постављених циљева, образаца инструмената политичке моћи којима се лидери служе или имају намеру служити у остваривању постављених циљева.¹³⁹ Тако се може уочити и одређена корелација између начина на који је политички концепт представљен, начина на који се образлаже циљ тог концепта у смислу дефинисања политичке моћи, са аспекта утицаја на друге политичке чиниоце ради придобијања сагласности, развијање осећаја лојалности и повезаности са лидером као и утицаја на развијање очекивања за остваривање и сопствених потреба код пасивних политичких чиниоца.¹⁴⁰ Међутим, код дефинисања легитимитета, мора се стално имати у виду могућност избора других политичких актера, као једно од основних права и слобода. У супротном се легитимитет своди на пуко „право да се буде на власти“. Легитимитет се с тим у вези мора увек посматрати као довољна мера прихваћености одређене политике, деловања актера те политике у датим околностима. Поред тога, мора се констатовати, да је легитимитет појам који је скрајнут у савременом политичком деловању. Изгубивши своју суштину често се легитимитет подразумева тек као формални принцип или услов једне власти. Управо у таквим околностима и лежи могућност да једном утврђена политика која се по устаљеним принципима спроводи у континуитету дужи временски период, заправо постане правило. Због тога је све чешћи реторички принцип у коме се политички актери служе методама наговарања уз изостанак дискусије засноване на аргументима, чиме се остварује атмосфера у којој „ретор као политички пропагандиста увек наступа са намером да појединцу из масе већ донету политичку одлуку представи као његову личну“.¹⁴¹

У новијој политичкој историји, легитимитет је сматран довољним условом демократског деловања док год је служио сврси прикупљања изборних гласова или утицаја на повећање политичког рејтинга. Због тога је и честа присутност чињенице у којој „Политички говор и делање константно исказују склоност да своја утемељења траже

¹³⁹ Исто, стр. 112.

¹⁴⁰ Heifetz Ronald A, Linsky Marty (2009), str. 114.

¹⁴¹ Исто, стр. 114.

у опозицији према политичком противнику, не у конструктивној позицији према истини и захтевима прогреса одређеним ситуацијом. Легитимитет се зато не налази у сфери постигнутог, већ се наново тражи у, назовимо га миту о наслеђеном непријатељу, тачније, у потенцирању наслеђених оптерећења – тиме неопходности борбе са наслеђеним – а регресивним тенденцијама, које оптерећују актуелни тренутак, и коче прогрес. Ту се налазе и оправдања за политички промашај¹⁴². Довољно је посматрати различите формалне или суштинске разлоге промене политичких доктрина у Србији.

Промене политичких циљева карактеристика деловања политичких лидера су буквално парафразирани различитим и нејасним политичким коалицијама, при чему се на директан начин крњи легитимитет представника власти, као и саме изборне воље. Приметна је појава у таквим околностима да на виталне позиције власти буду постављени појединци који немају готово никакво упориште у изборној вољи. У таквој атмосфери нарушеног принципа – владавине већине, неминовно улазимо у периоде изборне апстиненције што неизоставно намеће и питање легитимитета саме власти утемељене на коалицијама такве врсте. Прихваћена као пука манипулација носиоца политичке моћи, таква политика се у јавности не третира као сврсисходна по општем добру, већ је утемељена на вољи већине. Самим тим, и појмови правде и правичности постају пуки формални принципи. Посматрајући политичку сцену Србије кроз призму Хелдовог теоријског континуума послушности, можемо закључити да се политичка сцена Србије налази у оквирима инструменталне сагласности у коегзистенцији са прагматичном прећутном сагласношћу и примесама принуде. Посматрајући, с тим у вези, целокупне процесе стварања легитимитета политичких лидера, можемо закључити да је успешна политика она која подразумева, пре свега, одређивање приоритета друштвених процеса ради дефинисања начина превазилажења постојећих сукоба у циљу одрживог развоја, у датим околностима.

¹⁴² Kellerman Barbara (2010). *Leadership: Essential Selections on Power, Authority, and Influence*, McGraw-Hill Education, str. 34.

2. Дефинисање вођства и руковођења

Имајући у виду бројне елементе у познатим теоријама о феномену вођства, могуће је исказати модел ефективног вођства, односно учити оне факторе који одређују његову ефективност. У те факторе треба убројити следеће:

- прецизност перцепције,
- карактеристике лидера,
- карактеристике следбеника,
- очекивања и стил претпостављених,
- разумљивост задатка и очекивања других лидера.¹⁴³

Поред наведених, постоји и низ других фактора чији утицај може бити мање - више значајан за успех вође. Један од фактора огледа се у животном циклусу саме организације која укључује неколико фаза:

- фазу изградње,
- раста,
- зрелости,
- опадања и
- нестајања.

Треба недвосмислено нагласити да је пенетрација моћи директно пропорционална расту и развоју у политици и да се са таквим ставом налази у директној корелацији.

¹⁴³ Чанак М. Ненад (2002), *Бити радити имати*, ТОК - Покрет европских иницијатива, Нови Сад, стр. 94.

Наиме, са развојем и растом одређене политичке структуре моћи постаје комплексна, дифузна, мање функционална, али и стабилнија. Јако вођство испољава се на почетку развоја организације, да би се у каснијој фази услед дисперзије и веће отворености ка спољњем свету појавила инструментална и мисионарска конфигурација моћи. “У фази зрелости структура моћи се поново конституише, да би у последњој фази постала дифузна рађајући конфликтне ситуације”.¹⁴⁴

Бројне дефиниције вођства дозвољавају могућност извођења карактеристика ове активности:

- а) најпре, вођство је везано за социјалне интеракције и сталну сарадњу са људима,
- б) његова суштина креће се у оквирима утицаја на понашање других у организацији,
- ц) личне карактеристике лидера представљају снажну компоненту у успешном вођењу организације, при чему његова позиција има мањи значај,
- д) његова моћ не зависи од сарадника, јер се вођство заснива на прихватању утицаја (деловања) оних, који се налазе у контакту са самим вођом,
- е) вођство подразумева ширину културе и образовања да се схвате и разумеју људи, њихови проблеми, али и да се они мотивишу, јер мотивација представља други битан концепт повезан са вођством,
- ф) вођство треба у основи разумети као способност инспирисања људи и стварања одушевљења (ентузијазма) за добровољну партиципацију у реализацији задатака организације, односно његових циљева и просперитета.

¹⁴⁴ Исто, стр. 95.

Вођство представља и својеврсно понашање личности која афирмативно делује на перцепцију, осећаје и понашање других људи. С тога, вођство инсистира на социјалним вештинама у руковођењу, како би овај помогао остваривању циљева организације.

Међу теоретичарима из ове области има различитих мишљења о непосредном раду вођа у организацији, али се њихове активности углавном могу свести на десет следећих:

- координирање групних активности,
- активирање и посредовање у конфликтима,
- осветљавање циљева, осигурање визије и инспирисање,
- објашњења и сугерисање решења,
- иницирање и убрзање активности,
- репрезентовање групе према спољњем свету,
- пружање сигурности и оптимизма у проблемским ситуацијама,
- награђивање,
- интегрисање групе и
- обнављање и развој групе.

Теорија вођства експлицитно указује на садржај да се оно налази у центру менаџерске успешности. Питање зашто су неки менаџери успешни, а други мање успешни, условило је појаву многих теорија и поступака да би се добио жељени одговор.

За последњих двадесетак година објављено је преко три хиљаде наслова и стручних публикација о вођству и створено више модела да би се добио тражени одговор.¹⁴⁵

Има заговорника међу теоретичарима да је предмет лидерства толико нарастао својом комплексношћу и изменом садржаја услед раста технологије и глобализације светског тржишта, да би га требало сматрати посебном дисциплином (Huneryger S. G., Neckman I. L.). Скоро у истом даху Бас (Bass Bernard M.) подвлачи да је вођство један од најраширенијих, а истовремено и један од најмање схваћених феномена на земљи, односно један од најтежих концепата у студијама о менаџменту.

У последње време је актуелна „лидерска” школа политичког лидерства. Симулација и обука где је особа политичар, тј. политичар је лидер који сарађује са људима у процесу остваривања циљева организације или странке. Ова школа представља нетехнички приступ који значи да лидери морају да поседују одређено умеће и вештине у обраћању и комуницирању са окружењем. Успешан вођа мора да буде и ефикасан “менаџер људским ресурсима”, тј. ефикасни вођа који игра главну улогу у мотивисању и усмеравању људи, а који је способан да дефинише визију онога што је могуће да привуче људе око те идеје и да их организује тако да они на најбољи начин ту идеју трансформишу и реализују у пракси.

Постоје два правца која су базирана на лидерству у политици. Први приступ је сконцентрисан унутар школе „велике личности” и у основи се заснива на лидерским карактеристикама које доприносе успеху фирме (адаптибилност новонасталим условима окружења, кооперативност, енергичност, спремност за предузећамање одговорности). Други правац се односи на изучавање способности предузетника - лидера да уради одређени посао, као и на његов однос са људима који раде на одређеном послу. Често се истиче да одговорна лица свој лидерски стил треба да прилагођавају ситуацији у којој се налазе.

¹⁴⁵ Bass Bernard M, Stogdill Ralph Melvin (1990), *Theory, Research, and Managerial Applications*, стр. 278.

Политичко лидерство подразумева не само значај личних особина и начина опхођења и комуницирања са сарадницима, већ и способност да се сарадници подстакну на веће напоре и остварења, кроз процес мотивације и респектовање њихових резултата. Често се прави дистинкција између лидерства и спровођења контроле над људима.

Сам политичар је укључен у комплексну друштвену „мрежу” која може да омета или поспешује развој бизниса. „Мрежа” може да обезбеди идеје, приступ одређеним ресурсима, избор људи који на најбољи начин могу да реализују одређену идеју у пракси. Најефикаснији и најуспешнији су они лидери који креирају идеје и визије, развијају их и конкретно реализују.

Руковођење је уско везано за одлучивање, другим речима, у многим елементима руководити значи проводити доста времена у припреми одлука, учешћу у одлучивању или потпуно-самостално одлучивање у оквиру својих овлашћења.

Руковођење је у основи способност и вештина управљања, координирања и мотивисања појединца или групе ради остваривања жељених циљева. Неки теоретичари сматрају да је руковођење врло сложена делатност која се састоји од више елемената као што су: планирање, командовање, пружање помоћи, интеграција итд.

Руковођење је понајвише рад на интеграцији појединаца у радне групе, а затим у више интегралне скупине. Руковођење је строго везано за људе и одвија се у сталној комуникацији с људима, било непосредно или посредно преко органа. Оно се појављује у оквиру сваког радног процеса, с тим што руковођење није владање људима.

Свака организована делатност (држава, њени органи, локалне територијалне јединице, предузећа, установе, организације, клубови, управе итд.) функционише на бази руковођења.

На челу тих многобројних делатности стоји руководилац, који се поставља, именује или бира, а који има своја права и обавезе. Како ће поједини руководиоци, било

инокосни или у тиму (колегијални), обављати руководећу функцију зависи од пуно елемената.

Пошто је руковођење сложен процес, траже се видне способности љди који врше те послове (функцију), због тога је и територија посветила том питању посебну пажњу, па је дошло до конституисања више система руковођења који су се временом потврђивали у пракси. Три су најбитнија и најчешће у употреби:

- Линијски систем руковођења је један од најстаријих са уоченим предностима и недостацима. То је такав систем у коме све иницијативе, наређења, усмерења и друго, иду из центра, од главног руководиоца, и преносе се ланчано од највишег до најнижег. Сваки старшина је потчињен само једном старшини, првом изнад њега. Он од њега прима наређења и њему одговара. Овај систем има предности, јер постоји прецизна подела рада и зна се тачно ко коме одговара. Ауторитет руководиоца је велики, а врло брзо се уочавају грешке.

- Штапско-линијски систем руковођења је близак линијском систему, пошто се руковођење састоји од линије (по систему надређени-подређени) и штаба. Наиме, по овом систему руководиоца одлучује - издаје налоге као код линијског система. Међутим, пре издавања налога, одлука и слично он позива најближе сараднике који представљају неко консултативно тело - штаб. С њима се консултује и види шта они мисле о датом питању и потом сам донесе одлуку и ставља је у функцију. Овај систем се сматра врло добрим, јер укључује више људи у формирању одлуке, наређења, упутства и слично. Постоје и недостаци, пошто се временом група коју консултује (штаб) почне осећати као да она одлучује, па понекад руководиоцу оспорава одлуку „јер нису се тако договорили“.

- Функционални систем руковођења је такав у коме се формирају функционалне групе, нарочито по стручном критеријуму. Те групе обављају свој посао а да не добијају сваког часа наређења од руководиоца.

У раду ових група, генерални руководиолац даје само оквирне инструкције, па нема тзв. линије руковођења, већ постоји више руководиолаца што зависи од конкретног посла. Дакле, сви којима треба тај тим, могу захтевати да се нешто уради, тј. успоставити директне везе, а да о томе и не зна генерални руководиолац. Овај систем је добар, јер је функционалан, брз и ефикасан, али има и недостатака, као на пример, тешко учова одговорност, пошто је много веза, а ауторитет руководиолаца је низак и слично.

Приликом коришћења било ког од наведених система руковођења користе се и одређене и адекватне методе рада. Оне су најчешће: метода принуде, метода патернализма, метода убеђивања и друге. У оквиру одређеног система руковођења и коришћења адекватних метода јављају се и одређени стилови руковођења, као што су: аутократски стил, демократски стил, либерални стил.

Који ће се метод користити и који стил руковођења све зависи од самог руководиоца и од природе организације (институције), тј. њеног садржаја рада и општег типа политичког система.

Руководилац је несумњиво личност која мора бити покретач организованог рада у свом домену - организацији, предузећу, установи, институцији, органу или на било коме другом месту где он постоји.

Руководилац мора поседовати неке особине које немају други или барем које други немају потребу да их испољавају. Велика је заблуда минулог (социјалистичког) система у коме је постојало непостојало неписано правило да сви све могу радити. Тако се дешавало да грађевински техничар буде директор болнице, ветеринар директор библиотеке, правник директор ветеринарске станице итд. Међутим, ни данас није много боље, јер је и даље испред струке политика, национална или нека друга вредност. То треба схватити као ману која није спецификум југословенског поднебља и система, већ се то дешава у многим политичким системима света. У територији су се издиференцирала мишљења о томе која су то својства доброг руководиоца. Има их много, а нека од њих су да руководиолац мора познавати подручје којим руководи, он мора бити у струци да би знао више од других у

организацији или барем колико и они. Он мора бити храбар, енергичан, искусан, самоиницијативан, да има изражену моћ запажања, да је вешт, стрпљив и мудар. Руководилац мора да служи личним примером, да је позитиван, праведан, одмерен, поштен, интеллигентан, уверљив, толерантан, равноправан према свима итд.

Те особине нису својства надчовека и недостижна. Њих може имати (и има) много људи, а ипак постају руководиоци. Нека од својстава су кључна и уколико су она дефицитарна онда, заиста, такав човек не може бити руководилац. Нажалост, мало је појединаца који сами знају свој домет.

Предуслови успешног руковођења, карактеристике успешних руководилаца и настанак лидера обрађени су текстовима Ворена Бенниса (Warren Bennis):

Први Бенисов закон гласи: рутински посао истискује нерутински и гуши свако креативно планирање, све фундаменталне промене у било којој организацији. Овде се наводе детаљно примери рутинског рада које је изучавао Бенис, који су веома инспиративни и узбудљиво описани. Свако може да анализира распоред свог радног времена и да види колико има рутинског, а колико креативног.

Други Бенисов закон гласи: без обзира на то колико значајне планове сачиниш буди сигуран да ће нешто неочекивано или тривијално да их наруши или поремети. Они који мисле да су знали овај закон па су престали да планирају - греше. Читава мудрост успешног руковођења састоји се у успешном предвиђању, односно предупређивању тривијалних догађаја и “неочекиваних случајева”.

Бенисова препорука је да врховни руководилац не треба да организује посао, него да руководи. У многим предузећима посао је добро организован, али је руковођење слабо. У њима се одлично обављају свакодневни послови, наизглед сви раде и све функционише беспрекорно, а да се никад нико не запита да ли су ти послови уопште потребни, шта је смисао тих послова и која је корист од обављања тих послова. По закону ентропије и линије мањег отпора људима је лакше да се уклапају у обављање рутинских послова.

Други разлог што већина људи радије обавља рутинске послове је избегавање преузимања одговорности и последица за донете одлуке.

Шта онда треба радити? Какав треба да буде председник фирме? Бенис нуди следећи одговор: “Председник треба да буде концептуалиста. То је више него бити човек од идеја”. То значи бити вођа са предузетничком визијом и имати времена за размишљање о ономе што ће утицати на судбину институције. Председник мора да научи остале администраторе не само да разумеју неопходност разликовања организовања од руковођења, већ и да буду способни да заштите свог претпостављеног од уплитања у машинерију рутинских послова. Да би дошао до ових сазнања и истине о руковођењу, Бенис је напустио универзитет, пет година се посветио истраживачком раду, пропутовао Америку и упознао деведесет најефикаснијих и најуспешнијих руководилица у земљи.

Руководиоци које је Бенис испитивао у свом истраживању као да нису схватили шта значи неуспех. Оно што би ми назвали неуспехом, они су назвали грешком. Бенис је сакупио више од двадесет синонима за појам неуспеха: грешка, омашка, лош почетак, промашај, губитак, посртај, пропаст, побачај, и слично, све, само не неуспех. За њих је постојао само пут ка успеху на којем их ништа, никакав проблем или грешка не може зауставити. Можда би ова особина успешних руководилица могла да се назове упорност. У сваком случају ту се ради о њиховој упорности да спроведу своје замисли, идеје и визије које имају ка успеху.

За разлику од политичких организација, покрета, странака или других видова организација, у предузећима са руководиоцима који су вође, њихов радни дух се осећа свуда. Њихово присуство даје ритам и енергију за рад запосленима. То давање снаге (мотивација) представља кумулативни учинак управљања и руковођења. У таквој атмосфери ствара се и нова подстицајна клима у предузећима. Особље је инкорпорирано у циљеве организације, високо мотивисано и рад у таквим предузећима има следеће карактеристике:

а) Људи се осећају значајним. Сваки члан има устисак да је значајан и важан за успех предузећа. Без обзира не величину доприноса и улогу појединца у пословима неког предузећа, када им се улије та снага, људи дају све од себе на послу и имају осећај да је оно што чине важно и значајно за успех предузећа, што није случај и у политичкој науци.

б) Учење и способност су на цени. Руководиоци треба да подстичу атмосферу учења и развоја способности код сарадника. Вођа јасно ставља до знања да не постоји неуспех, него само грешке које се морају исправљати и на њима се мора учити како би се следећи пут избегле. Код нас постоји изрека: „Паметан човек само једном понавља исту грешку”. Нажалост, животне ситуације се често одвијају са врло малим разликама, због којих их људи често не препознају па упадају у исте грешке.

ц) Људи су део заједнице. Тамо где постоји вођа, постоји и тим. Чак и тамо где постоје људи који нису баш у најбољим међусобним односима у раду прихвата се заједништво.

д) Рад је узбудљив. Тамо где постоје вође рад надахњује, узбуђује, очаравана и представља задовољство. Битна особина успешних руководилаца је подстицање, а не терање и кажњавање. Подстицање привлачи људе, мобилише их и даје им снагу да се укључе у реализацију узбудљиве слике будућности фирме. Успешан руководилац је онај који успева да артикулише своје идеале, да их усади сарадницима, да се они идентификују са њима, по могућности да доприносе у фази креирања и да сви заједно раде на реализацији циљева предузећа. Дефинишући узбудљивост рада, Бенис је открио још један значајан узрок томе. Открио је да у успешним предузећима људи не раде само због новца, јер „новац је квантитет, људи трагају и за квалитетом“. Квалитет се често не мери, већ интуитивно осећа.

2.1. Систем руковођења у политичкој науци

Оно што је карактеристично за вођство и руковођење у политичким наукама јесте то, да се на политичку организацију или неку од установа које имају политички значај,

гледа као на предузеће, фирму или компанију која мора остварити што боље резултате зарад свог опстанка. Комплетно руководство организације себе представља као менаџмент у компанији, док се руководи радом политичких организација. Систем руковођења у политичкој науци је скоро исти, с тим што се мора другачије ораганизовати јер за разлику од предузећа и фабрика, политичко руководство не би требало да има негативно пословање.

Вођење политичке организације представља велику одговорност, при чему се највише води рачуна о правилном приказивању у јавности, јер сама организација опстаје на гласовима грађана, те им не иде у прилог да „послују“ лоше јер се тиме аутоматски угрожава њихов углед и умањује могућност повећања бирачког тела који подржава њихов рад на тим позицијама.

Такође, оно што је битно нагласити је то, да се и у политичкој науци такође распоређују сви могући ресурси тако да се максимално извуку позитивни резултати, а тај део се односи и на управљање људским ресурсима, о чему ће бити речи у даљем делу рада.

2.2. Руковођење и управљање људским ресурсима у политичкој науци

Управљање људским ресурсима је интензиван приступ људским потенцијалима, насупротив екстензивном, карактеристичном за неразвијене земље.¹⁴⁶

Низ активности који које обухвата руковођење људским ресурсима представља и низ процедура помоћу којих се обезбеђују људски ресурси, а самим тим се обезбеђује и њихова компетентност, утиче на понашање, ставове и учинак запослених.

¹⁴⁶ Вујић Добрила, (2011), *Управљање људским ресурсима – извор пословне успешности*, Унија факултета источне Европе, Факултет за правне и пословне студије др Лазар Вркатић, Нови Сад, стр. 13.

Руковођење људским ресурсима осим административне функције може имати и стратешку функцију у политичкој организацији. Сама улога управљања људским ресурсима у процесу имплементације стратегије организације је двојака. Оно што подразумева овај процес је то да политичка или нека друга организација морају имати довољан број кадрова који поседују одређене вештине како би се постигао стратешки циљ. Такође, потребно је појачати контролу у раду, како би се запослени максимално придржавали радних обавеза и радне етике.¹⁴⁷

2.3. Руковођење и организациони развој

Систематичност је нешто чему се тежи услед успостављања реда у организацији, јер саме активности којима се руководи могу доста допринети, пре свега увођењем реда и спровођењем процедура и политике рада развојног карактера организације. Одсек руководства има посебан значај за развој организације, те се назива и област управљања променама. Ова област тежи унапређивању појединаца, тимова и организација у неко будуће стање.

Такође, када говоримо о управљању, руковођењу и вођству, можемо рећи да у пракси не постоји одвојеност код ова три појма, док у теорији могу одвојено стајати, с тим што могу и преклапати, а то само позитивно делује на опстанак и развој организације, јер самим тим, долази до међусобног допуњавања.

Да би се развој организације спроводио у позитивном смеру, потребно је нагласити да у њој постоји пре свега здрав систем. Када кажемо систем, то подразумева да је потребно поштовати организацију, а затим руководити њоме тако да се сви планови остваре у догледном периоду, као и да се пре тога направи стратешки план рада исте, али и стратешки план по коме ће се одвијати и постепено или убрзано реализовати организациони развој.

¹⁴⁷ Богићевић-Миликић, Биљана (2008), *Менаџмент људских ресурса*, Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду, стр. 64.

3. Дефинисање вођства и менаџмента

„Лидерство је процес утицаја на друге да разумеју и да се сложе о ономе шта треба да се уради и како то може да се уради ефективно, и процес омогућавања индивидуалног и колективног напора да се остваре заједнички циљеви“.¹⁴⁸

Начин вођства у организацији у којој се обавља, уме и доста да се разликује, све то зависи од саме организације, средине и становишта.

Вођство је због свог значаја је постало предмет интензивног и детаљног проучавања, нарочито последњих година.

Лидери у организацији представљају особе које покрећу и успешно спроводе промене. Они поседују знање, имагинацију, таленат и способност утицаја на промене код других. Њих је лако препознати, јер се најчешће јављају у кризним периодима, када је сва њихова активност подређена ризику и храбрости, односно уносу свежих идеја за успешност организације. Вођство, управљање и руковођење су три веома битне активности менаџмента са заједничком особином да су везане за промене. Лидерство делује проактивно, како каже Адигес, оно иницира промене.¹⁴⁹ Лидерство је начин и облик управљања понашањем људи у организацији, са једним циљем, а то је остварење конкурентске предности помоћу људи.

Вођство представљаја активности менаџмента засноване на бихевиористичким приступима, изведеним из теорије групне динамике Кертиса Левина (Curtis G. Levin). Тежиште се ставља на понашање појединаца у организацији.

Вођство изнад свега захтева јединствене и сврсисходне поступке и остваривање јединствене и значајне улоге. То објашњава један чудан парадокс где вођство ретко

¹⁴⁸ Милутиновић М. Мирослав (2009), *Принципи менаџмента*, Свен, Ниш, стр. 178-179.

¹⁴⁹ Adizes Kalderon Ichak (2013), *Leading the leaders*, Hesperia, превеле, Мира и Вера Глигоријевић, Београд, стр. 241.

проистиче једино из моћи, уместо тога оно тежи стварању сопствене моћи. Ту моћ појединац стиче тако што ради праве ствари (организује рад на прави начин, даје јасна упутства и прилагођава их онима којима су намењена, конструктивно критикује, показује интересовање за социјални положај запослених и томе слично). Моћ стиче и вођа који схвата шта потчињени и сарадници од њега или ње очекују и тако се и понаша. Таква његова улога проистиче из оног што потчињени желе да лидер учини за њих. Што је улога лидера неопходнија за остваривање циљева потчињених, то је вероватније да ће они прихватити и енергично следити њега као вођу.

Вршење овакве јединствене улоге је сложено и напорно. Маркетинг менаџер, на пример, може сматрати да ће продајом особљу највише помоћи ако заједно са њима обилази најзначајније клијенте. Продајно особље, међутим, може сматрати да је менаџер маркетинга много бољи вођа не на терену, већ у канцеларији, где своју енергију усредсређује на то да им обезбеђује потребну подршку и упутства.

Менаџмент се сматра програмираним и структурираним, за разлику од вођства које садржи слободу духа, поседовање образовања, талента, имагинације, самосвесности и ризика. За менаџера је довољно његово образовање, мада то не мора бити увек и неопходно. Он делује углавном у оквиру утврђене структуре и на другачији начин креира образац организовања.

Менаџмент, као сажети израз нове филозофије праксе менаџмента, резултира наведене промене и заокрете у поимању капитала и нове вредности. Начин на који се управља људским потенцијалима постаје одлучујући фактор способности, развоја и опстанка организације.¹⁵⁰

Сам менаџмент представља формални облик понашања организације, којим се права овлашћења и одговорности постижу одговарајућим статусом у организацији.

¹⁵⁰ Милутиновић М. Мирослав (2009), *Принципи менаџмента*, УСЕЕ-Унија факултета југоисточне Европе, Факултет за правне и пословне студије, Ниш, стр.12.

Менаџмент је одговоран за профитабилност, рентабилност, радну ефикасност и стабилност организације. Он укључује скуп знања и вештина неопходним за обезбеђење, алокацију и коришћење кадровских и других ресурса организације, ради остварења њених циљева. Менаџмент обезбеђује потребне ресурсе за остварење плана и контролу – посматрање резултата и девијација у односу на организациони план.¹⁵¹

Организациона комплексност и уређивање целине организације представљају предмет менаџмента, док су у политици занемариване, одбациване и осуђиване идеје о одлучујућој улози менаџмента, док данас многи сматрају да се менаџментом могу решавати проблеми у организацији.

Оно што се наводе као основни задаци менаџмента јесу координација организационих ресурса, организација и развој управљачких активности и обезбеђивање ефикасног кадровског развоја. Универзални концепти менаџмента јесу применљиви у комерцијалним, друштвеним и политичким организацијама. Да би се остварили организациони циљеви, запослени или волонтери у политичким организацијама морају међусобно имати сарадњу у окрвиру организационих, физичких и менталних ограничења. Организација овакве сарадње представља основ менаџерског деловања. Менаџмент је облик достизања усвојених циљева, преко повољних перформанси запослених. Основни ресурс менаџмента су људи, а не технологија, опрема или финансије.

Савремене организације изграђују властиту праксу менаџмента, мењајући традиционалне приступе и дефиницију менаџмента, којом се наглашава ауторитет и хијерархија.

Опште или социјално окружење организације чине снаге из окружења на које организација нема никакву могућност утицаја. Ово окружење може бити политичко, правно и законодавно, привредно и технолошко и демографско друштвенокултурно окружење.

¹⁵¹ Исто, стр. 13.

Политичке организације су значајне снаге у окружењу. Повезане су са правним и законодавним снагама и партиципирају у законодавној, судској и извршној власти и у позицији су да директно или индиректно утичу на менаџерске одлуке, као и остварење циљева организације.¹⁵²

У принципу, треба препоручити одређеним организацијама да државају добре односе са изабраним политичким службеницима. Политичка снага може бити трострука:

- креирање прописа повољних за индустријску грану или организацију;
- држава-влада је велики купац и директно помаже организацији коју преферира уколико користи њене услуге;
- препорука политичких службеника може значајно помоћи као лоби код грађана или страним организацијама по питању сарадње.

У креирању односа са политичким снагама из окружења, потребан је посебан опрез из следећих разлога:

- свако везивање за политичке организације које нису демократске, дугорочно штети организацији;
- поистовећивање са само једном партијом може да одбије све потенцијалне партнере који нису симпатизери партије;
- партије на власти најчешће долазе изборном вољом грађана, и готово по правилу, победници остају на власти четири до осам година. озбиљне организације трају много дуже и не могу себи дозволити луксуз да своју судбину везују само за једну политичку странку.

¹⁵² Милутиновић М. Мирослав, (2009), стр. 97.

Поједине организације, нарочито оне велике и од значаја, на пример, националну економију, покушавају да утичу на политичке догађаје путем донација које дају политичким организацијама, које преферирају или кандидујући своје власнике и истакнуте менаџере на изборним листама политичких странака. У великом броју земаља посебни закони регулишу (ограничавају) донације политичким странкама.¹⁵³

3.1. Liderstvo и мултидисциплинарни аспекти

Јако често се, када се говори о лидерима, тумаче њихове методологије иступања или начини презентације идеја. Ипак, потребно је лидера тумачити у знатно ширем контексту, и неизоставно ући дубље у проблематику самог појма интелигенције, пре свега тумачећи емоционалну интелигенцију обзиром да појам лидера подразумева заправо – вођење емоцијама. Велики је број научних истраживања која су покривала ову област а која, пратећи хронологију истраживања неминовно намећу закључак да се све више пажње поклања изучавању утицаја емоционалне интелигенције у свакодневном животу, наспрам ранијих концепата у којима превасходно доминира рационална интелигенција. Утврђено је да су емоционалне способности, попут способности контролисања сопствених као и туђих емоција или могућност управљања стресом, у далеко већем позитивном односу са успехом наспрам рационалне интелигенције.

Истраживања даље утврђују да је чест случај да људи са јачим коефицијентом интелигенције заправо раде за људе са нижим коефицијентом, односно да заправо слабија емоционална интелигенција производи лошије резултате код људи, или мањи успех у каријери као и лошији емотивни живот. Тако се особа са високим коефицијентом интелигенције а ниским коефицијентом емоционалне интелигенције може посматрати као особа која обилује знањем али поседује једнаки недостатак на пољу било какве интимности.

3.2. Вођа (лидер) – менаџер

¹⁵³ Вукичевић Милан (2007), стр. 156.

Од лидера се очекује да придобија и задржава људе тиме што глобално мора да га краси константност, конгруентност, поуздност и интегритет. Лидер је, дакле, савремени предузетник који омогућава да предузеће или организација преживи преко управљања променама, а менаџер је максимизатор ефеката промена. И један и други су изложени ефекту „маказа времена”, што значи да све већи број све сложенијих проблема треба да реше за све краће време. Менаџер тражи активност са другим људима и поседује нижи ниво емоционалне везе са послом, док је лидер заокупљен визијом и успехом, па га јаче емоције везују за посао. Они различито тумаче исту појаву.

Основна особина доброг вође је његова умешност да пројектује промене, без обзира у којој се фази животног циклуса налази предузеће. Као креатор и стваралац промена он је духом испред свих. Он поседује моћ окупљања других око његове идеје и њене реализације. Због овога се сматра да на почетку сваке животне фазе организације стоји визија будућности, нешто више него што је план или програм развоја. Визија представља одговарајућу, усмеравајућу силу која организује и каналише енергију појединца ка реализацији будућег циља.

Дефинисање визионарске способности је неопходно за проналажење уносних послова и тржишта од стране предузећа, чиме се ствара конкурентска предност на тржишту. Кључна карактеристика лидерства је способност стварања визије и циљне координације људи ка тој визији. Чувена реченица „ако желите саградити брод немојте окупљати људе и наређивати им да набаве дрво, припреме алат и поделе задатке, већ их учите чежњи за бескрајним морем“, указује на значај стварања визије да би се успешно руководило људима.

Које су основне компоненте визије? Она, у суштини, садржи отвореност, спонтаност и смисао за реалност. Свака од наведених компоненти има своју садржину, па се тако за отвореност може рећи да представља прилагођавање духу времена и стварним потребама човека. Истовремено, ова карактеристика значи и способност пријема и емитовања информације. Спонтаност подразумева способност напуштања постојећих

ограничења и посматрање проблема из “необичних” перспектива. Смисао за реалност садржи осећај истинитости и негира лидера у његовој жељи да постане фантаста. Ова особина ствара од лидера човека са уважавањем, јер одбацује претпоставке, а уважава реално могуће комбинације.

Свакако добар лидер визионар је успешан само ако максимално обједини све наведене особине и њих успешно преноси на сараднике. „Мораш да верујеш у визију да би могао и да је оствариш.”¹⁵⁴

У контексту ових напомена поставља се питање како се манифестује политичко лидерство? Доста је распрострањено мишљење да је политичка организација са стабилним пословањем довољно себи добра ако има руководиоце са управљачким способностима, а да су за периоде промена потребни људи који имају визију и способност да утичу на друге. Разуме се, први се називају менаџерима, а други лидерима. Неуобичајеност политичких организација почива на постојању лидерства, будући да је у малој организацији оснивач организатор, менаџер и лидер. Он је тај који утврђује циљеве, обликује стратегију, структуру и културу. Насупрот овоме, код великих организација ове улоге се раздвајају, јер предузетник у тим околностима није појединац, већ су то мање групе, које нису структуриране и хијерархијски постављене. Ове групе представљају стручњаке који преферирају политичко искуство насупрот „менаџерском”. У оваквим групама обично се идентификују као први међу једнакима.¹⁵⁵ Руководећу структуру попуњавају менаџери чије знање подразумева знање и искуство у политици, посебно у делатностима где је струка важна (биоинжењеринг, генетика, медицина, уметност и сл.).

Треба обратити пажњу на још нека питања која стоје на релацији између лидера и менаџера. Заправо, још увек се сматра да економска теорија није довољно добро дефинисала улогу организатора у привредном развоју. Према Г. Гилдеру (George Franklin

¹⁵⁴ Мотивациона реченица која се говори у лидерским круговима.

¹⁵⁵ Лат. *Primus inter pares* – први међу једнакима, особа која је једнака са осталим члановима организације а делује као вођа.

Gilder) „...предузетник није оруђе тржишта, већ стваралац тржишта, не само истраживач, већ креатор пословних могућности, није онај ко оптимизира изворе, већ онај који их подстиче, није само власник технологије, већ њен стваралац. Предузетник није искључиво зависан од капитала, рада и земље, он дефинише и креира капитал, даје вредност земље и нуди свој рађајући ефекат аморфном раду других. То је личност која није оријентисана на инкременталне, већ на битне промене у средини”.

Вође тј. лидери се одликују способношћу да створе визију и мобилишу друге у превазилажењу датих ограничења, што њихову улогу чини незоставном. Често се у стручној литератури оперише са термином трансформационог лидерства, подразумевајући под тим стратегијску визију лидера којом он обавезује људе на акцију, а следбенике у лидер-покретаче промена. При овоме, моћ представља основну енергију за претварање стратегијске визије у стварност. У том смислу Б. Расел (Bertrand Russell) је напоменуо да је фундаментални концепт друштвених наука моћ, на исти начин као што је енергија у физици. ”Лидерство је мудар начин коришћења моћи и трансформационо лидерство је битно за стварање и реализовање стратегијске визије путем избора адекватних стратегијских праваца акције предузећа у одређеној средини”.

Лидерство је веома тесно повезано са културом политике. Док су менаџери заробљеници колико и господари својих организација, лидери успевају да уклопе појединачне интересе са интересима своје организације. Лидер треба да помогне сарадницима да остваре баланс између жеље за стабилношћу и жеље за преузимањем ризика. Онај лидер који је вредносно оријентисан посматра своје радно место као извор креативности, смисла и остварења појединачних амбиција. Његова моћ се заснива у основи на особинама појединаца, као и на моћи идеја које он испољава. Попут многих других и Котлер сматра да највећи број организација има недовољно лидера, а премного менаџера.

Међутим, за трајну конкурентску предност потребно је лидерство. Он прави разлику између лидерства као позиције и као процеса, као чина и као временске трајности.

За овај други термин (као процес), он узима следеће компоненте: давање смерница, ангажовање људи, контрола и решавање проблема. Компарирајући менаџмент и лидерство, Котлер подвлачи да менаџмент апострофира контролу, конзистентност и ред, а лидерство инспирише креирање и промене.

Као процес, лидерство одудара од досадашњег схватања да се оно интегрише у једној личности - најчешће у улози главног стратега - генералног менаџера. Као процес, лидерство чине више особа у предузећу, што значи да мора постојати неформална мрежа која настаје као резултат координираног радног процеса међу људима са истим циљем. У наведене особености лидерства могуће је интерполирати и став да оно подразумева и има за последицу промене често драстичног карактера усмерених ка добијању и стварању стратегијске позиције која подразумева трајну конкурентску предност и успешност предузећа.

Таленат у стварању и обликовању врхунских лидера представља „грађевински материјал”, како то каже Залезник (Abraham Zaleznik). Овај научни радник сматра да постоје „...три врсте талената или имагинација, као битне за успех лидерства у привреди: маркетинг имагинација заснована на разумевању потреба других, финансијска имагинација - проницљивост за различите начине манифестације вредности у конкурентним тржишним условима и производна имагинација - способност да се бави производом док још има апстрактну представу о њему”. Слично је и у политичком систему, с тим што се у политици маркетинг спроводи на томе да се најављују промене у оним областима који представљају главни проблем државе, финансијска средства се добијају од државе за разне кампање, као и од „анонимних спонзора”, као и да се не управља добро ресурсима, већ долази до масовне појаве непотизма и постављање пријатеља и родбине неког политичког функционера на позицијама која не одговарају струци лица.

Даља анализа суштине лидерства говори о објективно постојећим различитостима, с обзиром да су менаџери склони да употребом стратегијских избора буду оријентисани на

инкременталне промене, док су лидери усмерени ка драстичним (спашавајућим) променама у организацији. Они иницирају прави заокрет у организацији, усвајајући стратегијски избор и визију. То подразумева поседовање и развијање имагинације да се изврши продор иновација, односно корених промена.

Менаџер као стратег узима у обзир објективне анализе расположивих фактора рада. Лидер као стратег у стварању визије покрета или странке, ослања се на таленат имагинације која му омогућава да покрене запослене у стварању већег „рада” него што би учинили под нормалним околностима. Зато ваља имати у виду његову визионарску способност да од просечног или лоше организације направи добре, односно натпросечне пословне резултате. Лидер не сме бити усамљен. На врху пирамиде, неопходно је да менаџери имају исту културу. Поседовање исте културе основни је предзнак да се стратегијске визије прихвате и пронађу правци за реализацију циљева организације. „Данас може да води људе само ”трансформациони” и “репрезентативни” вођа који инспирише људе, који се идентификују са једним заједничким циљем (визијом) и који у решавању тог циља улажу своју креативну енергију”.¹⁵⁶

Према једном истраживању, које је спроведено у САД, изведен је четвородимензионални модел лидерског понашања:

1) Лидери фокусирају пажњу преко визије. Њихова лична уверења усмеравају понашање других. Визионарство усмерава акцију, дефинишући жељену слику будућности и на тај начин трансформише постојећа мишљења других. Ефекти визије произилазе из њених димензија. Што је замишљено више прихваћено од осталих (следбеника), то је обезбеђен чврст темељ емоционалним и духовним изворима из којих се организација напаја.

¹⁵⁶ Northouse G. Peter (2015), *Introduction to Leadership: Concepts and Practice: concept and practice*, Western Michigan University, Third Edition, web.pdf. str. 6-7.

2) Ефективни лидери обезбеђују утицај преко комуникације, лидери дефинишу оно што је раније било недоречено, или што се претпостављало. Они осмишљавају имиџ, метафоре и методе којима се фокусира нова акција, лидери теже да истражују питање “зашто?”, а не “како?”, односно више се ангажују на проналажењу проблема, него на решавању проблема. Лидери говоре о основним вредностима, и они су ти који креирају организациону културу.

3) Ефикасни лидери постижу и одржавају поверење преко позиционирања, које се сматра активном страном визије. Позиционирање значи учинити познатим и јасним позиције, вредности и методе. Лидеру се верује, уколико је његова позиција конзистена, а конзистентност резултира из истрајности у уверењима и континуелном јачању визије.

4) Лидери развијају своју личност кроз поштовање. Препознавање предности и надокнађивање слабости, “брушење” способности и талента, разврставање одговарајућих способности које захтева посао, те способност увиђања грешака као начин учења, а не као неуспех, јесу захтеви које лидер мора да уважава. Осим тога, неопходна је емоционална свест, као и поштовање и уважавање других, што се огледа у следећим особинама:

- емпатија, способност да се људи прихвате онакви какви заиста јесу, а не како ви желите да они буду;
- избегавање прошлости, разматрање односа и проблема у садашњем тренутку, а не оног што је било у прошлости;
- пажња према другима, третирају сараднике са истом пажњом и љубазношћу као када то чините према странцима и познаницима;
- поверење у људе, упркос вероватном ризику;
- самопоузданост, способност да се ради без сталног одобравања или признања од других.

3.2.1. Врсте вођа (лидера)

Појам вође тј. лидера пре одређивања појма, неопходно је имати у виду да постоје разне врсте и групе вођа. Постоје мање или веће разлике у поступку вођства, као и положај и функција у организацији. Вођама се заправо сматрају појединци који су значајно утицали на друге особе са којима су били у непосредном или посредном контакту. Оно по чему разврставамо лидере јесте:

а) Незванични лидери: Лидерство је способност једне особе да утиче на мисли и понашање других. У психолошким студијама, лидер се обично дефинише у односу на групу којом управља, лидер је особа која даје упутства и контролише групу да би се циљеви те групе остварили. Када се група формира спонтано, у процесу социјалне интеракције, она обично има више од једног лидера у било које време. У таквој ситуацији лидери могу бити ривали, али, чешће, они деле између себе различите лидерске функције - планирања, управљања, проверавања итд. Различите околности могу довести до промене у лидерству, те се појављују нови лидери који су способнији да се носе са новонасталим ситуацијама.

У трговини и индустрији незванични лидер може бити веома важна особа, посебно ако је радна група чврсто повезана. Лидеру се понекад даје полузванични статус пословође, што подвлачи његов значај и његово место у односима између менаџмента и радника. Чак и када они немају такав статус, незванични лидери имају специјалан и привилегован третман код руководства. Међутим, значај незваничног лидера је несталан, и он се активира у време кризе, а потискује у време мирнијих околности. Са друге стране, званични лидер је увек важан због своје улоге у вођењу послова организације у одређеној области. У политици често можемо наићи на додељивање титуле лидера у скупштини или у политичким странкама.

б) Званични лидер у складу са претходном дефиницијом, је особа која мотивише и контролише одређене да раде у складу са циљевима за које се у организацији мисли да су пожељни и могући. Подређени, због тога, морају бити тако вођени да вреднују награде које могу добити на основу свог рада, то може бити новац, пријатељство, одређени статус,

похвала осећај одређеног достигнућа, или мешавина свега наведеног. Званични вођа, који се може називати и надзорник, вођа или менаџер одбора или организације, поседује ауторитет делимично због тога што га је на то место поставио председник организације (или њихови представници) и делимично због своје компетенције за одређени посао. По закону, званични лидери имају велику моћ над подређенима. Такав лидер их може приморати да раде послове које иначе не би радили, користећи своја права да кажњава и награђује, да контролише ресурсе и да примењује стручно знање, своју вештину управљања људима и свој ауторитет. Начин на који се ови фактори комбинују се назива стил менаџмента. Било је много истраживања ради проналажења стила који лидер треба да прихвати да би подређени постигли најбоље резултате.

Треба имати на уму да ауторитет и моћ не иду увек заједно. Ауторитет је право на контролу, одређено на основу позиције појединца у званичној хијерархији. Он је повезан са доношењем одлука, давањем наредби, поделом посла и одређивањем награда (повишице, на пример) и казни (нпр. деградацијом и надгледањем). Међутим, појединац не сме бити на таквом положају само из разлога што жели да покаже своју моћ. Појединци могу бити моћни због своје харизме, способности да задовоље потребе свих појединаца у групи или контроле над ресурсима и информацијама. Остала одређења моћи су следећа:

а) степен до ког такву особу група познаје, симпатише, поштује и има у њу поверења;

б) да ли чланови групе могу да се идентификују са њом;

ц) мишљење чланова групе о томе да ли особа поседује експертско знање потребно за послове групе и/или њихово осећање, да ли је позиција такве особе легитимна — нпр. због хијерархије унутар групе.

3.2.2. Типови лидера

Психолог Даниел Големан (Daniel Goleman) творац је најприхваћеније типологије лидера, утврђене истраживањем које је обухватало узорак од 3.871 лидера, које је резултирало поделом лидера на следеће категорије:

- Визионар (Резонантан).

Ово је тип лидера кога карактерише способност да људе гура према заједничком циљу у ситуацијама када промене неизоставно подразумевају заокрет у досадашњој визији циљева којима се тежи, односно када је потребно идентификовати потпуно нови правац деловања.

- Тренер (Резонантан).

Тип лидера кога карактерише способност да другима помогне да унапреде своје резултате рада на дуже стазе.

- Старатељ (Резонантан).

Идеалан тип лидера у околностима када је неопходна јача интеграција људи у циљу стварања хармонизације целине, помаже у учвршћивању међуљудских односа.

- Демократа (Резонантан).

Карактерише га способност стимулације околине у циљу побољшања резултата рада, методологијом вредновања индивидуалног доприноса.

- Регулатор (Дисонантан).

Ово је тип лидера који у одређеним околностима, најчешће узрокованим очекивањима високо-квалитетних резултата, дефинише и спроводи неопходне поступке и процедуре усаглашавања резултата са претпостављеним очекивањима. Сама позиција врло често води до, заправо, нарушавања позитивне климе.

- Командант (Дисонантан).

Своју лидерску способност најбоље остварује у ситуацијама када услед већих заокрета или стресних ситуација насталих у односу лидера и следбеника, својим способностима ублажава последице оваквих околности, при чему се служи дефинисањем прецизних директива. Обзиром да је овакав концепт често у пракси злоупотребљаван, могу се претпоставити и евентуалне негативне последице на окружење.

3.2.3. Карактеристике и предиспозиције успешног политичког лидера

У овом домену написано је већи број књига познатих светских аутора (Бениса (Warren G. Bennis), Котера (John P. Kotter), Залезника (Abraham Zaleznik) и др.) чији је основни мото био како дефинисати потребне особености успешног лидера. Разуме се да постоје разлике у гледању међу поменутиим ауторима, али оне нису драстичне. Током деведесетих година позната консултанска фирма „Форум“ из Њујорка спровела је веома опсежну анкету међу стручњацима. Након анализе добијених резултата, обележена су три основна квалитета лидера неопходна да би се организација успешно водила у условима нестабилности и неизвесности:

- преузимање одговорности за иницијалне промене,
- стварање организацијске визије и стратегије,
- поверење и давање моћи другима.

Ово је условило да се појму и садржају вођства приђе на нови начин, будући да је "Форум" самој анализи пришао тродимензионално:

- у структури организације које се мењају,
- у људским ресурсима који су диверзификовани и који имају све веће потребе и очекивања, а све мање институционалне лојалности и прихватања ауторитета,
- у настојању за све бољи квалитет производа и услуга.

Јапанци су прихватили и схватили да се налазе у комплексном окружењу, те да су као такви најближи процесу у којем треба да доносе одлуке и да их спроводе. Резултати овог истраживања показали су да:

- без вођења (лидерства) организације заостају,
- вођење је кључна активност на свим нивоима организације, без изузетака,
- позиције и титуле немају никакве везе са ефикасношћу вођења,
- вођење се више базира на међузависности, а мање на индивидуализму,
- вође инспиришу остале да се и сами прихвате вођења,
- натпросечне управљачке способности су основне компоненте вођења,
- вођење је контекстуално,
- вођење није стил, то је акција.

За сваку од наведених карактеристика дато је посебно образложење и тумачење. Без обзира на карактеристике особе, лидери могу побољшати своје вештине у вођењу, овладавајући акцијама, за које је „Форум“ утврдио да их има двадесетак. Све оне груписане су у четири скупа: интерпретирање, обликовање, мобилисање и инспирисање.

Интерпретирање подразумева способност лидера да умешно интерпретира спољашње окружење на рад групе. Интерпретирање се састоји из:

- тражења информација из што већег броја извора,
- схватања личног доприноса у остваривању стратегије предузећа,
- анализе тимског рада сарадника,
- познавања личних могућности и личне мотивације.

У овоме је испољена снажна колективна веза између квалитета вођења и присутне (сталне) жеље за поседовањем бољих информација као основе за одлучивање. Вођа увек мора да ствара нове перспективе. С тога се, он бави подацима на четири нивоа: интерпретира података о спољњем окружењу; на организационом нивоу он мора знати како општа стратегија делује на рад групе коју води, он анализира способности, мотивације и потенцијал групе, јер без познавања сарадника нема стратешког успеха, он мора себе стално преиспитивати.

Интерпретирање информација на свим нивоима захтева поседовање културе слушања другог, само када је то потребно. Поред знања и слушања других, лидери морају умети да приме критику и да од ње направе стратегију.

Обликовање омогућава лидерима да уоквире визију и стратегију чиме дају смисао раду групе. Обликовање садржи следеће активности:

- укључивање људи у изради стратегије,
- адаптирање планова и акција у складу са потребама и ситуацијама,
- изношење стратегије организације као целине,
- стварање жељене слике будућности прожете оптимизмом.

Визија постаје слика резултата амбиције будућности, односно жељене будућности за организацију и њен део. У доба промена или криза, ефективна визија је катализатор који омогућава да група напредује. Зато је неопходно да у обликовању будућности учествују сви чланови групе. „Форум“ је открио да постоји снажна корелација између учествовања у стварању визије и њеног разумевања. То је у ствари најбољи начин да се осигура предност и иницијатива сваког члана тима.

Мобилизација подразумева покретање појединаца с различитим способностима, идејама и вредностима око заједничке визије. У том смислу лидери морају да:

- јасно назначе какаве резултате очекују од сарадника,
- утичу на емоцију и разум сарадника како би их покренули у жељеном правцу,
- показују бригу за чланове групе,
- показују поверење за способност других,
- омогућавају сарадницима увид у остварене резултате као и проблеме који стоје на путу реализације успеха.

Покретање визије код групе подразумева не пасиван однос слушаоца, него група мора бити мислилац, активан учесник. Поседовање стручног знања не значи много ако оно није на приступачан начин експлоатисано, пренето и реализовано. Знање мора деловати мобилизирајуће на све чланове групе.

Инспирација у лику лидера одређује следеће понашање:

- афирмативно оцењивање талената међу сарадницима,
- признавање успеха и доприноса сарадника,
- стимулисање да сарадници размишљају.
- изграђивање ентузијазма у вези пројеката и задатака.

Намеће се недвосмислен закључак да је тзв. „мека“ руководна пракса знатно пожељнија и успешнија од „круте, тврде“ праксе. Вође се не налазе на тржишту кадрова, они се стварају, што нимало није лако.

Може се закључити да појединца у организацији и лидером чине његове особине и понашања. Према студији Мекчеланда (David Mc Clland) особине предузетника - лидера су:

- способности да контролише понашање и емоције;

- да мотивише;
- да буде објективан;
- да мења понашање других и циљу остваривања одређене намере;
- да креира улоге;
- да има самопоуздање;
- да је оријентисан на ефикасност;
- да је заинтересован за висок квалитет посла;
- да систематично планира и контролише;
- да уважава значај пословних веза.

На основу свог истраживања, Бенис је дошао до основних карактеристика (особина) успешног лидера. То су: привлачење пажње, давање смисла, ширење поверења и контрола сопствене личности.¹⁵⁷

а) Привлачење пажње. Ово је особина успешног руководиоца која се огледа у способности да привлачи људе. Не само зато што има визију, већ због тога што представља жижу ангажовања. Руководиоци управљају пажњу према визији која друге доводи тамо где раније нису били. Руководилац је најуспешнији када зна шта хоће у смислу исхода, смисла и правца деловања.

б) Давање смисла. То је особина умећа објашњавања. Да би снови постали јасни и другима и да би се људи уз њих сврстали, вође своју визију морају да саопште. Саопштавање и сврставање иде раме уз раме. За људе који умеју да саопштавају идеје и

¹⁵⁷ Maxwell C. John, (2007), *The 21 Indispensable Qualities of a Leader: Becoming the Person Others Will Want to Follow*, Thomas Nelson, USA, str. 125-133.

телефноски именик би био интересантан. Ефикасан руководиолац користи метафоре и моделе, како би његова визија постала јасна, разумљива и прихватљива за следбенике. Износити чињенице без давања смисла и значења нема ефекта. Циљ објашњавања нису чињенице, него давање значења.

ц) Ширење поверења. Поверење произилази из поузданости или сталности руководиоца. То се огледа у оценама следбеника као што су: „Он је доследан” или „Свиђало вам се то или не, с њим увек знаш на чему си и шта хоће”. Захваљујући овој особини лидера, следбеници решавају свој проблем страха од неизвесности. То је, иначе, механизам који се користи и у ауторитарним климама када вође намерно изазивају хаос и неизвесност да би обезбедили да их следбеници прате у њиховим намерама. Отуда прави, успешни лидери морају искористи склоност људи да се ослањају на нечије визије и да указују поверење.

д) Познавање сопствене личности. Успешан руководиолац мора да познаје себе и своје могућности. Никада не треба да обећава оно што не може да испуни. У противном, може да изазове више штете него користи. Успешни руководиоци су свесни својих могућности и квалитета и раде на сопственом даљем развоју.

Карактеристике успешних вођа огледа се, пре свега у следећим способностима:

- Залагање и амбициозност, што подстиче жељу за успехом, већу самосвест и позитивну природу;

- Способност учења на основу искуства у раду, јер прихватају тешкоће и проблеме у свом раду као изазове и прилику за нове успехе;

- Посвећивање раду што значи да је вођење њихова најважнија активност у животу и да јој, сагласно томе, поклањају пуно времена;

- Анализирање и решавање проблема, при чему је потребно јасно опредељивање циљева и снаге за преузимање ризика;

- Рад са људима, јер без успешне сарадње са сарадницима не би достигли своје успехе у раду;

- Стваралаштво, које им омогућава да потраже и изаберу једнократне, креативне начине за достизање најбољих резултата.

Основне способности добрих вођа:

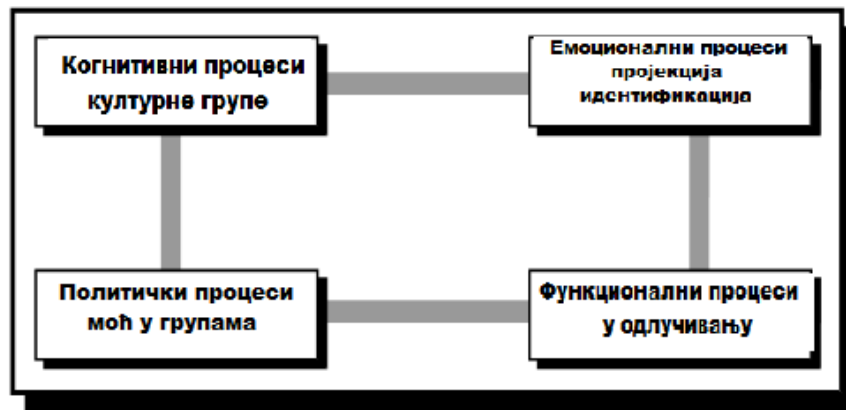
Значај успешних вођа је последица стечених искустава, мада пре свега то зависи од њихове снаге, познавања самога себе, способности усклађивања вредности, интуиције и способност да има визију. Ако је вођа способан да дели моћ, утицај и контролу, ствара се једна од основних способности и карактеристика доброг вође – подела моћи, јер омогућава задовољење основних људских потреба за успесима и самопоштовањем. Познавање самог себе је значајна способност вођа, јер се ради о познавању својих предности и слабости, тј. о способности за развијање својих предности и избегавање слабости. За успешног вођу је важно да има способност представљања другачијих, бољих, нових стања, ситуација и путева и за њихово остваривање важно је да вођа има визију. И интуиција је способност, коју мора да има добар вођа, јер то значи да има увид у ситуацију, да предвиђа догађаје, доноси правилне одлуке и прихвата одговорност за могуће ризике. Важна особина добрих вођа је и способност повезивања вредности и начела организације са вредностима појединца, чланова организације што се одражава у складност вредности.

3.2.4. Моћ лидера у групи

Разумевање група и процеса у њима, као и управљање њима претпоставља потребан пакет знања и вештину сваког руководиоца. Како у организацији постоје формалне и неформалне групе, то њихово деловање може бити узрок поспешивања или угрожавања просперитета истих. Сврсисходним утицајем менаџмента на њих, могуће је такву активност усмерити ка циљевима организације, при чему се има у виду, да су и сами руководиоци чланови група. Сасвим је разумљиво да врховно руководство представља

јасно обликовану групу у организацији која својим ауторитетом и функционисањем одлучујуће делује на успешност организације. Међутим, одговорност за управљање групама (људима) у организацији (укључујући и групе где је менаџер и сам члан) лежи у формалном (легалном) лидеру организације. За разумевање његове снаге и могућности деловања, важно је знати особености групе и групних процеса.

Наиме, треба нагласити да су групни процеси пре свега вишедимензионални, те да руководиоци у организацији морају утицати и разумети све аспекте групне динамике. Та динамика групних процеса пројектује четири групе и улоге лидера групе у управљању њима:



Табела 1. Врста групних процеса.¹⁵⁸

Наведена шема илуструје четири базичне димензије групне динамике које се могу разумети као врсте групних процеса: когнитивни, емоционални, политички и функционални. Нешто шири елаборација поменутих врста групних процеса детерминише став да се ради о међусобно чврсто повезаној и кохерентној структури, те да управљање групом од стране лидера захтева његове акције у свима њима заједно, а понекад и истовремено.

¹⁵⁸ Јанићијевић Небојша (1992), *Управљање групама у организацији*, Пословна политика, Београд, стр. 7-8.

Когнитивне групне процесе треба разумети као активности које се односе на стварање заједничких ставова и мишљења, али и вредности норми унутар групе које потом опредељују начин перципирања и разумевања групе за све око себе и стил свог понашања.

Емоционални процеси свој ентитет налазе у разним врстама сваке групе и могу битно да утичу на рад исте.

Политичка димензија групних процеса указује на различитост (диференцирање) моћи и утицаја између чланова групе. Наиме, атрибут „политички“ само је употребљен да укаже и нагласи унутар-групну дистрибуцију моћи и не односи се на политику у друштву.

Функционални процеси представљају укупне активности групе који реализују формалне и неформалне циљеве групе. Лидер групе има посебно место у свакој врсти неведених групних послова, односно процеса, с обзиром на њихову дистинкцију. Свака група, па макар то била и неформална, у свом раду развија сопствени систем размишљања и гледања на стварност, односно идентификацију сопственог понашања који могу у одређеном опсегу да прихвате (или не прихвате) чланови групе.

Лидер групе мора да:

- Обликује групну културу, тако да она буде прихваћена у највећем могућем степену од стране чланова групе, односно организације;
- Реализује утицај (инфлуенце) на све чланове групе знањем, информацијама и личним способностима;
- Артикулише улогу лидерских мотива који на њега врше чланови групе и користи идентификацију чланова исте у тој улози;
- Створи све предуслове како би улоге у процесу групног одлучивања имале своје носиоце и спречавале појаву "групног мишљења" као штетног и непродуктивног.

Разуме се, лидер без групе не постоји - он се једино у групи, односно организацији може исказати. Али, да би његова успешност била исказана, он мора поседовати не само организационе способности, већ и нешто се може исказати следећим слоганима:

- Упознај самога себе (Сократ);
- Буди увек мало другачији од других;
- Прилагођавај се;
- Буди мултидисциплинаран;
- Имај петљу;
- Одабери своје разлоге - Буди предмет своје приче;
- Буди лидер.

То исто каже Б. Тапи (Bernard Tapie) у својој књизи „До успеха“. Јер, ми живимо у друштву које неће и не жели да толерише неуспех, а лидери својом формалном и неформалном моћи постају "точак замајац" ка креирању успеха.¹⁵⁹ Осећај припадности једном успешном предузећу, идентификација са једним симболом успеха, са метафором победе, поред добре климе у организацији, омогућава да се делимично ублажи процес понављања. Говорили смо о лидеру као о менаџеру контаката, предајнику вредности, моделу за угледање и хероју. Али, једна особа није довољна. Цела менаџерска екипа треба да да штимунг. Стварање једне хомогене екипе је фундаментално.

3.2.5. Утицај политичке моћи на лидере

Лидерство садржи, односно представља процес остваривања утицаја над другим људима. Међутим, тај утицај никако није могуће реализовати без утицаја моћи. Третирање

¹⁵⁹ Тапи Бернард (1991), *До успеха*, Драганић Алфа, стр. 141.

моћи има различите конотације - од оне да је она свемоћна, јер може да објасни необјашњиве ситуације и догађаје до оне друге, рекло би се крајње безначајне, да јој се приписује мала аналитичка вредност. Разуме се, наведена два става представљају крајње схватање моћи, па с тога, прави смисао деловања моћи на лидерство треба тражити у интерегнуму наведених ставова. Оно што је могуће без дилеме нагласити, јесте општа сагласност да је моћ (иако и у том смислу постоје бројне дефиниције значаја и садржаја моћи) карактеристична за интеракцију међу социјалним актерима. Сасвим је свеједно о каквом се социјалном актеру ради, појединцу, групи или организацији, свако од њих има мање или више власти-моћи у односу на друге. Дефиницији моћи најчешће се прилази са два аспекта: друштвеног и личног феномена.

Са становишта друштва, моћ се дефинише на следећи начин: Моћ људи у друштву није ништа друго до њихова способност да сопственом делатношћу, заједничком или туђом, реализују своје циљеве, задовоље своје потребе, остваре именована својства људског живота у друштвеној заједници. Пошто извире из делатности која је увек друштвено повезана и условљена, целокупна моћ људи је друштвена. Уз овакво поимање моћи постоји једна краћа дефиниција, изражена у мислима Јосипа Жупанова, који каже: „Моћ је начин утицаја једне особе или групе на другу особу или групу. А утицај се може дефинисати као процес у којем појединци или група настоји да наведе друге да произведу намеравани ефекат...“. Дакле, моћ је способност актера да савлада резистентност другог како би постигао жељени циљ. У том смислу, ауторитет постаје право да се примени моћ, јер ауторитет настаје легализацијом моћи.

У политици, моћ је могуће заснивати на бази следећих извора:

- моћ принуде,
- моћ награђивања,
- легитимна моћ,
- референтна моћ, и

- експертна моћ.

Док прва три облика моћи произилазе из позиције коју појединац има у организацији, дотле се последње две врсте моћи заснивају на личним карактеристикама појединаца. То је разлог зашто баш ова два облика моћи имају доминантно место утицаја у организацији. Експертна и легитимна моћ највише утичу на степен прихватања моћи, док су експертна и референтна моћ у позитивној корелацији са нивоом оствареног резултата и задовољства подређених. Ипак, било би крајње неодговорно заговарати како је само једна врста моћи најбоља, односно преферирати само један облик моћи без обзира на ситуацију. Применљивост било којег од наведених облика моћи битно кореспондира са ситуацијом, односно низом фактора који условљавају дату ситуацију. Овакав став је исправан јер је у складу са ситуационим приступом проблему лидерства, по коме различите комбинације ситуационих елемената траже различите стилове лидерства.

3.3. Упоредна анализа особина менаџера и лидера у политици

Оно што разликује лидера од менаџера може се видети из следећег:

Менаџер:

- 1) Администрира. Ради по упутствима, процедурама и прописима.
- 2) Копира. Бави се применом познатих решења.
- 3) Оријентација на систем и структуру. Ослања се на постојећу организацију и средства.
- 4) Оријентација на контролу. Рад по процедури подразумева контролу извршења. Посао се своди на издавање задатака и контролу решења.
- 5) Оријентација на краткорочни циљ. Менаџер је принуђен да ради оперативно и да решава тактичке задатке. Они су по правилу краткорочног карактера.

6) Трагање за одговорима на питања: Како и када? Менаџеру неко мора да даје задатке, он их не креира. Али, зато, он зна како да реши поједине проблеме и када ће то бити готово.

7) „Очи упрте у дно.” Менаџер стално гледа какав је исход имала свака појединачна одлука или акција. „Очи упрте у дно” симболизују гледање у биланс и финансијске резултате фирме.

8) Менаџер имитира. Ово је слично оном првом, када нема процедуру правило и пропис, он гледа како други раде, па и он тако решава проблеме. Ово је веома често понашање међу менаџерима.

9) Уважавање „статус-кво-а”. Менаџер уважава затечено стање и покушава у датим оквирима да ради најбоље што зна и уме. За њега се уопште не поставља питање неких промена.

10) „Добар војник”. То је онај руководиоца који се труди да испуни све што зна и уме. За њега се уопште не поставља питање неких промена.

11) Ради ствари исправно. Ово је резимирајућа карактеристика једног и другог типа руководиоца. Менаџер ради ствари исправно јер је добар, стручан, прилежан и упоран. Да није такав, и да није тако, та особа не би могла да буде на том месту. Границе, ипак, морају да буду постављене. Ако је особа толико субмисивна, поводљива и полтронски настројена, онда то значи да атмосфера у којој она ради није демократска. Онда ни лидер са којим ради није добар менаџер, па ни организација није успешна.

Лидер:

1) Иновира. Трага за новим решењима и могућностима.

2) Развија. Развија нове начине решавања постојећих проблема.

3) Оријентација на људе. Ослања се на способност сарадника и ради на развоју њихових потенцијала.

4) Инспирација истином. Ово је тешко упоредити и разумети. У укупном контексту значи трагање за правим решењима заснованим на поверењу у сараднике.

5) Оријентација на дугорочне циљеве. Лидер по правилу мора да осмисли визију до краја. Мора да види реализацију. За то је потребно време. Он живи у том другом времену.

6) Трагање за одговорима на питања: Шта и зашто? Лидер увек мора да смишља шта је то што би било корисно урадити за организацију и увек зна зашто је баш то добро урадити.

7) „Очи упрте у хоризонт” Лидер стално гледа у то “шта се ваља иза брда” и он мора то и да предвиђа. “Очи упрте у хоризонт” симболизују гледање у будућност и оријентацију на дуге стазе.

8) Креира. Ако нема утабаних стаза у раду лидер је тај који ће да “прти снег”. Лидери раде „оно што их нису учили на факултетима. Креативност је једна од најзначајнијих карактеристика лидера”.

9) Изазивање „статус-кво-а”. Лидер двојако изазива постојеће стање. Једном жели да га промени, а други пут он га у ствари успоставља-онако како мисли да је најбоље.

10) „Сопствена личност”. То је онај руководилац који ће стварати такве услове да буде „сопствени генерал”. Трудиће се да изгради своје подручје компетенције у којем ће моћи да дођу до изражаја његове способности.

11) Ради исправне ствари. Лидер ради исправне ствари, јер има визију, зна мисију своје организације, види даље и јасније од других и зна шта га чека ако поступа на одређени начин. Да није тако и да лидер није такав, не би било те организације и он не би био тај. А ако му услови у тој фирми то не омогућавају, он ће отићи у фирму где може да буде такав или ће створити своју фирму, своје подручје компетентности. Компетентност,

је изгледа, кључна реч за разумевање и појма менаџера и појма истинског лидера. Али, ове појмове и људе треба разумети на свој начин.¹⁶⁰

IV ДЕФИНИСАЊЕ ПОЛИТИЧКОГ ВОЂСТВА

Оно што карактерише дефинисање политичког вођства јесу различите дефиниције попут Шлезингерове, које се знатно разликују од других аутора, према коме је вођство рационална размена вредности.

Анализирајући разне дефиниције о стиловима политичара, а самим тим и дајући закључак типологије политичара на основу тих дефиниција и њихових стилова, долазимо до сазнања да су исти схваћени као релативно нестабилни комплекси понашања и начини политичког приказивања.¹⁶¹

Стил политичког лидерства се испољава на научни и методолошки значај, док сам концепт није имао стил категорије лидерства.

„Демократија конфронтације или сучељавања јесте режим у коме се кроз страначку утакмицу одржава јавна расправа око планова и пројеката.¹⁶² Тај политички систем упао је у кризу. Побркани репери у политичкој дебати доводе до импутације демократије или приписивања, при чему се више не суди о програму и пројекту, него о личностима“.¹⁶³

Персонализација политике није специфика политичке сцене у Србији. Персонализација се, подсетимо, може одредити као тенденција „да се одређене политичке (партијске) опције у потпуности поистовећују са конкретним политичким личностима и

¹⁶⁰ Maxwell C. John (2013), *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*, New York, str. 50-52.

¹⁶¹ Гајевић Славко (1993), *Буквар политичара: приручник за тумачење технологије власти*, Култура, Београд, стр. 128.

¹⁶² Гоати Владимир (2006), „Моћ партијског вође“, стр. 59–70.

¹⁶³ Koenen I. Žak (2005), *Социологија елита*, ЦЛИО, Београд, стр. 120-121.

њиховим личним карактеристикама“, те разматрати у контексту „транзиционе“ српске политичке културе уз назнаку да је значајна карактеристика политичке јавности у Србији. Основ и циљ персонализације, чији су корени живи социо-политички токови и социјално-психолошки механизми, јесте објашњење сложених политичких токова¹⁶⁴, функција јој је такође „делегитимизација режима и сатанизовање политичких противника, диференцијација партијских политичких програма, надокнада мањка поверења у институције система“; док може имати различите варијетете: „лидер може бити јавности препознатљив по свом особеном, личном „печату“ – начину и стилу – на који обавља неку политичку функцију, односно спроводи политику своје странке („гвоздена“ Маргарет Тачер, „енергични“ Ђинђић, „доследни“ Коштуница)“, односно лидер „може у свом политичком наступу „преузети“ стереотипне програмске карактеристике своје странке, или, пак, приказ лидера може бити чист приказ његове политике када појавом, стилем живота, идеологијом или реториком, доследно изражава политичку идеју коју у датом тренутку заступа.¹⁶⁵

На основу наведеног долазимо до закључка да се овде заправо не оцењују политичке опције, програми и идеологија, већ личне особине лидера, критеријум интерперсоналне привлачности изванредно добија на значају, те се изборна опредељења „поведу афективним, уместо рационалним критеријумима пресуђивања“, до мржње. Такође: „да значајна сличност у базичним политичким опредељењима буде пренебегнута на рачун ‚нарцизма‘ малих разлика које се опажају у особинама, личном наступу, креирању имиџа, или стилу политичког владања неког лидера“.¹⁶⁶

Феномен лидерства у Србији није сасвим неистражена материја, али је потребно назначити концепт примењив како за истраживање лидера чије је политичко деловање од кључног утицаја на политичке процесе у институционалном простору Србије, тако и

¹⁶⁴ Васовић Мирјана (2006), „Персонализација политике у ’транзиционој’ политичкој култури Србије: социјалнопсихолошка исходишта и политичке последице“, у *Политичке странке у Србији – структура и функционисање*, Београд, Friedrich Ebert Stiftung и Институт друштвених наука, Београд, стр. 43.

¹⁶⁵ Гоати Владимир (2006), стр. 66.

¹⁶⁶ Васовић Мирјана (2006), стр. 57.

лидерских структура на локалном нивоу, пошто: „Самим својим начином поступања и размишљања елита успоставља норме важеће у целокупном друштву, њен утицај – њена моћ – почива на чињеници да се прихвата узор који она пружа, мањинска група која није у стању да олакша увођење иновација или, напротив, да отежа њихово прихватање, не може полагати право на статус елите. Свака успостављена елита у стању је да помогне или успори друштвени развој“.¹⁶⁷

Утицај политичких елита на демократизацију и политичку модернизацију Србије је проблемски сегмент који се истиче, подстичући на размишљање о псеудоелити и процесима корупције политичких елита, а посебно важно о одговорности елита.¹⁶⁸

1. Модели лидерских стилова на српској политичкој сцени

Пре него што би се кренуло са приказом и карактеристикама лидерских модела у Србији, потребно је пре свега одредити сегменте који ће се подразумевати критеријум за дефинисање лидерских стилова. Сегменти за дефинисање лидерских стилова су:

- 1) дефинисање аспеката и подаспеката стила – који су основ модела,
- 2) модел идеално типских стилова.¹⁶⁹

Политички стил чине обележја испољена у делању политичких актера која одређују механизми грађења њихове политичке моћи, поступци грађења легитимитета, референтни идеолошки систем, њихов политички језик, политичка симболика коју претежно практикују у политичком делању, елементи и обележја њихове невербалне комуникације и елементи политичке културе, тј. начин испољавања патриотизма.¹⁷⁰

¹⁶⁷ Koenen I. Žak (2005), *Социологија елита*, ЦДИО, Београд, 2005, стр. 158.

¹⁶⁸ Матић Петар (2004), „Елите у Србији и њихов утицај на демократизацију и политичку модернизацију“, *Политичка ревија* 3, стр. 361-362.

¹⁶⁹ Павлићевић (2006), стр. 237.

¹⁷⁰ Исто, стр. 167.

Павићевић такође наводи да стил политичких лидера у Србији чине обележја која се испољавају у њиховом деловању која одређују њихов стил грађења политичке моћи, стил политичке комуникације, стил грађења легитимитета, стил идеологије, стил политичког језика, стил политичке симболике, стил невербалне комуникације и њихов стил изражавања патриотизма, а на основу којих је могуће извести типологију политичких стилова која има и ширу методолошку применљивост: ауторитарног, републиканског, реалистичког, популистичког, конформистичког, револуционарног и стила бунтовника.¹⁷¹

Оно што истиче код лидера у политици заправо зависи од начина приласка решавању проблема, а то подразумева:

а) начин приласка решавању основних политичких проблема, а преко класификације стилова на легистички, ауторитарни, демократски и идеолошки;

б) стратегије и начин понашања које користе лидери да би остварили своје циљеве (обележја која се испољавају у делању политичких лидера која одређују карактеристике процеса одлучивања, форме укључивања лидера у процес одлучивања, глобална средства и начине његовог утицаја на политичку суштину и исход одлуке и формулисање политике) – преко класификације стилова на лесефер, трансакциони и трансформациони;¹⁷²

ц) тоталитет узајамних односа лидера и потчињених (сарадника), преко класификације стилова на ауторитарни, демократски и индолентни;¹⁷³

д) облици и степен практиковања игара моћи и инструменти манипулације грађанима које користе лидери, преко класификације: ауторитарни, популистички, конформистички, као и „морално неутрални“ инструменти манипулације и игре моћи;

¹⁷¹ Исто, стр. 167-168.

¹⁷² Мојић Душан (2002): „Новији приступи проучавању вођства у организацијама“, *Социологија бр. 44*, Београд, 142–143.

¹⁷³ Суботић Драган (2008), „Лидери и лидерство у политици“, *Српска политичка мисао 3*, стр. 31.

е) интензитет активности – испољавања моћи, односно размаци ангажовања и опуштања (активности и пасивности) лидера на политичкој сцени.

Ванредно значајно подручје анализе стила грађења политичке моћи лидера јесу унутарпартијски односи.

Орловић разматра лидерство у политичким странкама у Србији, указујући на „пресудну улогу вођа у политичким партијама: њихово дуго задржавање на позицијама, симболизовање програма и организације, као и значајну улогу коју имају приликом опредељивања бирача“²⁰, бави се (ре)дистрибуцијом моћи (пирамидарном основних политичких проблема, одређују класификацију стилова политичког вођства на: легистички, ауторитарни, демократски и идеолошки. Наравно, мутатис мутандис ово је начин формулисања свих осталих посебних кумулативних и посебних спецификајућих хипотеза које би чиниле хипотетички оквир у евентуалном истраживању.¹⁷⁴

Павловић анализира демократизацију односа у политичким странкама Србије до 2006. године и преко шест скупа индикатора, од којих се издваја толерисање унутрашњих фракција, овлашћења и начин избора лидера странака, номинација кандидата за јавне положаје. Анализира начин решавања унутрашњих сукоба, региструје промишљен (и продуктиван) или искључив приступ¹⁷⁵, а закључује да ауторитарност лидера не мора повлачити неефикасност организације – напротив¹⁷⁶.

„Моћ партијских лидера произилази из неколико аспеката партијског живота који они контролишу:

- проток информација;

¹⁷⁴ Павлићевић Предраг (2006), Модел за истраживање стила политичких лидера у Србији на прелазу миленијума, Универзитет Сингидунум, Београд, стр. 218.

¹⁷⁵ Павловић (2007), стр. 126.

¹⁷⁶ Исто, стр. 127.

- већину формалних правила у оквиру партије, што неминовно има дистрибутивни утицај на поделу власти у оквиру партије;

- председници контролишу кадровску политику и финансијске приходе.“¹⁷⁷

Још један аспект моћи произилази из слабе институционализације партија. Што више правила и регулатива има, мањи је простор за волунтаристичке и неконтролисане активности лидера.¹⁷⁸

Политичке партије у Србији су на изборима показали чудан отпор након објављивања резултата, где се лидери странака плаше изборних резултата уколико је мањи од претходних избора, јер сам тај дефицит изборног резултата за њих представља проблем.

Обележја која су се испољавала у стилу политичке комуникације јесу грађење имица, пропаганде, карактеристичне и начини вођења изборних кампања. Политичке странке граде такав имиц да сами комбинују и граде идеологију, ставове и обрасце стилова политичког вођства. Начин грађења имица се анализира преко облика и степена поштовања начела политичког маркетинга од стране лидера (начела ефикасности, поједностављене слике света, персонализације политике и начела подвајања идентитета и имица, као и основних вредности – мотива и циљева комуникационих активности лидера.

Изведени аспекти се наравно могу употпунити другим прилазима из перспективе политичког маркетинга, рецимо везано за средства и модалитете комуникације – где можемо анализирати начин на који их лидери користе, или (не)поштују правила њиховог ефикасног коришћења.¹⁷⁹

¹⁷⁷ Гоати Владимир (2006), „Моћ партијског вође“, стр. 147.

¹⁷⁸ Исто, стр. 148.

¹⁷⁹ Bruna Pusteto Marija (1996), *Политички маркетинг*, Београд, ЦЛИО, стр. 119.

У појединим констатацијама категорија стила није без значаја – пошто стил рефлектују карактеристике, истиче самобитност али и подстиче идентификацију са политичарем, тиме гради утицај и одређује меру ефикасности начина приказивања – посебно код анализе невербалне комуникације.¹⁸⁰

Невербалне комуникације се исказују врло битном детерминантом ефикасности политичке комуникације, грађења имица.¹⁸¹ Исказује се, наиме, тесна испреплетаност више аспеката у анализи деловања лидера:

а) да се механизми укључивања у политичке токове и грађења политичког утицаја морају поштовати;

б) „Имиц зрелог политичара изразито конзервативне оријентације мора у многим аспектима да се разликује од имица који се очекује од једног младог радикала“;

ц) да је „перцепција кандидата дубоко условљена традицијом и друштвено-економском стварношћу те конкретне културе“.¹⁸²

Политички актери у Србији од првих година вишестраначја за кратко време превалили дуги пут од потпуног потцењивања значаја политичког маркетинга, неразумевања природе пропагандних кампања и реалних могућности медијске промоције, до прихватања уверења у неизбежну свеприсутност политичког маркетинга и у свемоћ појединих подаспеката у моделу.¹⁸³

Највећи проблем у одређивању свог легитимитета у Србији је имала власт Демократске странке, јер су они као странка максималну пажњу придавали пропаганди и маркетингу који је на крају довео до крха те странке и цепање на мноштво других.

¹⁸⁰ Исто, стр. 76.

¹⁸¹ Исто, стр. 69.

¹⁸² Орловић Славиша (2006), стр. 161-162.

¹⁸³ Славујевић Зоран (2011), Двадесет година вишестраначја у Србији: Од маркетиншког нихилизма и примитивизма до тоталног маркетинга и идолопоклонства маркетингу, Факултет политичких наука, Центар за демократију, Београд, стр. 285.

Начин постављања и грађења легитимитета се истражује преко традиционалног и харизматског легитимитета и идентификацијом обележја, преко облика циљева које поставља лидер.¹⁸⁴

Политички стилови са својим идејама, ставовима и веровањима шире прихватају симболику и форме политичара и политичких идеологија.

Политичка облици су испољени су у виду нових симбола који могу потискивати старе, позајмљених симбола из одређених политичких организација претходника, прихватањем религијских симбола, препознавањем механизма и ритуала који се могу практиковати у виду традиције, форме и арахизма, лудизма и сл.¹⁸⁵

2. Типови политичких стилова вођства

2.1. Ауторитарни стил

Ауторитарни стил политичког вођства представља деловање вође чија је основна улога да решава проблеме и употреби сва могућа средства како би остварио задати циљ.

Придев „ауторитаран“ је изведеница од именице „ауторитет“ и означава некога ко захтева слепо покоравање ауторитету, тј. властима. Може да се односи не само на појединце, већ и на друштвене групе, организације и државне режиме. У потоњем случају означава недемократски образац владавине, грубу примену моћи и власти и захтев за беспоговорном послушношћу грађана. Уколико се односи на појединца обележава некога ко је склон грубој примени моћи према потчињенима од којих захтева беспоговорну послушност, али може да се односи и на некога ко је спреман да се беспоговорно потчињава ауторитету. Битно је разумети ову двојност којом је омогућено прихватање и идеализовање ауторитета и принципа хијерархије моћи, што доводи до тога да исти појединац испољава и ауторитарну субмисивност (према хијерархијски вишима и јачима)

¹⁸⁴ Павлићевић (2010), стр. 94.

¹⁸⁵ Ђорђевић Јелена (1997), *Политичке светковине и ритуали*, Досије и Сигнатуре, Београд, стр. 74-75.

и ауторитарну доминантност (односно агресивност) према хијерархијски нижима и уопште слабијима. Именицом „ауторитарност“ означавамо ту карактеристику код појединца, тј. стабилну и релативно трајну спремност на такво понашање уз уверења да је то понашање природно, исправно и пожељно, као и генерално обожавање моћи и ауторитета. О корену те склоности, међутим, јављају се разлике међу истраживачима везаним за питање да ли је то рано и дубоко укоренења црта (путем идентификације са агресивним оцем), систем научених уверења и ставова или вредносна и животна оријентација. У сваком случају, ауторитарност је постала важан предмет социјално-психолошких разматрања и истраживања од 30-тих година XX века до данас. Појам ауторитарности довео је до стварања појмова „ауторитарни синдром“, „ауторитарни карактер“ и „ауторитарна личност“.¹⁸⁶

Вође тј. лидери су особе које су нарцисоидне, док се за личност која је ауторитативна не може рећи исто. За ауторитарне личности је карактеристично то, да је они не воле исчекивање и не трпе неизвесност, нису склони пажљивом одмеравању супротних мишљења и ставова, док се за вође може рећи да су склони екстремним ставовима и ретко мењају мишљење.

Политика за лидере лежи на техникама манипулисања људи, што представља кључни став којим се одређује његово функционисање које детерминише ауторитативност. Такође, кључне технике вођа јесу и:

а) саморепродукција атмосфере неизвесности и система политичке имобилности и несигурности – изолованих, уплашених, дезоријантисаних и осиромашених грађана;

б) крајње личан начин одлучивања;

ц) игре моћи;

¹⁸⁶ Kuzmanović Bora (2010), str. 89.

д) и даље се гради култ лидера – вође.¹⁸⁷

Политичка комуникација вође се карактерише у зависности од односа са јавношћу, при чему то обухвата само најближе сараднике, а велика пажња се поклања својим приказом и јавном обраћању, где се кроз саму комуникацију исказује крајња контрола и вид понашања, ригидност и одлучност у ставовима и нормама понашања, које изражавају лидерovu заокупљеност.

Идеологија ауторативности репродукује манипулисање политичким механизмом и самим тим спрећавања непожељно политичког деловање.

Са политиком вођства коренспондирају конструктивистичке идеологије, које одликује:

1) аутархичност – конзервативизам (одсуство интроспекције код вође узрокује атавистичност, догматизам, затвореност, циљ му је избегавање (симулирање) стварних друштвених промена преко институционалних репаратура и реорганизација);

2) политички пројекти су у функцији (правдања) голе власти („власт као идеологија“) – што често прати неконзистентност и одсуство дугорочне стратегије;

3) у идеологији је истакнут есхатолошки – месијански елемент, јер лидерови ставови, експлицитно или имплицитно, настоје да покажу да у својој политичкој доктрини и стратегији има решење за људско ослобођење и срећу;

4) у лидеровом политичком пројекту уочљив је хостилизам – карактеристична феноменологија „непријатеља“;

5) лидер дозвољава (или врши) идеологизацију културних образаца.¹⁸⁸

¹⁸⁷ Павлићевић (2010), стр. 95-140.

¹⁸⁸ Исто, стр. 228.

Техникама манипулације и карактеристикама идеолошких поставки које развијају ауторитарни лидери, одређен је њихов начин грађења легитимитета, као и стварање нове симболике. У односу на категорију патриотизма ауторитарни стил коренспондира са детерминантама слепог патриотизма.

2.2. Републикански стил

Републикански стил је по Павлићевићу идеалан тип, јер представља идеалну могућност која даје максималну успешну демократску политику. Овај тип подразумева „добар укус“ у јавним манирима. Овај стил одликује позитивом те углавном преовлада осећај да се искусно избегне непријатна ситуација, а тиме и инсистира на властитом становишту без вређања, као и способност да ненаметљиво наметне позитивну атмосферу.¹⁸⁹

Све вође углавном имају личне интересе, као и политику која их лично представља, како би се у друштву утицало на друге. Овим се приказује надменост и уображеност код вође као негативна особина, али као део републиканског стила. Пажња је поклоњена презентацији, целисходност је мање значајно питање, елоквенција је већи идеал. За републикански ум је персуативни моменат есенција политике – те стил карактерише цењење реторичких техника, које балансирају између настојања да се лидер истовремено прикаже као пријатан, стабилан и флексибилан – паралелно преко обележја његове невербалне комуникације.¹⁹⁰

За лидера је република конституисана на дискурсу, говор дефинисан кроз етос и опсесивни обзир према публици. Зато лидер захтева уједначеност јавне политике са јавним мишљењем, при чему је консензус који захтева знање и моралне капацитете есенцијални услов – норма успешне политичке акције. Колебљивост је карактеристика републиканског манира мишљења, које коренспондира са хуманошћу. Даља одредница

¹⁸⁹ Павлићевић (2010), стр. 95-140.

¹⁹⁰ Исто, стр. 229.

стила је максимум политичког ангажмана који је делотворан (уз преусмеравања и ојачавања путем коалиција), па је тежња ка слави такође елемент стила. Врлина удружена са борбом открива хероизам и индивидуални успех који је у хармонији са јавним добром.¹⁹¹

Појам лидерства није претња етици, јер импулсиван гест за лидера мора бити у складу са временским и социјалним конвенцијама које носи.

2.3. Реалистички стил

Реалистички стил подразумева вођу који има могућност процене у виду снаге, која рационализовано делује тзв. егоистичним сврхама, што подразумева да вођа нема осећај о постојању потреба, туђих интереса, права и жеља, већ је његово једино мерило, свој политички успех. Вођа на све гледа кроз моћ коју поседује, јер су за њега битни само односи снага, што значи да су му у првом плану његова предност, интерес и лична корист. Вођа на моћ гледа као на анализирање чињеница, тј. анализирање других политичара, јер се тиме води и поставља своје циљеве и принципе. Просечан вођа оцењује способност других политичких колега, као и њихову чврстину у преговарању и доследност у обављању одређених задатака и обећања, где на видело из њих излази политичка моћ и снага.

Оно што једног лидера у реалности описује јесу поштовање закона, морални принципи, традиција, верност и част, представљајући за њега велико значење и као једно од личних начела понашања политичког лидера.

Политички лидер би требало да остварује сарадњу са другима из разних области државних ресора и све то заснива на чистом рачуну, али данас је то реткост. Данас су коалиције постојане јер вреде искључиво док су корисне и док противник поседује политичку моћ. Људски егоизам и песимизам је толико јак, да се лидер води циљем да му

¹⁹¹ Исто, стр. 228-229.

нико ништа не може и не сме, што аутоматски тежи ситуацији у којој је боље да га се плаше него да га воле, а такође и умањује ризике својих грешака. Оно што се данас често среће је и то, да један лидер настоји поседовању комплетне контроле у држави, што обухвата и окружење и медије и контролу свих области у држави.¹⁹² Такође, настоји да оствари комплетну контролу окружења, уз изражено поштовање принципа емоционалне самоконтроле, промишљености и разума (трезвене процене ситуације, спознаје сопственог положаја и могућности, последица акције), не и страсти која према његовом мишљењу води политичкој пропасти.¹⁹³ Мишљење вође које се води не исључује различитих политичких опција, идеологије, је на крају окренуто фактички одабраној опцији, и има тежњу проширењу и осигуравању политичке моћи. Поред водећег мишљења, циљ вође јесте и ефикасност, јер самим тим што лидер поседује моћ, његова обавеза јесте и да процењује идеале према њиховој практичној делотворности и последицама.

Што се тиче комуникације, сам лидер се огледава у својој природности, ставу, понашању али не често и у једноставни свог политичког говора, које уопште не придонosi ефикасности. Код нас је „главно оружје“ политичких лидера то, што се не користе једноставним говором и речима познатијег вокабулара, већ су то речи које су теже народу за разумевање. Тиме се код неких оставља утисак образованости вође који се користи разним стручним терминима, док се код других то манифестује у виду неразумевања о чему лидер говори. Говор лидера одређује сам лидер, те је његов „ас у рукаву“ лексика, као инструмент презентације и продуковања. Циљ лидера јесте да очува и увећа политичку моћ и власт, при чему се то своди на морални релативизам, а у интересу политичке заједнице, што је смерница лидеру у односу на категорију патриотизма.

¹⁹² Коенен-Итер (2005): „... незамерљиво важан облик власти састоји се управо у спречавању да проблеми постану предмет расправе“, стр. 155.

¹⁹³ Исто, стр. 155.

2.4. Популистички стил

Популистички стил је заснован на политичкој способности и учвршћивање политичке лидерске позиције, која политичку подршку обезбеђује позивањем на сентименте, колективна надања и страховања најшире политичке публике, уз формалну употребу инструмената непосредне демократије.¹⁹⁴ Говор, гестикулација, конклюдентне радње се огледају у потезима обичног народа, јер се самим тим истичу позитивне вредности, где је воља лидер политке. Отуда је основна легитимацијска поставка истицање лидере доминације као отеловљења колективне мудрости, понашања и начина живота блиских народу. Инсистирање на „практичном рационализму“ популуса узрокује одбацивање програма и конзистентне идеологија – која лидеру служи да оправда принцип лидерства.¹⁹⁵ Код лидера је често присутно наглашавање моралних ставова, критиковање претходника или носталгија у времену своје претходне владавине, поистовећивање са народом и говорима о једнакости, као и освртање на историјске догађаје и величање појединих војсковођа и владара у циљу показивања себе као великог патриоте.

2.5. Конформистички стил

Конформистички стил се огледа у вођству где лидер спроводи одређене циљеве и тиме покушава да своје симпатизере уједини поверењем. Понекад је врло очигледно да лидер изгледа неителигнетно и неспремно за преузимање вида одговорности, контроле или предузимањем правог корака да поведе државу, те се у тим тренуцима може окарактерисати као компромисна личност, спремна на компромисе услед кризе. Иако, као „увек храбар“, лидер одаје утисак опортунисте, несигурне и непринципијелне личности без дубоких убеђења. У оваквим ситуацијама, он је у потрази за конкретним решењима, те је спреман и да саслуша мишљења сарадника, идеолошких истомишљеника, али и политичких противника, где на ниједан од предлога не гледа критички, али не вапи за сваким понуђеним одговором или предлогом. Самим тим, он налази решење у један од

¹⁹⁴ Павлићевић (2010), стр. 230.

¹⁹⁵ Исто, стр. 230-231.

предлога, чува свој легитимитет и титулу вође и задржава ауторитативност у доношењу одлука.

Након изласка из кризе, лидер се поново уздиже и искључује могућност сарадње, те наводи разлоге да нема довољно могућности за прихватање новог, да није независан, а затим тражи сигурност и извесност и неспреман је да преузме слободу самосталног и одговорног вођства, а онда политички реагује када то подразумева најмање отпора из личног опредељења, а након свега, није спреман тј. није у могућности да изнесе лични став.¹⁹⁶ Циљ вође је очување постојеће структуре политичких снага.

Врло често, скоро увек, је изражена друштвена прилагодљивост, оно што га карактерише јесте ригидност, недостатак креативности, веома често не оставља утисак код слушаоца, док је политичка реторика већ приказана, „прича испричана“ и „не пије воду“. Лидери су често ти који поседују моћ манипулисања, док су неки од њих веома добри манипулатори. Самим тим, овај политички стил се огледа у ауторитарним и демократским идејним, најчеће левичарским оријентацијама.

2.6. Револуционарни стил

Револуционарни стил приказује одређену моћ вође, којим се истиче самопоуздање и смелост, надменост и сујетност. Оно на чему се вођа осврће на основу револуционарног стила јесте његов легитимитет о постизању асполутизма које револуционарна промена носи као основни атрибут револуционарности.¹⁹⁷ Револуционарни стил своју политичку моћ гради настајањем, те се самим тим исказује непоколебљивост у начелима. Често се унутрашња амбивалентност револуционарног идеализма и реализма исказује се као независна, слободна личност која критички мисли, а тиме је способна да спозна стварност.¹⁹⁸ Оно што одликује револуционарни стил јесте способност брзог сналажења у

¹⁹⁶ Koenen Iter (2005), str. 107-108.

¹⁹⁷ Мојић Душан (2002), „Новији приступи проучавању вођства у организацијама“, *Социологија*, стр. 139-161.

¹⁹⁸ Павлићевић Предраг (2010), стр. 231.

политичком окружењу, где лидер има циљ и не бира средство. Такође, врло често се не уважавају чињенице јер тренутно стање би требало да се мења или укине. Оно у шта лидер верује јесу своји циљеви, тј. оно што би требало да постоји, док се с друге стране оштро супротставља постојећим навикама. У оваквим ситуацијама врло често долази до настанка мржње према другим политичким противницима. У току његових излагања, веома га краси вокабулар и речних страних речи који доприносе речитости која изненађује.

Лидер је свестан последица које носе моћ и власт, тако да за њега она није света, али је спреман и способан на компромисе којим покорава себе у својој принципијелности. Овако нешто у политици данас врло често срећемо.

Корелативност реторике даје основе за конципирање бунтовничког стила, тј. стила политичког лидера бунтовника. Оно што карактерише овакве лидере јесте патриотизам и склоност радикалним променама. „Демократска“ идеологија која се шаље јавности приликом политичких кампања је само прикупљање политичких поена код бирачког тела. Лидер је нарцисоидна личност. Он нападно истиче некомпетентност других политичких снага да реализују политичка обећања народу у капмањи, као и оно што грађани траже од државе и политичара. Такође, без аргумената оптужује друге политичаре о нереалном спровођењу демократије, при чему уздиже себе и своју моћ. Оваквим поступањем лидера, он покушава да умањи симпатизерима противника његову способност, ауторитет и залагање за испуњење циљева. Све у циљу да збаци виши ауторитет и учини себе првим ауторитетом..

Овде је могуће приметити да „Конфликтуалисти сматрају да није могуће подржавати одређене интересе, а да то не буде на штету других; они су психолошки и идеолошки спремни да изврше такав избор.¹⁹⁹ Консензуалисти, напротив, сматрају да смисао политике лежи у превазилажењу сукоба интереса и да она треба да доведе до

¹⁹⁹ Путнам (1976), стр. 72–81.

решења која ће задовољити цео свет... Изгледа да стабилну владу... чине руководиоци који имају уравнотежено схватање о улози конфликта и консензуса у друштву у коме делују.²⁰⁰

V КЛАСИФИКАЦИЈЕ ПОЛИТИЧКОГ ВОЂСТВА

1. Традиционално вођство

Традиционални модел вођства се заснива на сталном понављању мисли и радњи, као и поступањем у њиховим оквирима у некој средини, који временом креира традицију. Тај систем се преноси са колена на колена, јер је сам назив вођства се заснива на преношење традиције на млађе чланове друштвене групе, васпитањем. Главна особина оваквог лидера јесте харизма и стварање узора вођства, тј. стварање нечег новог, новог начина размишљања и поступања, где се тежи одржавањем новостворених вредности и постанак старог, као и претварање вредног новог у трајно и старо вредно, тј. традицију²⁰¹.

Као проблем харизматског вођења се наводи огрниченост живота вођства. То се мисли, јер овакву личност углавно надживе идеје, дела, веровања и упуства политичког деловања које оствари за живота.

Није мали број друштава и политичких заједница који су после смрти свог харизматског вође доживели пропаст у форми унутрањих ратова, спољних освајања или цивилизацијског заостајања. Одржавање харизме оваквих лидера се остварује стварањем култа вође који ће функционисати и након смрти вође, као и настављање политике вођства његовог следбеника.

У суштини, генерално је мало оних који су стварно праве вође, и који су поседовали све особине успешног вође. Такође, веома је тешко остварити успех након

²⁰⁰ Коенен-Итер (2005), стр. 174.

²⁰¹ Реч традиција потиче од латинске речи *traditio, tradere*, што значи предати, уручити.

лидера који је био веома успешан. Пре свега, јавља се потреба за одржавање постојећег система у догледан период, а онда радити на томе да се систем поднови и буде бољи од постојећег.

Оно што се описује као традиција у политици јесте и наслеђивање вођства. Дешавало се да су се сродници постављали за наследнике власти и вођа. Оваквим наслеђивањем су проглашавала друштва која су одликовала традицијом и патријархалним уређењима. Овај вид наслеђивања вођства је примењиван генерацијама, уколико није дошло до насилне смене власти.

Овај тип вођства се назива традиционалним вођством, а оно се базира на васпитању и изнуђивању прихватања, уколико је потребно и силом.²⁰² Насиље у име традиције је вршено над свима који су одбијали да поверују да нови владар има натприродна својства попут неког од његових славних и харизматских предака. Томе је доприносило и то што је породица већ имала власт у својим рукама и са њом и највећу војну силу. Најјаче оружје је ипак у патријархалном друштву била и остала традиција зачета мишљу и поступањем харизматских вођа. Традиција обезбеђује прихватање новог вође услед уверености заједнице у исправност таквог доласка на власт. При том је могуће да не постоји само један пут доласка на власт, већ и више морално и обичајно прихватљивих варијанти. Овакав тип вођења је преовладао у свим друштвима током античког периода и средњег века.

2. Харизматско вођство

Харизматско вођство се огледа у поседовању харизме и пријатности лидера који су пријатни за разговор, а самим тим и у коректности вођства у политици. Оно што није неопходно код овог вида вођства јесте то, да харизматични вођа и не мора да буде веома паметна. Оно што треба да поседује јесте визија, надахнуће, умеће, привлачност, убедљивост, јак говорник и лобиста. Генерално, друге људе привлаче харизматичне

²⁰² Марјановић Јован (1996), *Теорија политике – основи*, Универзитет у Београду, Београд, стр. 151.

личности, јер се људима свиђају, а они теже да буду у њиховом присуству јер тиме сматрају да ће бити у неком узвишеном друштву.

Вебер (Maximilian Carl Emil Weber) харизму описује као особину личности која важи за изузетну личност. Самим тим, за њега су овакве особе најквалификованије да буду вође.²⁰³ Трајс и Бејер су навели пет саставних компоненти Веберовог схватања харизме:

- 1) особа са изузетном надареношћу,
- 2) криза,
- 3) радикално решење кризе,
- 4) следбеници које је привукла изузетна особа због веровања да су „кроз њу“ повезани са посебним моћима, и
- 5) потврђивање надарености особе путем поновљених искустава успеха.²⁰⁴

Харизматична личност се мора водити самопоуздањем и енергијом, истицати самоувереност и посвећеност ономе што ради, јер ће такве ствари изазвати емоцију и поштовање код људи.

Харизматске вође се јављају у свим а нарочито у кризним временима, када се лакше верује у чуда.²⁰⁵

Неки теоретичари минимизирају разлике између трансформационог и харизматског вођства. Сада је скоро уобичајено да се у многим књигама и чланцима ова два приступа сматрају истоветним. Оваква претпоставка је била оспорена од стране других аутора, који схватају трансформационо и харизматско вођство као одвојене процесе, али који се

²⁰³ Вебер Макс (1976), *Привреда и друштво*, том I, Просвета, Београд, стр. 191.

²⁰⁴ Trice H. M., Beyer J. M. (1986), *Charisma and its Routinization in Two Social Movement Organizations*, Research in Organizational Behavior, Vol. 8, str. 113-164.

²⁰⁵ Јеротић Владета (1999), *Вера и нација*, Библиотека Лавиринт, Арс Либри, Београд, стр. 179.

делимично преклапају. Бас сматра да је харизма нужна компонента трансформационог вођства, али истиче да вођа може бити харизматски, а да истовремено не буде трансформациони. Са друге стране, неколико аутора сматра да вођа може да буде трансформациони, а да у исто време не буде харизматски. Неколицина чак истиче могућност да наведена два типа вођства могу бити неспојива.²⁰⁶

Особинама харизматских вођа се сматрају:

1. Самопоуздање. Они имају потпуно поверење у своје процене и способности.
2. Визија. Ово је идеализовани циљ који предлаже „боље сутра“ у односу на постојеће стање. Што је већа разлика између овог идеализованог циља и постојећег стања, већа је вероватноћа да ће следбеници приписати изванредну визију вођи.
3. Способност артикулисања визије. Они су у стању да разјасне и изразе визију речима које су разумљиве осталима. Ово изражавање показује разумевање потреба следбеника и, стога, делује као мотивациона снага.
4. Снажна увереност у визију. Харизматске вође се сматрају веома посвећеним и спремним на преузимање високог личног ризика. Они преузимају на себе високе трошкове и жртвују се да би постигли своју визију.
5. Неубичајено понашање. Особе са харизмом исказују понашање које се сматра новим, неконвенционалним и супротним нормама. Када су успешна, оваква понашања изазивају изненађење и дивљење код следбеника.
6. Сматрани су за заступнике промене. Харизматске вође се опажају као заступници радикалне промене, пре него као чувари постојећег стања.

²⁰⁶ Shamir B. (1999), *An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership Theories*, Leadership Quarterly, Vol. 10, No. 2 (Summer), str. 285-305.

7. Осетљивост за окружење. Ове вође су у стању да праве реалистичне процене ограничења из околине и средстава потребних за спровођење промене.²⁰⁷

Током рада на постизању групних циљева чланови почињу да увиђају да је њихов статус у групи или статус вође или статус следбеника. Ово увиђање заснива се на опажањима процеса „вршења“ утицаја. Појединац који има максималан утицај на остале чланове опажа се као вођа. Вођство се, затим, „озваничава“ када чланство призна и препозна вођу на основу интеракције са том особом. Другим речима, квалитети вође се прописују појединцу када их чланови групе прихвате и припишу их управо утицају те особе. Харизматско вођство није изузетак у том погледу. Дакле, харизма се, сматрају Конгер и Канунго, мора посматрати као приписана особина од стране следбеника.²⁰⁸

Области сагласности међу ауторима о претпостављеним утицајима харизматског вођства на понашање следбеника су следеће:

- 1) изражена приврженост и поверење у вођу,
- 2) добровољно „покоравање“,
- 3) повећан учинак и мотивација,
- 4) већа групна кохезија (у смислу заједничких уверења и ређих унутаргрупних сукоба), и
- 5) осећај осамостаљивања.²⁰⁹

Поред општих карактеристика, неки аутори су склони приказивању особина које вођу не чине харизматичном особом. Карл Шмит (Carl Schmitt) је инсистирао на „безусловној истородности“ вође и следбеника.²¹⁰

²⁰⁷ Conger J. A, Kanungo R. N. (1988), *Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*, San Francisco: Jossey-Bass, str. 75-77.

²⁰⁸ Исто, стр. 79.

²⁰⁹ Исто, стр. 79.

У принципу, није лако разликовати харизму коју вођа поседује од оне коју околина намеће и идеализује. Неки теоретичари сматрају да права харизма у суштини не постоји, те да се све то манифестује на основу субјективног осећаја и доживљавање неке личности. Уколико лидер оствари неки политички успех, позитивне карактеристике и особине му се саме приписују, али се то међу људима и увеличава, тако што се његова способност веома истиче.

3. Визионарско вођство

Визионарско вођство јесте способност стварања и артикулисања реалистичне, веродостојне, привлачне визије будућности за организацију или организациону јединицу, која израста из садашњости и чини је бољом. Ова визија, ако је правилно одабрана и примењена, тако је снажна да скоковито покреће будућност призивањем енергије, талената и ресурса да би се предвиђено остварило.²¹¹

Бити визионар није једноставно. Визију има онај ко има способност за сагледавање тренутних проблема и ситуације, као и проналажење адекватних решења за будућност.

Визија се може одредити као идеја која се може реализовати у будућности. Визија је призор, тј. снажно исказана жеља. За вође визија није сан, већ је то реалност која још није настала. За њих је она „опипљива“, њихово поверење и посвећеност визији су тако снажни да могу посветити више година њеном стварању. На тај начин визија делује као унутрашња снага, „приморавајући“ вођу на деловање. Снага визије и вођина посвећеност инспиришу остале који прихватају циљ, али и сами исказују приврженост.²¹²

Формулисати визију је била искључиво улога и обавеза вође организације. Оно што се може десити, јесте и укључење руководиоца и менаџера за визијом. Иако су

²¹⁰ Куљић Годор (1994), *Облици личне власти*, Институт за политичке студије, Београд, стр. 285.

²¹¹ Robbins S. P. (1998), *Organizational Behavior*, Eight edition, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall. str. 375.

²¹² Snyder N. H, Graves M. (1994), *Leadership and Vision, Business Horizons*, Vol. 37, No. 1 (January-February), стр. 1-7.

руководици и менаџери ти који извршавају наређење неког надређеног и руководе постојећим, не мора да значи да немају добру идеју, тј. визију која би могла допринети организацији. Када су визионари менаџери, може се рећи да они стварају тим и да се тиме задовољавају, јер су изазов и могућности оно што их карактерише у пословању.

Уколико се бавимо евентуалним могућностима за добробит друштва, морамо бити креативни, интелектуално увежбани и преовлађајући са свим притисцима и на свим нивоима.

4. Рационално вођство

Као што је већ наведено, немају све вође особине које би биле пресудне о преузимању или наслеђивању власти, попут харизме, интелигенције, морала и слично. Многе вође нису достојни својих предака. Проблем који се јављао јесте тај, да се вршило упоређивање са претходницима који су изграђивали култове, где су поистовећивани са са полубоговима, представљани као идеални узор свих људи који се нису могли достићи. Традиционалне вође су заправо владали силом, а не правом, док су углавном били без харизме и одбојни народу. Дешавале су се и ситуације промене власти где и после нехаризматичне личности власт преузме харизматична и правна личност. Доказ непримењивања демократије у оваквом вођству јесте моћ и сила власти која одлучује о наследнику.

У том периоду се сматрало привилегијом имати пуну слободу одлучивања на изборима, јер је нису имали сви. Постоје и они који су радили послове саветника и који су ангажовани на лобирању, као и уздизање и давање на важности својим сарадницима и појединцима који су кандидати, а тиме им дају позитивне карактеристике и квалификације за избор владара.

Рационално вођство као вођство настаје рационалним избором најбољег као најфункционалнијег вође. Још у време доминације типа традиционалног вођства повремено се јављала тенденција избора бољег, а не претходном владару сроднички

ближег вође. Уверења да неко може бити бољи од онога коме по традицији треба да припадне владарски трон водила су до крвавих сукоба не само међу различитим породицама, већ и у оквиру једне владарске лозе, односно династије.²¹³

Оно што је било веома битно у избору вођа јесте ослобађање од традиционалног наслеђивања вођства, које је могло да се промени само рационалним избором. Негде су се промене власти чиниле насиљем.

Променом начина избора из традиционалног у рационално, допринело је професионализацијом харизме и њено претварање у чиновништво.

Рационално политичко вођство се може одржати једино у условима постојања владавине права, односно правне државе. Оно подразумева, рационалан избор и постојање чврстих изборних правила гарантованих законом. Та правила се временом шире и почињу да сеодносе не само на начин доласка на власт него и на време које се може провести на власти, као и на начин евентуалне превремене смене власти. Избор вођства са ороченим трајањем владања је рационалан избор, што је рационално и уређивање смене вођства јер се тиме друштво поштеђује од насиљ и потреса који прате нелегалне и насилне смене власти.²¹⁴

Овај вид вођства подразумева и рационално владање. То значи да се не делује само рационално по питању вођства, већ и у корист општег добра прихватањем одговорности за лоше вођење, и то пре избора.

За разлику од харизматског вође, рационални вођа предлаже решења која нису од Бога, то значи да се не позива на веру и уздање у Бога као оног ко одлучује о свему. Такође, рационалне вође су углавном окренуте политичким проблемима друштва.

²¹³ Симеуновић Драган (2002), *Теорија политике*, Удружење „Наука и друштво”, Београд, стр. 154.

²¹⁴ Исто.

Оно са чиме се данас сусрећемо јесте то да се бира онај кандидата који поред политичког програма и идеологије којом се води, има и харизму. Због „такве“ харизме, народ даје поверење и подршку обећањима у предизборној кампањи који се углавном не испуне, самим тим, лакше је људе убедити да ће живети још боље, него да им је већ добро.

Да би се кренуло у организовању избора вође, потребна је припрема кандидата на предлог политичке странке испред које стоји. У странци, вођа ствара своје сараднике и одређује за саветнике људе у које има највише поверења. У зависности од странке зависи и харизма вође, тј. кандидата. Уколико постане и вођа државе, тада и партија и држава постају оруђе његовог рационалног вођства.²¹⁵

Рационално вођство се данас карактерише:

- потпуном зависношћу вођа од партија, јер без партије нико нема шансе да буде изабран за вођу;

- постојањем де врсте следбеника у погледу односа према вођи:

а) активни, који су окупљени око његове странке, и

б) пасивни, који прихватају његово вођство, а којих је увек највише;

- плутократско регрутовање политичара²¹⁶ вољом богатих ради одржавања и увећања њиховог профита;

- политичко хонорарство у форми ангажовања угледника који су за то богато награђени, а чиме вођа надомешћује недостатак личне харизме;

- сурогат харизме у форми формалне харизме, харизматичног покрета или странке;

²¹⁵ Марјановић Јован (1996), стр. 154.

²¹⁶ Исто, стр. 161.

- професионализација вођства, и вођа и његово окружење су само плаћени државни чиновници;

- комуницирање са заједницом путем медија као рационалан начин политичког информисања и мобилизације маса.²¹⁷

У свету се данас вођство бира на рационалан начин. Без обзира на примену демократије у већини светских облика владавине, становништво скоро увек има сумњу у свој избор, те се увек и трага за бољим.

VI КЛАСИФИКАЦИЈА ИДЕОЛОГИЈЕ И ОРГАНИЗАЦИЈА ПОЛИТИЧКИХ МОДЕЛА ВОЂСТВА

Идеологија представља систем вредности усмерен на акцију, који је међусобно повезан као скуп идеја којим се усмерава политичко деловање. Карактеристике идеологија су:

- дају приказ постојећег поретка,

- дају модел жељене будућности и

- одређују начин којим треба да се изврше политичке промене.

Политика лидера мора да у свом политичком деловању и идеологији обухвата рационалност, прагматичност, либералност, идеологију вишег реда, прогрес и мериотократију.

²¹⁷ Симеуновић Драган, (2009), *Увод у политичку теорију*, Институт за политичке студије, Београд, стр. 156.

Рационализам представља доказ, по коме се друштво може разумети и објаснити људским разумом. Док прагматичност изискује теорију која наглашава услове и циљеве у пракси, али подразумева одсуство вере.

Либерализам представља идеологију индустријализованог Запада, који се повремено описује као метаидеологија. Либерализам као идеологија је настао услед последица урушавања система феудализма и развоја тржишта, односно капитализма друштва, које је заузело његово место.

Идеологијом вишег реда се назива метаидеологија, која поставља темеље за политичку расправу.

Веровање које изискује чињеницу да људски напредак историју обележава експанзијом нових знања, назива се друштвеним прогресом.

Оно што се данас не примењује је меритократија. Меритократија је начело по коме би требало да се заслужни награђују и унапређују у заслужене положаје на основу способности и компетенција.

Елементи лидерског либерализма се заснивају на следећим карактеристикама:

- Индивидуализам - представља основно и незаобилазно начело либералне идеологије. Индивидуализам максимално верује у значај људске индивидуе у односу на било коју другу друштвену групу или индивидуу.

- Лична слобода - представља основу либерализма. Слободи се даје велики приоритет у односу на једнакост, правду и ауторитет. По либералима, прихвата се идеал по коме би сви људи требало да уживају у слободи.

- Либерали рационално гледају на структуру која се може спознати разумом и истраживањем.

- Индивидуализам подразумева веровање у фундаменталне једнакости. Овим се исказује либерално заступање једнака права свима, нарочито у облику правне и политичке једнакости. Либерали сматрају да је способност лидера таленат уједињен тешким радом.

- Толеранција коју поседују лидери либерали, верује се да је таква толеранција истовремено гаранција индивидуалне слободе, као и средство за увећање друштвеног богатства. Такође, вође либерали верују да постоји равнотежа између супротстављених погледа и интереса и зато одбацују идеју о немогућности решавања конфликта.

- Одабир власти би требало да се заснива на пристанак друштва, који је последица слободне воље. Власт би требало да се заснива на пристанак народа над којим се влада.

- Вође либерали верују у ограничену владу. То се постиже поделом власти и стварањем система који контролише равнотежу између различитих установа власти.

- Класични либерализам подржава крајњи вид индивидуализма. Овај вид либерализма дефинише људе као себична и егоцентрична бића. Оно што представља темље класичног либерализма јесте чврста вера у механизме слободног тржишта, као и најбољи вид функционисања економије без политике и власти. Сматра се да капитализам обезбеђује напредак и да при том подржава личну слободу појединца.

- Атомизам представља веру да је друштво састављено од појединаца који једни другима дугују нешто веома мало или ништа.

- Разнолика и велика влада се назива и интервенционистичком владом и обухвата управљање економијом и контролу друштва.

Џон Лок (John Locke) енглески филозоф и политичар који је највише допринео развоју раног либерализма и стављо посебан нагласак на природна права, односно права која је подарио Бог, одређена као право на живот, слободу и својину. Најзначајнија његова дела су Писма о толеранцији и Две расправе о влади.

Модерни либерализам одликује се благонаклоњеним односом према државном интервенционизму. Под утицајем дела Џона Стјуарта Мила (John Stuart Mill) тзв. нови либерали заступали су шире позитивно виђење слободе. Ово становиште дало је основ за социјални либерализам, односно либерализам благостања. Милово разноврсно и сложено дело означило је прелаз од класичног ка модерном либерализму. Имао је неповерење према државној интервенцији. Нагласак је стављао на квалитет индивидуалног живота. Право гласа жене и стварање радничких задруга су циљеви за које се Мил залагао.

Редистрибуција је смањење материјалне неједнакости комбинацијом прогресивног опорезивања и социјалних давања.

Едмонд Берк (Edmund Burke), британски државник и политички теоретичар се кроз своја дела критички осврће на француску револуцију. Најпознатије дело му је Размишљење о револуцији у Француској. Иако је био наклоњен Америчкој револуцији, оштро је критиковао покушај да се Француска политика обликује у складу са начелима као што су слобода, једнакост и братство, тврдећи да се мудрост налази у искуству и традицији.

Конзервативизам-конзервативне идеје јавиле су се крајем 18. и почетком 19. века. Оне су дошле као одговор на убрзане економске и политичке промене које је симболизовала Француска револуција. Конзервативизам се враћа на ансиен режим, то је стари поредак, доводи се у везу са апсолутистичким уређењем које је претходило Француској револуцији. Конзервативизам је чврсто стао у одбрану традиционалног друштвеног поретка који је све озбиљније довођен у питање.²¹⁸

²¹⁸ Симеуновић Драган (2009), *Увод у политичку теорију*, Институт за политичке студије, Београд, стр. 153.

1. Класификација политичких модела вођства

Институционални процеси који резултују доношењем одлука који по својој природи утичу на велики број људи, најчешће у смислу обавезујућих правних норми, представљају појам власти.

Политички систем је у својој суштини појам ширег контекста који обухвата, не само институције једне државе или власти, него и процесе који утичу на целокупно друштво. Могло би се рећи да један политички систем представља само део много веће целине који можемо означити као друштвени систем. Један политички систем можемо сматрати системом јер га карактеришу међуодноси као део веће друштвене целине а своје политичке особености поседује захваљујући утицају на расподелу богатства и моћи у конкретном друштву.

Све класификације имају своје недостатке али су од кључног значаја за разумевање појма уопште, а у конкретном случају два су разлога за класификацију у циљу разумевања појма политике и власти.

Први је тај што се схватање појма политике најчешће достиже компарацијом јер изостају компаративне методе због своје непримењивости.

Други разлог класификације политичких система је сам процес вредновања који у свом крајњем облику достиже и ниво утопије што је и евидентно у делима Платона, Мора (Thomas More) и Кропоткина (Пётр Алексеевич Кропоткин).

Код класификације као и код осталих аналитичких средстава постоји опасност од поједностављивања као и бојазан приликом тумачењима разних појава у различитим ситуацијама. Етноцентризам је стога реална опасност којој је упоредна анализа изложена.

Етноцентризам подразумева примену пристрасних и искривљених вредности на друге народе и групе народа, док блокада власти представља паралисање власти

узроковано ривалитетом на институционалном нивоу или покушај да се испуне захтеви шире јавности.

Владавина тј. владати у ширем смислу представља управљање или контролисање некога што за циљ има неизоставно доношење, тумачење и спровођење закона.

Утопија у буквалном смислу представља савршено тј. идеално друштво, док је утопизам теорија која ради на стварању таквог модела друштва, попут марксизма или анархизма, који би могао успешно да замени већ установљени условно несавршени постојећи модел. Демагози или вође маса су престижни политички лидери који уважавају обожавање истих.

На основу утицајне класификације из четвртог века п.н.е. коју је заступао Аристотел а која је заснована на анализи свих 158 грчких градова, владавина се делила према двама ставкама и то: „ко влада“ и „ко има корист од владавине“, из чега су проистекла чак шест облика владавине:

<i>Ко влада?</i>	<i>Владари</i>	<i>Ко има користи?</i>
један човек	тиранија	сви
неколицина	олигархија	монархија
већина	демократија	аристократија

Овај систем касније су продубили мислиоци попут Томаса Хобса (Thomas Hobbes) и Жана Бодена (Jean Bodin) који су посебан акценат ставили на суверенитет, који су сматрали стубом сваког стабилног политичког режима.

Суверенитет је, дакле, сматран највишом власти која самостално обезбеђује и гарантује мирну владавину. Боден је предност у одбрани дао режиму апсолутизма управо због једног владара који доноси а не мора да поштује законе, док је Хобс суверенитет сагледао из угла монополистичке принудне владавине без икаквих ограничења владара. Либерали попут Џона Лока (John Locke) и Монтескјеа (Charles-Louis de Secondat, baron de La Brède et de Montesquieu) усудили су се да ове ставове допуне и преформулишу, па је

Лок заступао идеју о припадности суверенитета народу насупротив монарху, док се Монтескје у свом предлогу залагао за успостављање равнотеже поделом власти на законодавне, судске и извршне, чиме би се успоставила контрола над системом. Амерички устав је ово начело уврстио у ред најзначајнијих када је у питању либерално-демократска владавина.

После грађанског рата у САД је настао уставни републиканизам, у Француској револуцији 1789. године успостављен је демократски радикализам, док се у Великој Британији постепено формирала парламентарна власт што је у многоме утицало на промену политичке стварности у смислу сложености, тако да су место традиционалним класификацијама преузеле нове класификације чији је акценат био на законским и уставним карактеристикама политичке власти.

Апсолутизмом се сматра апсолутна власт са неограниченом моћи чија се теорија или пракса најчешће повезују са аполутистичком монархијом, док је републиканизам као облик политичке власти управо проистекао из народног одбацивања монархистичких и династичких начела.

Према овој класификацији читав политички свет се заправо дели на три света:

- први свет је капиталистички,
- други свет је комунистички и
- трећи свет чине земље у развоју.

Ова подела је окарактерисана као вишедимензионална јер је обухватила подручја привреде, идеологије, политике и стратегије али су јој од 1970. године велику штету нанели нови образци привредног развоја којима су се поједине земље трећег света попут Латинске Америке, Источне и Југоисточне Азије, Блиског Истока, обогатиле, док су извесне Афричке земље суштински осиромашиле и тиме задобиле квалификације четвртог света. Крај модела трећег света је по речима Франсиса Фукујама (Yoshihiro Francis

Fukuяama) и крај историје јер су последице Источноевропске револуције довеле до политичке либерализације и реформе тржишта услед пада окорелих комунистичких режима што је на даље било неопозиво.

Друштвени аналитичар Франсис Фукујама рођен је 1952. године у САД, постао је познат као политички коментатор кроз своју књигу „Крај историје и последњи човек“ а остао упамћен по својој тврдњи да је увођењем либералне демократије као крајњег облика владавине, окончана историја као идеја.

Широка идеолошка манипулација, отворени терор и насиље као и потпуно укидање цивилног друштва, одлике су система политичке власти познатом као тоталитаризам где цивилно друштво представљају независне групе и удружења тј. приватна и независна област живота од јавне власти.

Облик демократске владавине који одржава равнотежу између начела ограничене власти и идеала народног пристанка познат је као Либерална демократија а одликује се:

- уставном влашћу која се заснива на законски прописаним правилима,
- загарантованом слободом грађана и правима појединаца,
- самосталношћу организованих група,
- системом контроле и равнотеже и поделом власти,
- политичким плурализмима,
- редовним изборима,
- привредом заснованом на приватном предузетништву и принципима тржишта.

2. Савремена класификација режима

Због непостојаности критеријума и недостатка свеопштих чинилаца врло је тешко утврдити нови систем класификације режима. У прилог овоме су и најчешћи критеријуми којима одређени системи теже а то су: ко су владари, успостављање равнотеже између државе и појединца, начин обезбеђивања послушности, степен материјалног развоја, организација привредног живота, централизација власти, стабилност режима.

Уставно-институционални приступ класификацији власти прихваћен је у XIX и почетком XX века, да би се већ током педесетих и шездесетих година XX века развио структурно-функционални приступ класификацији власти.

Приступ познат као „три света“ био је у домену економско-идеолошког усмерења.

Приступ који је овде усвојен заснован је на основу трију кључних одлика сваког режима: привредна, културолошка и политичка.

Савременом свету познато је пет врста режима:

- режими западне полиархије,
- режими нове демократије,
- источноазијски режими,
- исламски режими и
- војни режими.

Све државе с вишестраначким изборима међу којима су водеће северна Америка, Европа и Аустралоазија имају облике полиархијског уређења, међутим и оне се међусобно разликују јер неке од њих заговарају централизацију и власт већине, а друге плурализам и подељеност. Лијпхарт (Arend d'Angremond Lijphart) је на једну страну издвојио

демократију већине која је организована по ткз. вестминстерском моделу, попут оних у Великој Британији, на Новом Зеланду, у Аустралији, Израелу, Канади и Индији, а на супротној демократију консензуса коју одликује подела власти кроз систем власти и страначки систем, попут оних у државама као што су Белгија, Аустрија и Швајцарска где је развијен систем консоцијалне демократије.

По томе што делује кроз установе које инсистирају на томе да владари озбиљно разматрају интересе и жеље бирачки способног тела, полиархија се може сматрати блиском демократији што се види и из њених одлика:

- постоји слобода изражавања,
- грађани имају приступ различитим изворима информација,
- групе и удружења су независни од власти,
- сва одрасла лица имају право гласа,
- не постоје ограничења кандидидовања за неки положај,
- избори су слободни и поштени,
- власт је у рукама изабраних званичника.

Увођење унутрашњих и спољашњих контрола власти и фокус на приватном предузетништву и тржишту одликује Либерализацију.

Вестминстерски модел је систем власти где из скупштине или парламента проистиче извршна власт.

Запад је појам који има два значења. Уопштено односи се на културно и филозофско европско наслеђе, док се у ужем смислу под Западом мислило на капиталистички блок, на челу са САД, на супрот СССР-у.

Консоцијална демократија огледа се кроз поделу власти и тесне везе великог броја странака.

Посебност политичког система огледа се у јединствености или посебности одлика одређеног система.

Нове демократије су режими у којима је процес демократске консолидације још увек у формирању. Одлике режима нове демократије су:

- прихватање вишестраначких избора,
- увођење заснованих привредних реформи на тржишту.

Земље са оваквим новим режимима пролазе кроз транзицију која ће их на крају изједначити са западним полиархијама, али се третирају као посебни системи из разлога што се њихово комунистичко наслеђе не може занемарити у кратком року, а ту су и проблеми ових земаља који се разликују од оних у западним полиархијама.

Комунизам је колективна организација друштва заснована на колективном власништву. Одлике комунизма:

- Максизам-лењинизам као званична идеологија,
- спојен државни и партијски апарат,
- комунистичка партија има монопол политичке власти,
- комунистичка партија контролише све установе у друштву,
- привредни живот заснован је на колективизацији и државном планирању.

Источноазијске карактеришу режими који:

- су усмерени више на привредне циљеве (подстицање раста и обезбеђивање богатства) него на политичке циљеве (увећавање слободе појединцима),

- јаке владе уживају велику подршку (држава је општепоштована),

- природа гласачког апарата је да поржавају вође због наглашавања оданости и дисциплине.

Азијске ведности су усмерене на историју и културу азијских држава и друштава, а то је веровање у породицу.

Конфучијанство је етички систем састављен од стране Конфучија и његових ученика, у књизи Одломака. Оно се фокусира на двојности људских односа и неговању сопственог духа.

Теократија или божија владавина је начело по коме предност над политичком влашћу имају верске власти и положај на власти одређује се на основу положаја у верској хијерархији. Ово учење је у супротности са секуларном државом.

Политика ислама тежи ка томе да створи теократију у којој би политички и други послови били подређени верском начелу, али, политички ислам је попримио облике од крајности фундаментализма до крајности плурализма који су евидентно веома различити.

Шеријатско право произашло је из Кур'ана и Хадиса, то је исламско право за које се сматра да је засновано на божанском откровењу.

Ауторитаризам је тип владавине који се не обазире на сагласност народа. Ауторитарни режими стављају право на власт испред права појединца на слободу.

Војни режими се успостављају револуцијом или државним ударом. Водећи положаји у влади одређују се на основу хијерархије у војном ланцу командовања. Политичка и уставна решења као и установе преко којих се може изразити противљење (скупштина, слободна штампа) су ослабљене или у крајњем случају укинуте. Постоје две врсте војних режима:

- када оружане снаге преузимају контролу власти (то је војна хунта)

- други облик је диктатура једног човјека иза којег стоји војска.

Хунта је група која револуцијом или државним ударом преузима власт.

Реч демократија потиче од грчке речи кратос, што значи власт, односно владавина. Други део речи демос означава народ, при чему она значи владавину народа.

Оно што се можда јавља као проблем код демократије, јесте њена популарност која је довела у питање значај политичког појма. Облици демократије који се могу јавити су:

- Класична демократија се заснива на систему владавине Атине. Овај модел демократије је оставио снажан утисак на Русоа (Jean-Jacques Rousseau) и Маркса (Karl Heinrich Marx), те је после тога развила и вид непосредне народне владавине. Овај вид демократије је произвела облик владавине услед масовних окупљања. Највећи критичар демократије је био Платон.

- Протективна демократија, се односи на мислиоце либералног опредељења који су покушавали да створе слободу за све. Циљ протективне демократије заштита грађана од саме власти. Исту забринутост делио је и Џон Лок (John Locke) који је тврдио да се право гласа заснива на постојању природних права. Овај вид владавине има за циљ да грађанима пружи најширу могућност да живе онако како желе.

- Развојна демократија је усредсређена на заштиту права појединаца и заједнице. Ово је довело до настанка нових модела демократске владавине који се могу назвати системима развојне демократије. Најрадикалнија новина био је модел који је развио Жан-Жак Русо. За Русоа демократија је у крајњој мјери била средство помоћу којег људска бића могу да остваре слободу. Русове идеје су помогле обликовању савремене идеје партиципативне демократије коју су седамдесетих година 20. века обновили мислиоци нове левице. Они подижу систем вредности друштва, у коме је сваки грађанин у стању да оствари испуњење тако што учествује у одлучивању које утиче на његов живот.

- Народна демократија је појам који је проистекао из ортодоксних комунистичких режима који су после другог светског рата настали на Совјетском моделу. Марксисте је привлачио појам демократије због њених јасних егалитарних последица. Маркс је веровао да би се услед рушења капитализма подстакло развој истинске демократије. Лењин (Владимир Ильич Ульянов Ленин) је сматрао да сву власт треба дати совјетима, где је у стварности сва власт Совјетског савеза прешла у руке комуниста.

2.2.1. Лидер на српској политичкој сцени

Посебно је интересантно како треба да се понаша лидер на српској политичкој сцени. Он, дакле:

- * дефинише мисију предузећа - познаје све сараднике са њом
- * креира флексибилни амбијент у којем се људи:
 - не само оцењују него и охрабрују,
 - развијају све до граничних потенцијала,
- * третирају једнако, а не потчињено, (пре) обликује културу партије:
 - креативност, а не опуштеност,
 - аутономност, а не послушност,
 - континуитет учења, а не учмалост,
 - дугорочни раст, а не краткорочни профит.
- * трансформише организацију од чврсте пирамиде у покретни круг или еволуирајућу мрежу аутономних јединица,
- * охрабрује иновације, експериментисање и предузимање ризика,

- * предвиђа будућност, разумевајући садашњост,
- * ствара нове везе између организационих делова и нове односе међу људима,
- * прави нове алијансе,
- * размишља глобално, а не национално, али делује локално,
- * проактиван је, а не реактиван (нема двосмислености и неизвесности),
- * проучава организацију и коригује слабости.

У судару са разним животним конфликтима и проблемима лидер се поанаша на следећи начин:

КОНФЛИКТ	РЕШЕЊЕ
слепо веровање или сумња	нада
зависност или независност	аутономност
иницијатива или имитација	сврсисходност
супериорност или инфериорност	компетентност
идентитет или конфузија	интегритет
великодушност или себичност	зрелост

интимност или изолованост	емпатија (уживљавање)
---------------------------	-----------------------

На крају, оно што се тражи од лидера у времену које долази може се сажети у десет карактеристика („Десет лидерских заповести”):

- широко образовање,
- безгранична радозналост,
- неограничени ентузијазам,
- веровање у људе (тимски рад),
- склоност ка ризику,
- дугорочни раст,
- тежња за савршенством,
- спремност (отвореност) на ново,
- снага да утиче,
- визије.

Исход избора и начин вршења власти зависе од многих фактора: односа снага међу политичким партијама, њихове идеолошке опредељености, али и личних ставова страначког чланства које је учествовало у изборној трци.²¹⁹

Срж модерне демократије чине политичке партије и слободни избори. Њиховим постојањем у неком друштву се у пракси показује и постојање људских права и слобода,

²¹⁹ Гоати Владимир (2002), стр. 39.

које укључују слободу говора и право на политичко удруживање и организовање. Они, такође, омогућују мирну смену власти, учешће грађана у изборном процесу и вршењу политичких функција освајањем власти.²²⁰

Једна од особености политичке културе везане за страначке организације јесте везивање грађана за одређене партије емоционално, што није случај какда су у питању друге демократске институције.

И поред бројних недостатака вишестраначког политичког система, у данашњој политиколошкој теорији и политичкој пракси преовладава мишљење да је настанак и постојање демократије нераскидиво повезано са политичким партијама. Међутим, постоји и супротно мишљење, засновано на идејама М. Острогорског (Моисей Яковлевић Ostrogórskiy), да је демократију могуће имплементирати у политички живот и другим начинима удруживања (синдикати, НВО, удружења грађана). Наиме, Острогорски се залагао за образовање система привремених партија - удружења грађана која би била оснивана ради остваривања конкретног политичког циља и престајала са радом по реализацији истог.²²¹

Политичке странке су иманентне политичком животу скоро сваке државе у данашњем свету, без обзира да ли се оне могу сматрати демократским или не, да ли функционишу на једнопартијском, двопартијском и вишепартијском систему. Страначки утицај на политику држава је од енормног значаја.

Једна од карактеристика политичког живота посткомунистичких држава је појава великог броја странака, што се може објаснити постојањем вишедеценијског једнопартијског система, чијим нестанком је потреба грађана за политичким плурализмом

²²⁰ Орловић Славиша (2002), стр. 11.

²²¹ Гоати Владимир (2002), стр. 15-18.

попримила екстремне димензије, па тако у Србији данас постоји чак 488 регистрованих партија, од којих је активно 446.²²²

Дефинисање политичких партија је отежано због њиховог великог броја и разнородности политичких система држава у којима функционишу, али оно око чега постоји консензус међу теоретичарима јесте да су кључни елементи сваке политичке партије: идеологија, организација, тежња за освајањем и вршењем власти, док око четвртог елемента - класног одређења - не постоји сагласност.

Било како било, познавање политичке теорије везане за политичке партије је неопходно за разумевање механизма владавине и утврђивање центара политичке моћи.²²³

VII УЛОГА ПОЛИТИЧКОГ ВОЂСТВА У ПРОЦЕСУ ОДЛУЧИВАЊА

1. Политичко вођство у политичким партијама

Када говоримо о примеру Републике Србије, тренутно је регистрованих 106 политичких партија, где је вероватно и оних који формирају нове политичке организације, те ће број бити само већи.

Многи лидери странака нуде решења, не само на државном и локалном нивоу, већ и унутар странке. Обично се мисли, уколико добро води странку, мора да добро води и државу. Подразумева се да је онај ко је председник странке, тај има и највишу функцију у власти. Све то не мора да значи. Многи су лидери који своје странке воде лоше, јер просто, немају времена, нарочито ако су у власти и имају велику већину у скупштини.

²²² Министарство за државну управу и локалну самоуправу - Регистар политичких организација

²²³ Гоати Владимир, *Савремене политичке партије*, Партизанска књига, Београд, 1984, стр. 347.

Оно што може знатно утицати на рад и вођење странке, јесу унутрашњи и спољашњи фактори, који могу утицати на методе странке. На пример, природа политичког система поставиће различите захтеве за страначку структуру и стратешки процес планирања у зависности од тога да ли је реч о председничком или парламентарном систему, гласању по принципу отворених или затворених листа, или је реч о закону организованом по принципу да једну област представља један представник или да област представља више представника.²²⁴

Тек новонастале политичке странке могу бити ограничене новцем, организационим способностима или неспособно да разумеју тачно одређену улогу странке у демократији. Делотворним политичким странкама потребне су вође и организатори који схватају улогу политичких странака у демократском друштву и који су у стању да користе модерне технике организовања, комуникација, прикупљања средстава и обуке.²²⁵

У већини земаља у којима НДИ (National Democratic Institute) ради, друштво излази из периода доминације једне политичке странке или групе. Уколико постоји жеља за развојем демократског система, многе старе претпоставке и пракса претходног политичког система морају бити одбачене. На пример, у земљама где се политичка власт није никада мирно променила, нове политичке вође и грађани једнако морају да схвате да политички противници нису смртни непријатељи и да компромис и подела власти нису знаци слабости већ су битни састојци демократског процеса.²²⁶

Вођство у политичкој странци захтева формирање демократске атмосфере и развијање демократске праксе као сталан и динамичан процес.

Вођа политичке организације треба да пође од тога, како је баш он изабран? Ширењем демократије и права на избор свих чланова, бира се онај ко има најбољу визију.

²²⁴ Ciulla B. Joanne (2002), *The Ethics of Leadership*, Wadsworth Publishing, str. 100.

²²⁵ Исто, стр. 101.

²²⁶ Ciulla B. Joanne, (2002), str. 104.

Вође политичких странака морају да испуне посебну улогу. С обзиром на негативна дешавања у политичким странкама, као и у укупној организацији, нова демократска етика треба да буде идеја водиља која вође странака мотивише у спровођењу демократских промена у странци, да би се те промене могле спровести и доласком на власт.²²⁷

Политичка кампања представља вид активности усмерених на придобијање што већег броја гласача за легитимно остваривање политичких циљева једне политичке организације кроз активно партиципирање у државним структурама власти. Такође, постоје кампање и у кругу странке, тзв. страначке изборе, где се по статуту странке могу кандидовати више члана странке, и демократским изборима и гласањем доћи до водећег места у странци.

У току трајања кампање од кандидата који представљају политичку опцију очекује се да на што јаснији начин дају одговоре на питања усмерена како на личне квалификације за успешно представљање заједнице, тако и на питања која се тичу кандидатових идеја којима мисли унапредити странку коју представља. У таквој изборној утакмици кандидати на располагању имају своје тимове за вођење кампање. Њих чине људи са већ довољним искуством у вођењу политичких кампања или људи који су и сами прошли кроз искуства изборних процеса. Такви тимови брину о осмишљавању и спровођењу изборне стратегије, баве се израдом медијских пропагандних планова и обезбеђују подршку кандидату. Они се у изради изборног плана ослањају и израђују пројекције потребног броја гласова, баве се истраживањем јавног мњења, калкулишу са односом регистрованих бирача и добијених пројекција тражећи идеалну стратегију за остваривање изборне победе. У изборном тиму често се могу наћи и чланови породице или блиски пријатељи кандидата за политичке функције.

Од личних особина кандидата очекује се пре свега способност јасне и уверљиве презентације ставова и идеја која кандидат заступа, обзиром да је комуникација са

²²⁷ Price T. L, (2008), *Leadership Ethics: An Introduction*, Cambridge University Press, str. 56-57.

гласачима и потенцијалним гласачима пресудан фактор у коначном изборном циклусу. Због тога је неопходно да је кандидат особа која има јаку подршку пре свега у својој локалној заједници. Он мора бити способан да у сваком тренутку кампање одговори на питања на који начин он може допринети локалној заједници или друштву у целини, због чега је он идеална особа која то може остварити, које су то вештине и способности које он има а чине га бољим кандидатом од осталих.

Вође странке и организатори не смеју да забораве важност појединца – члана странке. Вође странака, без обзира на то колико елоквентни или паметни били, предодређени су за маргиналне позиције у демократском политичком животу своје земље ако немају чланство. Уколико странка жели да буде стварно демократска, вође странака себи не могу дозволити да забораве да крајњи ауторитет за стварање програмских поставки јесте и треба увек да буде само чланство странке.²²⁸

2. Политичко вођство у јавној управи

Разграничење политике као израза воље грађана од јавне управе као извршиоца те воље једна је од темељних претпоставки савременог демократског поретка и један од најважнијих концепата класичне школе теорије јавне управе. Исцртавање замишљене граничне линије почива на претпоставци да су, иако међусобно испреплетане, ове две сфере јавног живота по природи различите, свака са засебном основом легитимитета и властитом унутрашњом логиком деловања.²²⁹ Политичари црпе легитимитет из демократских избора и њихови поступци изнова се вреднују на крају истека повереног мандата, док је легитимитет чиновника утемељен на чињеници да су они примљени у службу путем јавног конкурса на основу показане стручности, способности, професионалног залагања и да су се обавезали да делују искључиво у складу са јавним интересом. Сходно хијерархијском моделу устројства институција модерне државе који је

²²⁸ Исто, стр. 58.

²²⁹ Goodnow J. Frank, "Politics and Administration", in: Jay M. Shafritz and Albert C. Hyde (eds), *Classics of Public Administration*, str. 28-30;

првобитно развио Макс Вебер (Maximilian Carl Emil Weber), особе које се налазе на врху лествице власти – изабрани јавни функционери, полажу рачун грађанима за исход јавних политика или програма.²³⁰

Руководиоци могу да, на пример, фаворизују ресорну јавну политику насупрот настојањима министра који је тек почео мандат тако што ће, отворено или прикривено, пружити отпор новом виђењу јавне политике и наставити да подржавају виђење из времена претходне владе. У том случају, положај новог министра као политичког вође који треба да спроведе програм владајуће странке (или коалиције) у повереном ресору биће значајно спутан, а мањак делотворног политичког вођства довешће до веће дискреције јавних службеника и јачања њиховог положаја у погледу заступања унутаринституционалног виђења ресорне јавне политике.

Примена модела новог јавног руковођења у вођењу јавних послова представља својеврстан преокрет у троголу „политичка елита – јавна управа – грађани”, утемељеном шездесетих на сагласности политичара и администрације о спровођењу великих владиних технократских програма. Од деведесетих година прошлог века владајуће елите развијених земаља почеле су постепено да улазе у привидан савез са грађанима као пореским обвезницима против сопствених јавних службеника – дојучерашњих партнера а сада непослушних и арогантних потрошача буџетских средстава.²³¹

Преузимање метода управљања из приватног сектора и њихова примена у подручју јавних послова као заштитни знак концепта новог јавног руковођења, додатно је закомпликовало политичко-управну повратну петљу која у свакој земљи представља плод вишедеценијских (или чак вишевековних) сукоба и компромиса између различитих група унутар једне политичке заједнице (и друштва). Стратешка раван уобличавања јавне политике раздвојена је од оперативне равни задовољења потреба грађана обезбеђењем

²³⁰ John Dreijmanis (ed.), *Max Weber's Complete Writings on Academic and Political Vocations*, Algora Publishing, New York, 2008, str. 155-207.

²³¹ Luc Rouban, "Political-Administrative Relations", in: Jos C. N. Raadschelders, Theo A. J. Toonen, Frits M. Van der Meer (eds), *The Civil Service in the 21st Century: Comparative Perspectives*, str. 264

јавних производа и услуга. Вертикалном специјализацијом унутар јавног сектора дата је већа самосталност јавним агенцијама, телима и предузећима како би се ефикасније и квалитетније обављали јавни послови и пружале услуге, те су надлежности и одговорност из министарстава спуштени на ниже нивое јавне управе и делом измештени у сферу тржишног пословања. Ипак, самосталност у уском технички дефинисаном подручју поједине јавне политике пружила је новом слоју јавних руководиоца постављених по уговору могућност учешћа у разматрању политичких питања везаних за процес стварања ресорних политика у својству стручњака.²³²

Према виђењу више теоретичара јавне управе и јавне политике, реформске мере усмерене на примену концепта новог јавног руковођења на Новом Зеланду увећале су богатство и друштвену моћ руководећег слоја јавне управе, претежно унајмљеног из приватног сектора, на рачун нижих рангова каријерних јавних службеника.²³³ Низ корупцијских скандала откривених крајем деведесетих година показао је да су виши руководиоци себи исплаћивали позамашне плате и додатке ван уговорних оквира и да су огромна буџетска средства потрошили на унајмљивање стручних консултаната из приватног сектора на задацима израде програмских докумената.

Закључак је, да је политизација и политичко вођство јавне управе главни проблем сукоба интереса, одакле произилази немар, нерад, лична корист, а трпљење посла, незадовољство код грађана и неадекватност саме власти.

3. Политичко вођство у другим организацијама

Радна група средње и источне Европе за управљање у невладином сектору дефинише добро управљање као “транспарентан процес доношења одлука у којем вођство

²³² Кораћ Срђан (2013), *Етичка димензија јавне управе*, докторска дисертација, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, стр. 253-254.

²³³ Shaun F. Goldfinch, “New Zealand: Reforming a new public management exemplar?”, in: Shaun F. Goldfinch and Joe L. Wallis (eds), *International Handbook of Public Management Reform*, str. 163.

непрофитне организације, на ефективан и одговоран начин, усмерава ресурсе и спроводи своја овлашћења на основу заједничких вредности.”²³⁴

3.1. Политички покрети

Политички покрети су организације политички активних грађана које су по бројности чланства веће од политичких странака, хетерогеније по политичким одређењима и интересима чланова, нестабилније у погледу организационе структуре. Организационо језгро најчешће чини једна или више политичких странака сличног програмског одређења, али покрети окупљају и грађане који нису чланови партија, већ имају заједнички интерес или заступају сличне политичке ставове и идеје за решавање одређених проблема у друштву који су у домену, општег, јавног интереса.²³⁵ Они имају различите епитете у називима, као нпр: мировни, студентски, еколошки, феминистички, (анти)глобализацијски, антинуклеарни и сл.²³⁶

3.2. Интересне групе

Интересне групе су још један вид политичког организовања различит од политичких странака и препознат као такав у политичкој теорији. Основна разлика у односу на политичке партије је та што немају идеологију. Друга разлика је што немају интерес да освоје власт, већ само да изврше утицај на власт у правцу остваривања сопственог интереса. Од група за притисак се разликују по томе што теже искључиво остваривању одређеног интереса, а не да утичу на јавну политику, што је циљ првих.²³⁷

²³⁴ Marilyn Wyatt (2004), *Приручник за управљање НВО*, Радна група средње и источне Европе за управљање у непрофитном сектору, стр. 4.

²³⁵ Митровић Милован, Бован Саша (2009), *Основи социологије и социологија права* СГ, Београд, стр. 156. и Марковић Ратко, (2008), стр. 249.

²³⁶ Томић Ђорђе (2009), *Друштвени покрети: питања, појмови, теорије и методе*, преузето са: <http://userpage.fu-berlin.de/~tomic/wp-content/uploads/Tomic-2009-Drustveni-pokreti-Teorija.pdf> стр. 17-20.

²³⁷ Милардовић Анђелко (1996), *Увод у политологију*, Пан-либре, Осијек, стр. 249.

Интересне групе имају различите форме деловања, директне и неформалне: учешће у политичким процесима, подршка и контрола власти, стварање социјалних мрежа које пружају подршку њиховим интересима, организовање протеста и демонстрација, информисање грађана путем медија, јавним наступима или на друге начине, и сл.²³⁸

Основна подела интересних група је на: грађанске и оне које организује власт.²³⁹ Као засебну врсту интересних група можемо сматрати и оне које имају економске интересе, као што су: пословне групе, радничке синдикалне организације, организације пољопривредника и различита професионална удружења.²⁴⁰

3.3. Невладине организације

У политичкој теорији невладине организације се идентификују са цивилним друштвом. У Источној Европи за време владавине комунизма, овај концепт политичког активизма је најчешће доживљаван као опозиција режиму, док је на Западу обележаван епитетима непрофитни, алтруистички и сл. За теоретичаре он представља модел друштвеног организовања који је алтернатива и у односу на социјализам и у односу на капитализам.²⁴¹

НВО су организације које се оснивају с циљем да се допринесе добробити друштва. Ове организације не финансира ни држава ни локална власт, тако да оне своје програме реализују преко спонзорства и добровољним, волонтерским радом грађана. НВО врло често буду корак испред државе у детектовању и решавању одређених друштвених проблема. Све своје пројекте израђују и воде у складу са логистичким и финансијским могућностима. Код нас је познато да људи имају формирано мишљење о невладиним организацијама такво, да све раде искључиво из свог интереса, док оне, бар у теорији, служе да побољшају услове живота грађана.

²³⁸ Преузето са сајта: http://wopedia.mobi/bs/Akcije_interesnih_grupa 17.09.2016.

²³⁹ Милардовић Анђелко (1996), стр. 250.

²⁴⁰ Митровић Милован, Бован Саша (2009), стр. 155.

²⁴¹ Пауновић, Жарко (2007), *Будућност цивилног друштва у Србији*, Београд, стр. 196.

Као највећи недостаци НВО сектора сматрају се његова недовољна политичка одговорност, зависност од финансијера, нејасан политички легитимитет, честа недемократичност у погледу унутрашње организације и механизма везаних за доношење одлука. Отклањање ових мањкавости и пуна политичка одговорност могући су једино кроз остваривање међусобне сарадње свих институција и организација друштва организованог на принципима демократије.²⁴²

3.4. Синдикати

Према теоретичарима који су се бавили истраживањима везаним за синдикално удруживање сматрају да су они настали у епохи индустријске револуције, а као узрок њиховом настанку виде систематске и релативно трајне односе неједнакости на релацијама власник капитала- радник, одн. управљач и извршилац рада. Сидни и Веб су синдикат одредили као „организацију најамних радника чији је циљ побољшавање услова рада“.²⁴³

Круцијална разлика између синдиката и политичких партија је у томе што је разлог за њихов настанак и правац деловања примарно усмерен на поље економије, а не политике. Синдикати не желе власт, већ моћ да врше притисак на власт са циљем заштите властитих материјаних интереса.²⁴⁴

Синдикати заступају интересе радника тако што склапају уговоре са послодавцима, одн. представницима државе, ако се ради од државној установи или предузећу у власништву државе. Ти уговори могу да буду општи, тзв. колективни, који важе за целу државу, или посебни, који се парафирају у оквиру одређене индустријске гране или појединог предузећа. Колективни уговори представљају основу за састављање

²⁴² Митровић Милован, Бован Саша (2009), стр. 156.

²⁴³ Stojiljković Zoran (2011), Srbija u lavirintima tranzicije, Službeni glasnik, Beograd, str. 397.

²⁴⁴ Исто, стр. 157.

појединачних уговора које сваки радник потписује са послодавцем, уговора о раду, а који су обухваћени регулативним нормама радног права.²⁴⁵

3.5. Групе за притисак

Притисак је облик политичког насиља у којој се рачуна са интересом онога на кога се притисак врши да очува оно што има или позицију на којој се налази, по цену чињења одговарајућих уступака који воде остварењу интереса оног ко притисак врши, при чему се још увек битно не нарушава укупни интегритет или моћ онога на кога се притисак врши.²⁴⁶

Групе за притисак су политички субјекти који немају амбицију да учествују у освајању или вршењу власти на начин на који то чине политичке партије, већ делују на власт посредно. Термин потиче из енглеског језика, тачније америчког политиколошког вокабулара, који је изнедрио израз „pressure groups“ за одређене интересне групе које у различитим формама врше притисак на носиоце политичких функција. Чланови група за притисак могу да буду интегрисани у неформалне групе које имају потенцијал да изврше насиље (нпр. навијачке), затим у невладине или синдикалне организације, лобистичке групе, медије, али и у државне институције - скупштину, министарства владе, државне агенције и сл.

Већи број аутора види одређене структуралне сличности у унутрашњој организацији и начину функционисања политичких странака и институционалних верских заједница: и једне и друге теже да остваре интересе у домену световног, унутар обе организације се воде борбе за моћ и утицај. Слично мишљење износи и Морис Диверже

²⁴⁵ Беговић Борис, Лабус Мирољуб, Јовановић Александра, (2008), *Економија за правнике*, ПФУБ Издавачки центар, Београд, стр.483-484.

²⁴⁶ Dragan Simeunović (1989), *Političko nasilje*, NIRO Radnička štampa, Beograd, str. 88-89.

(Maurice Duverger) који политичке партије назива црквама модерног времена, а партијске борбе пореди са верским ратовима.²⁴⁷

3.6. Значај и улога одлучивања у политици

Од првог организованог друштвеног живота, када су један човек или ужа група људи вршили одређене послове у име осталих и када су им издавали разна наређења, постојало је одлучивање које је у себе укључивало управљање и руковођење. Постепено од ад-хок одлука прелазило се на систем одлука, па се систем одлучивања постепено усавршавао и мењао, прво у оквиру истог типа друштва, а затим од типа до типа друштва. Погрешно би било закључити да се систем одлучивања усавршавао праволинијски по коме се увек ишло напред према бољем, на пример, да је одлучивање пре педесет или сто година било лошије од данашњег које се обавља у свим сегментима и на свим нивоима друштва. Процес одлучивања стално траје, а његов континуитет и квалитет зависи од много елемената (варијабли), па и у најразвијенијем друштву могу бити лоше одлуке или обратно.²⁴⁸

Савремени свет не би могао бити оно што јесте и не би функционисао сплет система (природни, технички и организациони), да такорећи, не доноси одлуке сваког часа. Полигони, на и у којима се доносе одлуке, су светске организације и савези, државе, државне организације, установе, предузећа, верске, политичке и друге организације, парламенти, шефови држава, влада, па и појединци. Све су то, у основи, системи за доношење одлука. Зато се у сваком политичком систему придаје значај одлучивања и оно се обавља, односно врши, у свакој ћелији друштва у којој делује више људи без обзира о којој се врсти људске делатности радило (политика, економика, просвета, култура, војска, религија итд.).

²⁴⁷ Орловић Славиша (2002), стр. 63-64.

²⁴⁸ Monteskiје Charls Lui Sekonda, *О духу Закона*, Сарајево, 1956; Parsons Talcot (1960), *Structure and Proces in Modem societies*, New York.

Теоријски је нужно утврдити који су то фактори који одржавају сталну динамику одлучивања. До данас су се издиференцирала три става или концепције о томе:

а) Формално-правна концепција која у процесу одлучивања види одлучујући утицај државе, власти, закона, парламента, суверенитета, облика владавине итд.

б) Интересно-социолошка концепција која полази од уверења да је суштина политичког и сваког другог одлучивања у борби интереса.²⁴⁹

ц) Мулти-конвергентна концепција која у процесу одлучивања укључује битне елементе прве и друге концепције, али додаје и нове, као што су свест људи о томе да стихијност не даје резултате, а ту појаву отклања организовано руковођење и одлучивање.

Која ће се концепција прихватити све зависи од тога који стандард политичког, економског и духовног живота се сматра нужним, то значи и шта подразумевамо под одлучивањем. Ако сматрамо да је одлучивање лоцирано једино у сфери државе и њених органа или чак појединаца, онда су стандарди врло ниски. И томе ако се дода да се изједначава управљање и одлучивање, па и руковођење, онда је драстично снижен ниво одлучивања и сужен круг оних који одлучују. Наведена схватања су врло блиска концепцији формално-правног карактера, коју смо већ експлицирали. Интересно-социолошка концепција је могућа једино у потрошачком и меркантилистичком поретку пошто је сувише прагматичан. Данас је све више оних који се одлучују за мулти-конвергентну концепцију због њене кооперативности и универзалности. Она тачно ставља у одређену релацију све три категорије које разматрамо (одлучивање, управљање и руковођење).

Без обзира која је концепција, у датом историјском тренутку најприхватљивија, ипак, суштинско је питање ко може одлучивати. Одлучивати може само овлашћено лице и орган, а то у штрем приступу значи да субјект одлучивања мора бити легалан и

²⁴⁹ Конт Огист (1869), *Курс позитивне филозофије*, Култура, Београд, 1960, стр. 191.

легитиман, а посебно он мора бити способан да доноси одлуке. Основна претпоставка способности за одлучивање је правна способност и психофизичка зрелост и стабилност личности која доноси одлуке, а за органе да су легално изабрани или именовани, те да су легитимни за доношење одлука (да су надлежни).

Одлучивање је у сваком систему (држави) од посебног друштвеног интереса, али оно је од велике важности и у малим (микро) сегментима, почев од породице до локалне заједнице. При одлучивању корисно је да се поставе у исту раван неколико решења (алтернатива), па да се врши избор (рационалан избор) између више могућих решења. Колико невоље наносе појединцима и друштву они који узурпирају право на одлучивање. У правилу су такви некомпетентни, нелегитимни и површни.

3.6.1. Елементи процеса политичког одлучивања

Свака битна одлука има свој претходни и накнадни корпус елемената који су битни за њено доношење и извршење. Они се морају сагледати и тек тада се може донети коначна одлука. Управо због мноштва различитих елемената, који утичу на то хоће ли се уопште донети нека одлука или не, а затим ако ће се донети ко су учесници у моделовању и доношењу (претходни консултанти, учесници у моделовању одлуке, доносилац одлуке, извршиоци, субјекти на које се односи одлука итд.) процес одлучивања је веома сложен и одговоран.

До данас нема тачне и јединствене номенклатуре елемената у процесу одлучивања пошто различити теоретичари уносе нове елементе уз постојеће или неке изостављају сматрајући их небитним. На другој страни, у пракси, се ти елементи драстично редуцирају и симплифицирају па због тога је и толико лоших одлука.

Појава проблема, идеје или интереса за доношење неке одлуке представља први корак, односно први елемент у процесу одлучивања. Затим се утврђују циљеви који се желе постићи доношењем одговарајуће одлуке. Након утврђивања циља долази до конституисања различитих елемената. Они који желе успех одлуке или наступ било

каквих негативних последица, стварају и разрађују даљу скалу елемената. Тако се могу појавити елементи: постављање и испитавање више алтернатива, проучавање неких ранијих ситуација са сличним одлукама какви су били ефекти, испитивање фактора који би могли ограничити ефикасност провођења одлуке, упоређивање стања које је било пре доношења одлуке, одабирање најбоље алтернативе, проучавање последица примене сваке алтернативе.

Колико год да је елемената код припреме доношења одлуке, ипак се сви они могу сврстати у три групе:

- Прва група су елементи који су битни за стање, односе и чињенице пре доношења одлуке.

- Друга група су елементи који се појављују у фази доношења одлуке, и на концу,

- Трећа група су елементи који се односе на стање након доношења одлуке када наступају позитивне или негативне последице, те контрола извршења и сл.

Један број теоретичара утврђује, обавезно и динамику за остваривање доношења и провођења одлуке, као и неке друге елементе.

Познато је у науци о управљању да постоје покушаји да се груписањем одређеног броја елемената стварају тзв. модели. Модел је у основи апстрактни узорак који показује како би требало одлучивати.

У пракси су корисни модели, али за тзв. хоризонталну употребу и то једнократно, пошто за сваку друштвену ситуацију траже се нови елементи (иако постоји један број елемената у моделу који су константни). Досадашњи покушаји стварања модела могу се сврстати у три групе, и то:

- а) Нормативни модел (који се негде назива и правни) састоји се од низа поступака који упућују доносиоца одлуке како треба да поступи при доношењу одређене врсте одлуке.

б) Дискретивни модел (назива се и модел сличности) је такав који на релативно веран начин симулира понашање доносиоца одређених одлука.

ц) Класични модел (назива се и константни) тежи да представи елементе којима се остварује циљ организације државе, појединца и слично.

У пракси се врло често појављује потреба код доношења одлука да се тражи узорак неке сличне ситуације од раније. Међутим, ти узорци су најчешће субјективизирани пошто нема у њима све претходне елементе. То, у ствари није модел, већ само финале модела по коме је настала та одлука. Да би модели били од користи нужна је техничка база (нарочито рачунари, микротехника и сл.).

3.6.2. Начела и фазе политичког одлучивања

У оквиру грађанско-партијског (страначког) модела постоје неки елементи који су преузети из ранијих модела (државно-партијског и самоуправног).

Да би функционисао било који модел управљања он се мора заснивати на неким начелима и фазама. За процес доношења одлука значајна су следећа начела:

а) Начело детнократичности процеса одлучивања које има свој извор у уставним одредбама и карактеру политичког система. Ово начело је уједно и универзално начело већине политичких система. Оно претпоставља да се у систему одлучивања (укључујући и консензус) полази од широке основе давања предлога, мишљења и уважавања ставова и интереса свих заинтересованих.

б) Начело јавности процеса одлучивања које се, прије свега, огледа у јавном давању предлога и мишљења од појединца па до њихових асоцијација и организација. Начело јавности онемогућује форумски рад и узурпацију моћи од стране малих група људи или појединаца.

ц) Начело колективности процеса одлучивања које се изражава у колективном (масовном) формирању предлога, колективном изјашњавању и колективном извршавању

усвојених одлука. Начело колективности је, иначе, у духу опште концепције демократских друштава, а посебно самоуправног и партиципативног.

д) Начело јединства интереса свих субјеката у процесу одлучивања.

Ово начело представља угаони камен на коме почива одлучивање по систему консензуса, а које има пуно оправдање у сваком демократском друштву. Нема сумње да је у овом начелу дошао до изражаја плурализам интереса мноштва субјеката.

Наведена начела битно утичу на елементе процеса одлучивања, фазе доношења одлука и понашање објективних и субјективних фактора у процесу одлучивања и извршавања.

Ниједна ваљана одлука се не може донети брзо, а поготово одлуке које се тичу друштвених и других ширих интереса, Зато ваља истаћи да свака добра одлука мора проћи кроз фазе моделовања (друштвене и правне ферментације). Свака од тих фаза је у основи део одлучивања. На теоријском плану су се издиференцирале следеће фазе:

- а) појава проблема или иницијативе,
- б) проучавање проблема или иницијативе,
- в) предлагање и израда нацрта одлуке,
- г) информисање ужег или ширег круга заинтересованих, али и неутралних,
- д) јавна расправа,
- ђ) доношење одлуке од надлежног органа или лица,
- е) извршавање одлуке, и
- ж) контрола извршавања одлуке.

Свака од наведених фаза има своју улогу у циљу да одлука буде што боља и употребљивија. Зато треба имати на уму да је процес доношења одлуке почео већ са првом фазом. У свакој тој фази не сме се погрешити пошто се и одговорност носилаца у свакој фази може конкретно утврдити. То другим речима значи да су погрешна мишљења (и пракса) да је за одлуку искључиво одговоран орган који ју је донио. Одговорни су сви они који су у свакој фази радили на моделовању одлуке. Тако, на пример, док се појави иницијатива, у првој фази, ту иницијативу морају проучити људи, одговорно и стручно, како би на самом почетку били сигурни да ли иницијативу треба одбити или приступити даљем раду, до коначне одлуке.

3.6.3. Врсте одлука и њихови доносиоци

Постоји безброј одлука, било да оне потичу од појединаца, институције или организације. Предмет нашег разматрања нису појединачне, индивидуалне, личне одлуке. Оне су врло различите и има их безброј. Сваки човек је „фабрика“ одлука, па се зато у такве одлуке и не упуштамо. Нас интересују друштвене одлуке, тј. одлуке које доносе органи, организације, тела, институције, предузећа, установе, општине, држава, црква итд. као и одлуке носилаца јавне власти - извршни и слични носиоци друштвених овлашћења (разни шефови, директори, управници, председници, шефови влада, шефови држава, политичке вође и бројни други носиоци јавних и других овлашћења).

Тешко је утврдити класификацију одлука, па ипак, се то у теорији ради, а пракса их или прихвата или одбацује. Уочено је да предмет одлуке који битно утиче на облик, садржај, ранг и сврсисходност одлуке. За сваку одлуку која се доноси постоје нека "правила игре" нарочито с обзиром на садржај, број лица или институције на које се односи, њену општост и комплексност. Постоји несређеност у врстама и називима одлука, па се често исте или сличне одлуке различито називају.

Ипак, све одлуке могу се сврстати у две велике групе и то као: општа класификација одлука и посебна класификација одлука.

а) Општа класификација одлука названа је због тога што се под овим називом сврставају одлуке које су истородне или у паровима, тј. које имају нека битна заједничка обележја без обзира на садржај и доносиоца одлука. У ову групу спадају одлуке: програмиране, непрограмиране, позитивне, негативне, рутинске, адаптивне, иновативне, структуралне, неструктуралне, политичке, алокативне, оперативне, координативне и ултимативне.

б) Посебна класификација одлука или ужа класификација која се односи на управна подручја. Те одлуке могу бити интересне, техничке, слободне, везане, аутономне, хетерономне, институционалне, сталешке, развојне, пословне, инструменталне, рутинске и друге.

Улога доносиоца одлуке је веома деликатна и различита. Доносилац одлуке мора бити овлаштен, легалан, легитиман и способан за ту улогу да би одлуке биле ваљане. По природи ствари би требало да доносилац одлуке битно утиче на циљ, садржај и одлуке. Међутим, врло је честа појава да доносилац (легитимни) буде изманипулисан, елегантно одстрањен или на неки други начин онемогућен да битно утиче на суштину одлуке. Често је такође појава да доносилац одлуке нема пуно алтернатива с обзиром на циљ одлуке. У многоме зависи од тога да ли одлуку доносе највиши државни органи, локални органи, врховни старешина или егзекутива.

Шта год је нижи ниво доносиоца одлуке то је њихова одлука под већом (широм) контролом, док доносилац одлуке при врху или самом врху хијерархије је под малим или накаквим надзором.

Очигледно је улога доносиоца одлуке врло деликатна, одговорна и незахвална. Познато нам је из доба социјалистичког друштвеног уређења у Југославији да се тврдило: ако су добре одлуке да су плод колективног рада, а ако су лоше да су плод рада појединца (иако је доносилац исти). Зато доносилац одлуке мора бити веома опрезан. Он мора имати доста проверених елемената, релевантних чињеница, остварити пуну координацију са субјектима који су пресудни за доношење одлуке.

Постоје проверени системи у којима се доноси одлука и где се она потврђује и извршава. Тако се стварају макро и микро тријаде у којима се одвија процес доношења и извршавања одлука. Оне се јављају на нивоу државе, а то су парламент, влада и грађани, на нивоу предузећа, савет, директор и радници, те на нивоу месне заједнице скупштина, извршни одбор и грађани итд. У пракси долази до поремећаја система па се појави нелегалан, нелегитиман или неспособан доносилац одлука. У таквој ситуацији настаје правна и фактична конфузија.

VIII ИЗАЗОВИ СРПСКОГ СТРАТЕГИЈСКОГ ПОЛИТИЧКОГ ЛИДЕРСТВА

Двадесет први век са собом доноси идеал где се светски центри моћи окрећу према онима који имају услове који производи, а економско управљање губи подређен однос, с тим што нема сагласност са традиционалним савезницима. Стратегија изазова политике 21. века представљају природни ресурси и максимално коришћење енергије сваког вида. Овај вид изазова приказује будуће понашање савременог политичког вођства.

Тежња ка новим светским поретком представља глобализовање националних интереса попут САД, али се тренутни лидери придражавају одржавању својих националних интереса. Демократија која се спроводи на нашој територији је превише експонирана и „надувана“, те се јасно види да нема ни основне карактеристике демократије. Велики проблем је то што су на политичку сцену дошли кадрови који никада нису били запошљавани у реалним државним и приватним секторима који су остваривали конкретне резултате па нису успели да заштите интересе друштва као целине, већ због страха од компетентних, добромислећих и стручних људи које не могу контролисати створили су поларизацију у друштву и наметнули лидере који не знају конкретно да раде већ могу само да управљају, а колико ефикасно – види се по резултатима.

Примена овакве демократије указује на чињеницу непоштовања друштвених вредности и уважавање знања и способности као основу личне слободе друштва. Уколико би желели да нам друштво буде уређено, мораћемо од почетка афирмисати комплетан друштвени систем.

Неадекватанно конципиран састав и развој државе утиче на лоше просторно планирање и занемаривање одређених делова државе, што доводи до масовних миграција ка урбаним срединама или напуштањем државе.

Постојећи политички лидери у кампањама, као и свим јавним појављивањима понављају обећања и покушавају да прикажу решење за разне постојеће проблеме, које уколико добију подршку народа и мандат, те проблеме могу решити или их бар смањити. Главни проблем у њиховим обећањима јесте тај, да постојећи кадрови мењају функције али се од избора до избора понављају, те и даље немају помака у решавању проблема.

Национална стратегија политике је заснована на брзом уласку у институције и заузимање политичких функција:

- Тежња за брзи улазак у институције које су превазиђене или су већ на заласку доводи до допунског расипања националне енергије. Препуштање националне судбине међународним судовима правде који су формиран за заштиту интереса оних који су их формирали довешће неминовно до нових разочарења.

- Научна истраживања и иновативна делатност и процеси стицања знања бивају ометени због сиромаштва, догматских веровања и политичких искључивости.

- Замиру фундаментална истраживања и техничке науке па се смањује способност друштва да се стара о себи.

- Ако поверење у вођство, институције система, хијерархију, национални идентитет и бољу скору будућност пропадне онда се може урушити друштвена кохезија и догодити неконтролисани процеси.

Да ли ће професионални политички лидери који су стекли статус вербалним наступима и вештином манипулисања без практичног искуства и позитивних резултата рада на неке 11 позиције доводити оне који знају да креирају, управљају, граде и стварају нове вредности остаје да се види, али ако се то брзо не деси, неће се брзо ни стање у друштву поправити.

Ослањање на интернет информације које се траже јер су већ делимично однекуд познате и други брзи, површни начини стицања знања без долажења до информација које нисте тражили које пружају књиге, репортаже и стручни часописи, доводи до убрзаног пада општег нивоа образовања и ограничавања интелектуалних капацитета друштва као основе за преживљавање. Ако се томе дода и школовање по Болоњи које ствара извршиоце поданике даваоце услуга онда остаје велика обавеза на политичком лидерству да трасира властити пут у будућност и створе производна радна места.

У условима политичке и економске нестабилности са претњама и изазовима који следе, ако политички лидери не буду имали јасне националне циљеве, добро рангиране приоритете и буду неодлучни, расипаће се национална енергија и даље слабити друштвени капацитет и вероватно у сагледивој будућности се неће постићи статус развијене државе као Норвешке, Швајцарске, и сл. У таквим државама се сви планови пројекти и одлуке доносе на бази најсавременијих научних метода и техника.

Шта су данас српски приоритети:

- Српска привреда,
- Српско банкарство,
- Реорганизовано државно школство и контролисано приватно школовање,
- Социјална и здравствена сигурност,
- Судство и борба за истину,

- Полиција и војска, па на крају регионална и глобална повезивања.

Где је излаз? Политички лидери би требало да изврше сваку задату реч или да је не изговарају, јер „ко прича, а не извршава, гради кућу без темеља”.

У конкретној ситуацији у Србији то значи да на чело државних институција треба постављати личности са доказаним референцама, борце за истину, интелектуалце позитивних патриотских опредељења који ће бирати сараднике са узајамним поверењем и поштовањем а они ће оживети или створити институције и успоставити конзистентан друштвено политички и привредни систем. Наше шансе за привредни опоравак постоје у 84% земаља света које су неразвијене а имају потенцијале за развој. Немачка - Француска и Енглеска више немају шта да понуде једна другој јер њихове привреде могу да створе све производе истог квалитета.

Од Другог светског рата до данас нико није изашао из круга неразвијених осим Израела (тај јаз се данас повећава). Земља која нема 20 или више милиона становника не може складно да развија све привредне гране, мора да одреди шта је њена стратешка производна делатност. Даље стратешко одлучивање базирано на обманама, лажним статистикама, очекивањем од далеке будућности и туђе помоћи неће ускоро више бити толерисано. Дегенерисани маркетинг у смислу преваре и подвале мораће да буде потиснут пред квалитетом и истином. Поред низа могућности усавршавања управљања нашом земљом кључни принцип биће „равномернија-праведнија расподела ресурса националног благостања“, то значи створити такву регулативу и друштвено окружење које неће омогућити релативно малом броју власника да концентрише ресурсе „националног благостања“ и њима управља нестручно без регулативе, морала, етике и повратне спреге.

Понирање има границе, а наш народ заслужује да се пореди са напредним и просперитетним друштвима, то очекује од своје елите којој даје поверење да уместо њега оперативно одлучује и дежура над његовом судбином. Нема успешног управљања у организационим системима без ефикасних метода и техника за подршку у одлучивању.

Обезбеђење складног и сврсисходног деловања свих кључних чинилаца у систему, на оптималан начин, према конкретним условима ограничења, уз задовољавање увек више, а често и међусобно супростављених критеријума представља једну од кључних креативних делатности менаџмента. У организационим системима преко ефикасности и квалитета процеса одлучивања и ваљаноости одлука оцењује се ваљаност укупног функционисања система и вредност менаџерског тима. То важи и за сваког учесника који доноси одлуке, па се с тога сматра да “онако како одлучујеш такав си човек“. Искуство нас учи да најчешће релативно мали управљачки апарат има право да доноси кључне одлуке које затим кроз планове и акције трансформише у конкретне резултате и показатеље успешности рада система.

Већина учесника у систему делегира своју одговорност за стање система на одабрану или наметнуту мањину и тиме себе лишава могућности да допринесе и понесе одговорност за стање система. Није велики проблем ако то „уместо нас“ обављају професионалци који су изучавали стратегију, теорију одлучивања и друге систематске научне дисциплине и који поштују процедуре и „правила игре“ и универзалне и позитивне законе. Проблем је када то ради некомпетентна и наметнута и отуђена „квази елита“ без конкретних знања, регулатива и повратне спреге. Ако хоћемо да учествујемо у свим кључним активностима одлучивања и управљања по властитој савести и моралу на одговоран начин, морамо се за то оспособити и своје способности коректно примењивати и борити се да то буде прихваћено. Наши ставови биће најлакше прихваћени ако их унапред можемо егзактно исказати и квантификовати па их упоредити са другима и извршити избор.

Самовоља, стварање привида у извесност ситуације лични гестови и заблуде доносилаца одлука, губе легитимитет у организованим друштвима. Нажалост, организованост, одлучивање и управљање на рационалан-научно заснован начин поштовање правила, усмереност ка циљу, добровољно усаглашавање властитих и друштвених интереса са природним радом, моралом и етиком или нису битна обележја,

или често нису поштовани од наших доносилаца одлуке на нивоу топ менаџмента на стратегијском-државном и националном нивоу.

Искуство је показало да доносиоци одлука на стратегијском нивоу не познају стратегију и теорију одлучивања често доносе стратешки погрешне одлуке које имају дугорочно негативно дејство на систем. Због тога и због превеликог утицаја екстерних фактора из окружења ми перманентно губимо мале и велике па и стратегијске битке и као по законитости редовно доспевамо у тешке позиције и стављени пред судбинска искушења и као народ и као друштво и као појединци. До када ће то трајати? Вероватно док унапред не будемо одређивали очекивану вредност и жаљења и очекивану вредност потпуне (перфектне) информације. Поред овога морамо се брзо ослобађати код нас већ дуже време присутне оријентације да све наше националне, колективне и индивидуалне слабости учинимо легитимним и тиме избегнемо обавезу да савремене научне методе и технике свакодневно примењујемо у конкретној пракси под изговором „МЕНИ ТО НЕ ТРЕБА“ и „ТАКВИ СМО МИ СРБИ“. Али, питање је ко ће да слуша и да чита и овакве поруке и да их извршава. Да ли ми данас имамо вишка грађана и вишка запослених када смо у оваквој ситуацији одлучивања? Нема вишка грађана и запослених. Они су шанса за нове пројекте, производе, технологије, надградњу и на крају и за улепшавање земље и природе.

IX ЗАКЉУЧАК

Савремено стање вођства у политичким организацијама говори да све више преовлађује теорија о трансформационом и харизматском вођству, са чим се добар део терористичара слаже. Пак, са друге стране, такође се може рећи да су све више присутни и приступи за које се може рећи да се налазе на потпуно супротној страни замишљене већине новијих теорија, тј. осамостаљивање запослених и тимско вођство. Овакав вид приказа запослених доказује пресликан амерички систем пословања.

У САД-у се често говори о томе да су све више цењене две врсте вођа, који траже осамостаљивање и сепаратизацију од лидера који су сагласни са спровођењем аутономије, при чему се умањује ауторитет над подређенима.

Наведена чињеница представља веома добар увод за истраживање и проучавање утицаја националне културе на концепте вођства и на организационе поступке вођа и њихових следбеника.

Против политичких странака се стално наводе разлози неповерења, низ критика, и то не само са одређеним бројем, већ је то глобално мишљење о политичким партијама у Србији. Многи аутори наводе да све више попримамо Западни систем вредности и изгледа, те да би то могло да буде добро за нас, с обзиром да смо недовољно умно, а затим и друштвено развијени. Сталним препуцавањем власти и опозиције, као и странака које су подељене на левичарске и десничарске, све је више оних који желе улазак у Европску унију и сарадњу са САД, док други „тас“ нагиње ка Русији и савезу са њом. Трећа група странака, којих има најмање, јесте централни део политичког система. Овим политичким поделама и вођствима, грађани су подељени и обзиром на разне промене на политичкој сцени код нас, они имају све мање поверења у политичке организације.

Лоше стране политичких странака су то што оне јавно мњење фабрикују у вештачко мњење, прикривају лично мишљење, самосталност и критичност, развијају нетрпељивост, пристрасност и негују конформизам мишљења у свом оквиру, одржавајући строгу дисциплину. Оно што их карактерише јесте, обраћање страстима и осећајима, јер оне стварају масу људи, чија је делатност крута, а самим тим и гуше интелектуалне личности. Мимо овог, оне заиста стварају професионалне политичаре, одбацивајући грађане из политике и гушећи слободу ради дисциплине, стварајући пасивне партијске чланове, ослабљују однос између гласача и њихових посланика, потчињавајући све који су по функцији испод њих у складу са строгим страначком дисциплином. Након овог дела, они губе слободу делатности у парламенту, а тиме и политички ауторитет. Исто је и са високим функционерима попут министара.

Данас у јавности, како стручној, тако и широкој, преовладава мишљење да политичке странке претежно служе за задовољење личних интереса појединаца или одређених група, а не за заштиту јавног интереса, при чему се лични интереси представљају као друштвени, државни или национални. Такође, јавност сматра да колективна одговорност за вршење власти, затим страначка приврженост носилаца политичких функција, те њихова неодговорност пред бирачким телом погодују корупцији, смањују могућност прокламовања нових политичких идеја и демотивишу грађане да се удружују на основу својих ставова по одређеним питањима.

Академик и редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду, Радомир Лукић, пак, одбацује критике упућене политичким партијама као неосноване, јер, према њему, немају у виду реално стање у друштву, него претпостављају оно које можемо сматрати идеалним.

Узрок лошег мишљења о политичким странкама јесте због лошег модела вођства, разних обећања у предизборним капапањама, као и пад стандарда, који јако тешко пада сваком становнику.

Модел савременог политичког вођства се заснивају на већ постојеће моделе. Онај модел који описује нашу политичку сцену је такав, да се данас идеологија и смер управљања политичке странке огледа у самом лидеру и његовом политичком вођству. Нико више данас не гледа идеале, све очи су упрте у лидера власти који се обраћа свима са поштовањем и којеквим обећањима, а самим тим се ништа не предузима по том питању.

Оно што такође доприноси праћењу постојећег вођства јесте етика вођства, модели, руковођење и утицај политичких лидера на само вођство и утицај моћи над лидером.

Ови видови вођства се не примењују само у држави и државном вођству, већ и унутар политичких организација, разликујући стилове вођства у складу са одређеношћу политичке организације.

Слична је ситуација и са вођењем јавне управе и другим организацијама попут НВО, синдиката и разних група. Политика је присутна увек и свуда, што се не гађа са моралним особинама.

Тежња ка новим светским поретком представља глобализовање националних интереса попут САД, али се тренутни лидери придржавају одржавању својих националних интереса. Демократија која се спроводи на нашој територији је превише експонирана и „надувана“, те се јасно види да нема ни основне карактеристике демократије. Велики проблем је то што су на политичку сцену дошли кадрови који никада нису били запошљавани у реалним државним и приватним секторима који су остваривали конкретне резултате па нису успели да заштите интересе друштва као целине, већ због страха од компетентних, добромислећих и стручних људи које не могу контролисати створили су поларизацију у друштву и наметнули лидере који не знају конкретно да раде већ могу само да управљају, а колико ефикасно – види се по резултатима.

Примена овакве демократије указује на чињеницу непоштовања друштвених вредности и уважавање знања и способности као основу личне слободе друштва. Уколико би желели да нам друштво буде уређено, мораћемо од почетка афирмисати комплетан друштвени систем.

Х ЛИТЕРАТУРА

- Adizes Kalderon Ichak (2013), *Leading the leaders*, Hesperia, превод Мира и Вера Глигоријевић, Београд.
- Атлагић Сениша (2008), *Партијска идентификација као детерминанта изборне мотивације*, ФЕС и ФПН, Београд.
- Bakić Jovo, *Levica i desnica: pokušaj teorijskog određenja i iskustvene primene na slučaju Srbije (1990-2014)*, Sociologija, Vol. LVII (2015), N° 1.
- Беговић Борис, Лабус Мирољуб, Јовановић Александра (2008), *Економија за правнике*, ПФУБ Издавачки центар, Београд.
- Бидерман Ханс (2004), *Речник симбола*, Плато, Београд.
- Богићевић-Миликић Биљана (2008), *Менаџмент људских ресурса*, Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду.
- Васовић Мирјана (2006), *„Персонализација политике у ’транзиционој‘ политичкој култури Србије: социјалнопсихолошка исходишта и политичке последице“*, Политичке странке у Србији – структура и функционисање, Friedrich Ebert Stiftung и Институт друштвених наука, Београд.
- Вебер Макс (1976), *Привреда и друштво*, Просвета, Београд.
- Видаковић Зоран, (1970), *Друштвена моћ радничке класе*, Рад, Београд.
- Вујић Добрила (2011), *Управљање људским ресурсима – извор пословне успешности*, друго допуњено и измењено издање, Унија факултета источне Европе, Факултет за правне и пословне студије др Лазар Вркатић, Нови Сад.

- Вукичевић, Милан, (2007), Менаџмент, Нови Сад.
- Веуме von Klaus (1974), Сувремене политичке теорије, Стварност, Загреб.
- Bernard M. Bass, Ralph Melvin Stogdill, (1990), Theory, Research, and Managerial Applications.
- Гајевић, Славко, (1993), Буквар политичара: приручник за тумачење технологије власти, Култура, Београд.
- Гоати Владимир, Савремене политичке партије, Партизанска књига, Београд, 1984.
- Гоати Владимир, (2002), Транзиције и институције, Центар за економска истраживања, Београд.
- Гоати Владимир (2006), „Моћ партијског вође“, у З. Лутовац (прир.), Демократија у политичким странкама Србије, Београд: Friedrich Ebert Stiftung и Институт друштвених наука.
- Goati Vladimir (2007), Političke partije i partijski sistemi, Centar za monitoring i Fakultet političkih nauka u Podgorici, Podgorica.
- Група аутора: Историја за 3. и 4. разред гимназије, Завод за уџбенике и наставна средства, Београд, 2005.
- Група аутора: Финансирање политичких партија, између норме и праксе, ЦЕСИД, Београд, 2008.
- Downs Anthony (1957), An Economic Theory of Democracy, Harper and Row, New York.
- Ђорић Марија (2013), Идеолошки мотивисан екстремизам као генератор политичког насиља, докторска дисертација одбрањена на Факултету политичких наука у Београду.
- Ђорић Марија (2014), Екстремна десница, Удружење Наука и друштво Србије, Београд.

- Ђорђевић, Јелена (1997), Политичке светковине и ритуали, Досије и Сигнатуре, Београд.
- Ђорђевић Миодраг (2012), Истраживање политике – бихејвиоралан приступ, Службени гласник, Београд.
- Марјановић, Јован (1996), Теорија политике – основи, Универзитет у Београду.
- Живадиновић, Ненад, (1967), Политичке партије, Правни факултет Универзитета у Београду.
- Иваниш, Жељко, Младеновић Мирослав, Драгишић Зоран, (2006), Политички систем, факултет цивилне одбране, Београд.
- Kuzmanović Bora (2010), „Autoritarnost - varaj za jakim i pouzdanim vođema i disciplinom“, zbornik Kako građani Srbije vide tranziciju, istraživanje javnog mnjenja tranzicije, Službeni glasnik, Friedrich Ebert Stiftung, Beograd, (str. 89-103),
- Куљић, Тодор, (1994), Облици личне власти, Институт за политичке студије, Београд.
- Јанићијевић, Небојша, (1992): Управљање групама у организацији, Пословна политика, Београд.
- Јеротић, Владета (1999), Вера и нација, Библиотека Лавиринт, наведено дело, Арс Либри, Београд.
- John Dreijmanis (ed.), Max Weber's Complete Writings on Academic and Political Vocations, Algora Publishing, New York, 2008.
- John C. Maxwell, (2013), The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential, New York.
- John C. Maxwell, (2007), The 21 Indispensable Qualities of a Leader: Becoming the Person Others Will Want to Follow, Thomas Nelson, USA.

- Јовановић Милан,(2006), Изборна јединица, изборни праг и страначки систем, Српска политичка мисао, 16 vol., br. 1-2/2006, Институт за политичке студије, Београд.
- Јовановић, Слободан, Одржави, Основи једне правне теорије, Београд, 1922.
- Kellerman Barbara, (2010). Leadership: Essential Selections on Power, Authority, and Influence, McGraw-Hill Education.
- Koenen-Iter Žak (2005), Социјална елита, Београд: CLIО.
- Кораћ Срђан, (2013), Етичка димензија јавне управе, Докторска дисертација, Факултет политичких наука Универзитета у Београду.
- Kont Ogist, (1869), Курс позитивне филозофије, Париз – Лондон, (превод у издању Културе, Београд, 1960.).
- Luc Rouban, “Political–Administrative Relations”, in: Jos C. N. Raadschelders, Theo A. J. Toonen, Frits M. Van der Meer (eds), The Civil Service in the 21st Century: Comparative Perspectives.
- Лукић Радомир, (1981), Политичке странке, Научна књига, Београд, 1981.
- Митровић Милован, Бован, Саша (2009), Основи социологије и социологија права СГ, Београд.
- Марковић Ратко (2008), Уставно право и политичке институције, Службени гласник Београд
- Матић Петар, (2004), „Елите у Србији и њихов утицај на демократизацију и политичку модернизацију“, Политичка ревија 3.
- Милутиновић М. Мирослав, (2009), Принципи менаџмента, Свен – Ниш.

- Милутиновић Мирослав, (2009), Принципи менаџмента, УСЕЕ-Унија факултета југоисточне Европе, Факултет за правне и пословне студије, Ниш.
- Митровић Живан, Српске политичке странке, Политика А.Д, Београд, 1939.
- Митровић Милован, Бован Саша (2009), Основи социологије и социологија права, Службени гласник, Београд.
- Михаиловић Срећко (1997), Партијски мозаик Србије, Београдски круг, Београд
- Милардовић Анђелко, (1996), Увод у политологију, Пан-либре, Осиек.
- Мојић Душан, (2002): „Новији приступи проучавању вођства у организацијама“, Социологија 44, Београд
- Michael Rush (1992), Politics and society – an introduction to Political sociology, London.
- Northouse Peter G. (2012), Leadership: Theory and Practice, 6th edition, SAGE Publications.
- Northouse G. Peter (2015), Introduction to Leadership: Concepts and Practice: concept and practice, Western Michigen University, Third Edition.
- Heifetz Ronald A, Linsky Marty (2009), The Practice of Adaptive Leadership: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World, Harvard Business Press.
- Хејвуд Ендру (2004), *Политика*, Клио, Београд.
- Орловић, Славиша (2006), „Лидерство у политичким партијама Србије“, у З. Лутовац (прир.), Политичке странке и бирачи у државама бивше Југославије, Београд: Friedrich Ebert Stiftung, Институт друштвених наука.
- Орловић, Славиша, (2002), Политичке партије и моћ, Чигоја, Београд.
- Orlović Slaviša (2010), Politikološki ogledi, Službeni glasnik, Beograd.

- Павлићевић, Предраг, (2006), Модел за истраживање стила политичких лидера у Србији на прелазу миленијума, Универзитет Сингидунум, Београд.
- Павлићевић Предраг (2010), Стил политичких лидера у Србији: У периоду 1990–2006. године, Београд: Удружење „Наука и друштво“ и НОЛИТ.
- Пауновић Жарко (2007), Будућност цивилног друштва у Србији, Београд.
- Петров Владан (2015), Парламентарно право, Правни факултет Универзитета у Београду и Досије студио, Београд.
- Прудон Пјер Жозе (2006), Шта је власт?, АТЦ, Београд.
- Политичка енциклопедија (1975), Савремена администрација, Београд.
- Пулишелић Стјепан, (1967), Политичке партије, Народне новине, Загреб,.
- Ратковић Радослав, (1985), Основи политичких наука, Институт за политичке студије, Београд.
- Parks Sharon Daloz, (2005), Leadership Can Be Taught: A Bold Approach for a Complex World, Harvard Business Review Press.
- Robbins S. P. (1998): Organizational Behavior, Eight edition, Englewood Cliffs , New Jersey, Prentice Hall.
- Rohrschneider Robert, Whitefield Stephen, (2012), The Strain of Representation: How Parties Represent Diverse Voters in Western and Eastern Europe , Oxford University Press.
- Price T.L., (2008), Leadership Ethics: An Introduction, Cambridge University Press.
- Симеуновић Драган, (2002), Теорија политике, Удружење „Наука и друштво”, Београд.
- Симеуновић Драган, (2009), Увод у политичку теорију, Институт за политичке студије, Београд.

- Симеуновић Драган, (1989), Политичко насиље, "Радничка штампас", Београд
- Snyder N. H., Graves M. (1994): Leadership and Vision, Business Horizons, Vol. 37, No. (January-February).
- Славујевић Зоран (2011), „Двадесет година вишестраначја у Србији: Од маркетиншког нихилизма и примитивизма до тоталног маркетинга и идолопоклонства маркетингу“, Факултет политичких наука, Центар за демократију, Београд.
- Славујевић Ђ. Зоран. Партијски мозаик Србије, Београдски круг, Београд, 1997.
- Стојиљковић Зоран, (2011), Партијски систем Србије, Друго измењено и допуњено издање, Службени гласник, Београд.
- Stojiljković Zoran (2011), Srbija u lavirintima tranzicije, Službeni glasnik, Beograd.
- Суботић Драган (2008), „Лидери и лидерство у политици“, Српска политичка мисао 3.
- Chester Barnerd, (1938), The Fuction Of The Executive, Kembridge, Mass., Harvard Universty Press.
- Charls Lui Sekonda Monteskiје: О духу Закона, Сарајево, 1956.
- Поповић Славољуб, Организација и функционисање управе, Књижевне, 1978.
- Parsons Talcot; Structure and Proces in Modem societies, New York, 1960.
- Chamberlin William Henry (1938), Collectivism: a false Utopia, Macmillan, New York.
- Ciulla Joanne B., (2002),The Ethics of Leadership, Wadsworth Publishing.
- Conger J. A., Kanungo R. N. (1988): Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness, San Francisco: Jossey-Bass.
- Танасковић Дарко (2010), Ислам: догма и живот, Српска књижевна задруга, Београд.

- Тркуља Јовица (2009), Основи политичког система , Центар за публикације ПФУБ, Београд.
- Trice H. M., Beyer J. M. (1986), Charisma and its Routinization in Two Social Movement Organizations, Research in Organizational Behavior, Vol. 8.
- F. Goldfinch and Joe L. Wallis (eds), International Handbook of Public Management Reform.
- Marilyn Wyatt, (2004), Приручник за управљање НВО, Радна Група средње и источне Европе за управљање у непрофитном сектору.
- Martin Michael (2007), The Cambridge companion to atheism, Cambridge University Press, Cambridge, New York.
- Frank J. Goodnow, "Politics and Administration", in: Jay M. Shafritz and Albert C. Hyde (eds), Classics of Public Administration.
- Чанак М. Ненад (2002), Бити радити имати, ТОК-Покрет европских иницијатива, Нови Сад.
- Shaun F. Goldfinch, "New Zealand: Reforming a new public management exemplar?", in: Shaun Shamir B. (1999), An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership Theories, Leadership Quarterly, Vol. 10, No. 2 (Summer).
- Шуваковић, Урош (2004), Политичке партије и глобални друштвени циљеви, Трећи миленијум.
- Ууатт М. (2004). Приручник за управљање НВО, European Center for Not-for-Profit Law.

Закони:

- Закон о политичким странкама, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 61/2015, Члан 1.

- Закон о политичким странкама, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 61/2015, Члан 8-14.
- Закон о политичким странкама, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 61/2015, Члан 22-24.
- Закон о политичким странкама, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 61/2015, Члан 33-34.
- Закон о политичким странкама, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 61/2015, Члан 35.
- Закон о политичким странкама, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 61/2015, Члан 40.
- Закон о политичким странкама, Службени гласник Републике Србије, бр. 36/2009 и 61/2015, Члан 41-42.
- Закон о удружењима, Службени гласник Републике Србије, бр. 51/2009 и 99/2011, Члан 1-2.