

Knygų recenzijos

Willink, Jocko. *Lyderystės strategijos ir taktika.*

Klaipėda: Liūtai ne avys, 2021.

Vyr. ltn. Vytautas Nežinskas

Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos

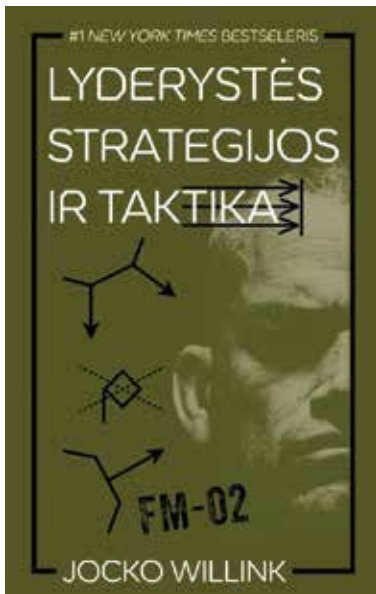
Vadų ir jaunesniųjų štabo karininkų kursai

Knyga „Lyderystės strategijos ir taktika“ priskirtina dabar populiariam psichologinių savęs pažinimo ir tobulinimo knygų žanrui. Jos autorius yra Jocko Willinkas – amerikietis, buvęs kariškis, tarnavęs JAV specialiosiose karinėse jūrų pajėgose SEAL ir ėjęs įvairias pareigas – nuo eilinio kario iki aukštų vadovaujamų postų.

Knygą sudaro dvi pagrindinės dalys, kurios išryškintos jau

pačiame knygos pavadinime: lyderystės strategijos ir lyderystės taktika. Abi dalys suskirstytos į skyrius ir poskyrius, kuriuose kalbama apie konkrečią lyderystės ugdymo discipliną. Visa tai susiejama į tolygią siužeto liniją, kuri išlaikoma knygoje nuo pirmo iki paskutinio puslapio. Dėl to šią knygą skaityti yra gana lengva, mintys dėstomos suprantamai.

Knygos pagrindinė tema yra lyderystė ir jos pritaikymas realiose situacijose. Knygos originalumas ir naujumas sąlyginis, nes jau yra panašių knygų, kuriose



aprašomas tam tikrų asmeninių savybių tobulinimas. Šioje knygoje originalu tai, kad lyderystės ir vadovavimo principus, taikomus kariuomenėje, autorius siūlo taikyti ir verslo pasaulyje, ir ugdant atskiro individo asmenines kompetencijas. Atrodo, J. Willinkas nori įteigti žmogui, niekuomet nemačiusiam kariuomenės iš vidaus, kad tai organizacija, kurioje slypi lyderystės ir vadovavimo disciplinų pradai, būtent tuos pradus autorius ir nori atskleisti visuomenei.

Mano asmeniniai įspūdžiai, perskaičius šią knygą, yra gana prieštaringi. Vertinant paviršutiniškai, atrodo, kad knygoje rasime daug naudingų patarimų, kaip tapti geru lyderiu, geru vadovu, tačiau pasigilinus ir bandant modeliuoti, kaip autoriaus pateikiami principai ar patarimai veiktų konkrečioje mano aplinkoje ar, tarkime, bet kurio kito Lietuvos piliečio aplinkoje, kyla abejonių. Paimekime konkretų pavyzdį. Knygos poskyryje „Santykių galia“ patariama, kad, norint gerų santykių su vadovu, vienas iš paprasčiausių būdų yra prisiimti atlikti kuo daugiau užduočių. Anot autoriaus, taip vadovas tavimi pasitikės, ir tu galbūt net įgysi šios tokios įtakos savo vadovui. Pabandžiau įsivaizduoti tokią situaciją kurioje nors Lietuvos organizacijoje. Kaip reaguotų bendradarbiai į tokius mano užmojus? Ar jie saktų, kad pagelbėti vadovui yra šauni idėja, o gal būčiau palaikytas prisitaikėliu, klusniai vykdančiu visus vadovo nurodymus? O kaip asmeninis gyvenimas? Tikėtina, prisiėmęs daugybę užduočių, ypač tokių, kurių anksčiau nebuvau daręs, užtrukčiau daugiau laiko, todėl turėčiau dirbti viršvalandžius, o daugiau laiko leisdamas darbe, mažiau laiko galėčiau skirti šeimai, o tai, tikėtina, santykių su namiškiais tikrai nepagerintų. O kaip atlygis? Ar visada gaučiau didesnę atlyginimą, jeigu atlikčiau visus papildomus darbus? Galbūt vadovo atlygis būtų išreikštas ne pinigine išraiška, o šiltu žodžiu ar papplekšnojimu per petį. O jeigu man tai netinka, ar verta daugiau dirbti? Kitaip tariant, į šiuos klausimus atsakyti turėtų pats sau kiekvienas skaitytojas. Panašių „strategijų“ ir „taktikų“ kaip minėtoji šioje knygoje apstu.

Taigi, kam būtų naudinga perskaityti šią knygą? Visų pirma, manau, tai labai priklauso nuo paties skaitytojo ir jo turimos patirties, bet kaip atspirties tašką įvardyčiau žmogaus amžių. Amžiaus

kriterijų pasirinkau dėl to, kad kuo mes esame jaunesni, tuo mažiau patirties turime, tuo mažiau turime su kuo palyginti įvykius, nutinkančius mūsų gyvenime. Jeigu man, jau perkopusiam trisdešimt metų, daugybė šioje knygoje pateikiamų strategijų ir taktikų yra žinomos ir girdėtos, tai vyresnėse klasėse besimokančiam moksleiviui galbūt jos naujos ir aktualios.

Autorius taip pat galėjo pritaikyti knygą didesnei skaitytojų auditorijai. Visų pirma, jis galėtų pasidomėti knygos leidyba užsienio šalyse, konkrečiai, knygos vertimo kokybe, nes, skaitant šią knygą, išverstą iš anglų kalbos į lietuvių kalbą, kartais buvo sunku suprasti specifinius JAV specialiųjų karinių jūrų pajėgų SEAL veiklos niuansus, o vietomis – ir autoriaus mintis, ką jis iš tikrųjų norėjo pasakyti. Antras aspektas, ką norėtusi tobulinti, būtų nuoseklesnis minčių dėstymas. Pavyzdžiui, aprašant tam tikrą strategiją ir taktiką 2–3 puslapiais ir bandant ją įteigti kaip veikiančią, dažnu atveju poskyris užbaigiamas trumpa pastraipa su kardinaliu prieštaravimu, kai konstatuojama, kad išdėstyta strategija gali ir nesuveikti. Tai šiek tiek trikdo, nes žmogus, skaitydamas paties autoriaus gyvenimo pavyzdžius, kuriais siekiama pagrįsti tam tikrą strategiją, pradeda tikėti jos veiksmingumu, o perskaitęs paskutinę pastraipą, supranta, kad visa tai gali ir nesuveikti.

Knygos vertinimą norėčiau pagrįsti teisėje naudojamo elgesio etalonu (lot. *bonus pater familias*), t. y. kaip šią knygą įvertintų bet kuris apdairus, rūpestingas, atidus ir racionalus asmuo ir kokią pridėtinę vertę ši knyga gali duoti tokiam žmogui. Pasitelkdamis minėtą principą, galime įvertinti kelias pagrindines autoriaus šioje knygoje pateikiamas tezes ar principus. Pirma, paprastumas. Antra, decentralizuota vadovybė. Trečia, pusiausvyros principas, kuris nėra atskirai aprašytas, tačiau autorius siūlo į jį atsižvelgti naudojant kitus jo siūlomus principus ar strategijas.

Taigi, pirmasis principas – paprastumas. Jį įvertinsime pagal tai, kokią įtaką jis turi formuluojant užduotis. Tam, kad paprastai ir aiškiai suformuluotą užduotį yra lengviau suprasti ir įvykdyti, tikriausiai pritars daugelis. Trumpi, aiškūs, konkretūs žodžiai visada vertingesni. Nenuoseklumas, perteklinių frazių vartojimas nusa-

kant užduotį, siekiant, kad ji skambėtų „moderniau“, dažnu atveju duoda priešingą efektą, todėl paprastumas yra tiesioginis kelias į sėkmę. Tai, manau, tikrai supranta *bonus pater familias* elgesio etaloną atitinkantis asmuo.

Dar vienas autoriaus pristatomas principas yra decentralizuota vadovybė. Tai reiškia, kad asmuo, būdamas organizacijos vadovu, negali visų darbų atlikti vienas, tam jam reikalingi kiti darbuotojai ir žemesnio lygio vadovai. Šie, atlikdami mažiau svarbius darbus, skatina organizaciją judėti pirmyn. Todėl organizacijose ir yra darbų pasiskirstymas (paskirstymas), vyrauja hierarchija su tam tikromis atskaitomybėmis. Taigi, manau, daugumai tai yra aišku ir be papildomos literatūros skaitymo.

Galiausiai autorius vis mini pusiausvyros principą. Šį principą galima suprasti taip: bet koks metodo taikymas negali būti absoliutus, visur reikia rasti „aukso vidurį“. Pavyzdžiui, vadovas negali būti tik griežtas ir reiklus, yra situacijų, kai reikia būti supratingam ir nuolaidžiam. Akivaizdu, kad ir griežtumas, ir nuolaidumas gali būti ir teigiamos, ir neigiamos savybės – viskas priklauso nuo konkrečios situacijos. Mano supratimu, žmogus, atitinkantis *bonus pater familias* elgesio etaloną, tai tikrai suvokia.

Taigi, mano požiūriu, nemaža dalis knygoje pateikiamos informacijos yra tiesiog bendri, gyvenimiški principai, kuriuos bet kuris adekvatus žmogus, net apie tai nesusimąstydamas, taiko kasdienėje veikloje. Strategijas ir taktikas autorius aprašo net 300 puslapių knygoje, kai, mano galva, užtektų vos 15 puslapių apimties, vadovaujantis jau minėtu paprastumo principu. Viskas būtų aišku ir konkrečiu, bet autoriaus tikslas nėra tik altruistiškai papasakoti apie lyderystės strategijas. Jis siekia didinti savo žinomumą, o tai tiesiogiai lemia ir uždarbio iš knygų galimybę. Tad 15 puslapių knyga, tiksliau, brošiūra, nebūtų tokia populiari.

Taigi, šios knygos nerekomenduočiau skaityti žmogui, atitinkančiam *bonus pater familias* elgesio etaloną. Geriausiu atveju ją siūlyčiau laikyti pasidėjus šalia kaip užrašų knygelę su pabrauktomis esminėmis frazėmis, kad būtų galima retkarčiais atsiversti ir prisiminti žinomus, bet primirštus faktus.