

Esipuhe

Esimiehenä ihminen ei ole koskaan valmis. Siksi esimiesten tulee jatkuvasti kehittää omia johtamistaitojaan. Kehittämisen tarvetta lisää, että tutkimuksissa on havaittu johtamisen hyvyiden vaikuttavan työyhteisön tuottavuuteen ja kannattavuuteen sekä ihmisten työelämän laatuun. Näistä syistä ei ole yhdentekevää, millaista johtamista maamme organisaatioissa harjoitetaan.

Koska johtaminen on opittu taito, sitä voidaan myös kehittää. Johtaminen ei riipu esimiehen ominaisuuksista eikä siitä, millainen tausta hänellä on. Sen sijaan johtaminen riippuu siitä, miten paljon esimies on kehittänyt johtamistaitojaan ja missä määrin hän on valmis jatkossakin kehittämään niitä. Tämä kirja pyrkii auttamaan esimiehiä johtajana kehittymisen kivikkoisella tiellä.

Johtamisen kehittämisellä on Suomessa melko pitkät perinteet. Maassamme on tehty systemaattista johtamisen kehittämistä vuodesta 1946 lähtien. Tuolloin perustettiin Teollisuuden työnjohto-opisto, joka koulutti aluksi työnjohtajia neljä viikkoa kestäneiden työnjohdon kurssien avulla. Pian opiston toiminta laajeni käsittämään myös keskijohdon eli insinöörien johtamistaidollisia valmiuksia.

Teollisuuden työnjohto-opiston nimi muutettiin vuonna 1968 Johtamistaidon Opisto ry:ksi. Samoihin aikoihin opiston toiminta myös laajeni. Kurssitoiminnan määrällisen laajenemisen ohella opetustarjonta laajeni käsittämään monia uusia aiheita, kuten henkilöstöjohtamisen. Henkilöstöhallinnoksi kutsuttu henkilöstöjohtaminen saikin pysyvän sijan maamme organisaatioissa 1970-luvun alkuvuosina. Henkilöstöjohtamisella on tämän jälkeen ollut suuri merkitys maassamme harjoitettuun johtamistoimintaan ja sen kehittämiseen.

Organisaatiokohtainen johtamisen valmennus yleistyi 1970- ja 1980-luvuilla. Samalla monet organisaatiot pyrkivät liittämään johtamisen kehittämisen osaksi omaa strategiaansa. Johtamisen kehittämisen strateginen merkitys organisaatioille on myöhemmin edelleen korostunut organisaatioympäristön monimutkaistuesssa.

Johtamisen erikoisammattitutkinnot ja EMBA- ja MBA-kurssit yleistyivät maassamme 1990-luvulla. Näiden kurssimuotojen yleistyminen on suuresti lisännyt johtamistaitojen valmennusta maamme organisaatioissa. Samalla johtamisen valmennus on kansainvälistynyt ja monipuolistunut.

Nykyisin johtamistaitojen kehittäminen on keskeinen osa työyhteisöjen kehittämistä. Johtamista ei pidetä enää niinkään yksittäisen esimiehen toimintana kuin osana työyhteisön toimintaa. Kuitenkin jokainen esimiesasemassa oleva on keskeinen vaikuttaja, kun pyritään saamaan aikaan sitä, että esimiehen toiminnat siirtyvät työyhteisölle menestystä tuottavaksi toiminnaksi.

Tätä kirjaa ei olisi, mikäli kehittämispäällikkö Harri Siren Management Institute of Finland MIFistä ei olisi kannustanut sitä kirjoittamaan. Suuret kiitokset Harrille hänen antamastaan tuesta ja häneltä saamista lukuisista kommentteista kirjoitustyön kuluessa.

Espoossa

Pauli Juuti