

# Tarporganizacinės partnerystės varomosios jėgos: bendradarbiavimo organizavimo ir lyderystės klausimai

dr. Agota Giedrė Raišienė,  
Mykolo Romerio universiteto docentė,  
AVADA prezidentė

# Tarporganizacinės partnerystės veiksmingumo prielaidos (I)

- Svarbiausi išorinės aplinkos (makro) veiksniai: kultūrinė, socialinė ir ekonominė organizacijų veiklos terpė.
- Organizaciniai (mezo) veiksniai: panaši kartu veikiančių šalių filosofija, adekvati partnerystės struktūra, pakankami ištekliai, bendradarbiavimo pastangų rėmimas iš vadovybės pusės, efektyvūs koordinavimo bei komunikavimo mechanizmai.

## SVARBU!

Organizacijų bendradarbiavimo procesų neįmanoma izoliuoti - jie yra neatsiejami nuo organizacijų vidinių procesų efektyvumo.

Todėl tarporganizacinė partnerystė iš esmės negali būti efektyvi, jei neefektyviai valdomi partnerystės organizacijų vidiniai procesai

Organizacijos, kuriose vertinamas dalyvavimas, iniciatyvumas, saviraiškos laisvė, sąžiningumas ir tarpusavio parama bei vyrauja atvirumo ir pasitikėjimo atmosfera, ugdo bendradarbiauti gebančius darbuotojus.

## Tarporganizacinės partnerystės veiksmingumo prielaidos (II)

Bendradarbiavimo funkcinėje/projektinėje grupėje veiksniai (mikro lygmuo):

- *pozityvios nuostatos ir pasiryžimas bendradarbiauti,*
- *tarpusavio pasitikėjimas,*
- *abipusė pagarba ir pagalba,*
- *asmeninė atsakomybė ir lyderystė,*
- *efektyvi komunikacija,*
- *konsensusas priimant sprendimus,*
- *administraciniai gebėjimai*

# LYDERYSTĖ BENDRADARBIAUJANT

**Principinė nuostata - siekti organizacijos tikslų, ugdant darbuotojus, vystant jų asmenines ir plėtojant organizacines galimybes veikti**

Tarnaujanti  
(servant)  
lyderystė

Pagalbusis  
(facilitative)  
vadovavimas

Ugdantysis  
vadovavimas  
(koučingas)

# Tyrimai rodo, kad

- Kuo artimesni bendradarbiaujančių organizacijų tikslai ir kuo geriau jie iškomunikuoti partnerystės tinkle, tuo labiau organizacijų atstovai save emociškai suvokia kaip bendro darinio dalį ir tuo aktyviau imasi savanoriškos iniciatyvos veikti ir kurti bendram labui.

# Tyrimai rodo, kad

- Lyderių remiama bendra veikla įgyvendinama sparčiau ir kokybiškiau, lyginant su situacija, kuomet lyderiai į organizacijų sąveikos procesus (ypač pradinuose etapuose) įsitraukti vengia arba neturi pakankamai gebėjimų.



## Reali veikla tarp partnerystės sutartis pasirašiusių organizacijų nevyksta, kai:

- 1) nėra sukurta organizacijos narių įtraukimo/dalyvavimo partnerystės procesuose mechanizmų,
- 2) lyderis atsakomybę už bendros veiklos iniciavimą ir vykdymą perkelia vieniems patiems darbuotojams.

## Prielaidos partnerystės įveiklinimui organizavimo kontekste:

- Adekvatus partnerystės poreikio, galimybių bei iššūkių įvertinimas
- Atvirais interesais paremtas, partnerystei motyvuojantis tikslas
- Efektyvus bendradarbiavimo strategijos ir pageidaujamų veiksmų retransliavimas darbuotojams
- Iniciatyvą, kūrybiškumą ir kolegiškumą aktyviai remianti organizacijos kultūra

# Tarporganizacinės partnerystės progresui reikalinga:

- Konkrečiai apibrėžti ir atsakingai iškomunikuoti tarporganizacinės partnerystės laukiamą naudą
- Patirties ir autoriteto pagrindu formuoti pasitikėjimą lyderiu
- Įgalinti partnerystės dalyvius priimant sprendimus

# Prielaidos inovacijoms, plėtojant tarporganizacinę partnerystę

- Vadovavimas remiantis bendradarbiaujančios lyderystės principais ir metodais
- Adekvatus atlygis darbo grupės nariams *ir* už tikslą realizuojančius rezultatus, *ir* už *bendradarbiavimo* iniciatyvas

**Bendraukime!**  
**agotagiedre@gmail.com**