

Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy



Człowiek w firmie - czyli kto i jak tu rządzi (Zarządzanie)

Dr Joanna Jończyk

Politechnika Białostocka
Wydział Inżynierii Zarządzania
8 grudzień 2018r.

Organizatorzy



Założenie przyjęte na warsztatach:



*Jeśli człowiek chce kierować innymi
musi rozpocząć od aktywnego
oddziaływania na siebie samego.
Troska o własny rozwój i doskonalenie
siebie są kluczowe, aby osiągnąć
sukces.*

Styl kierowania:

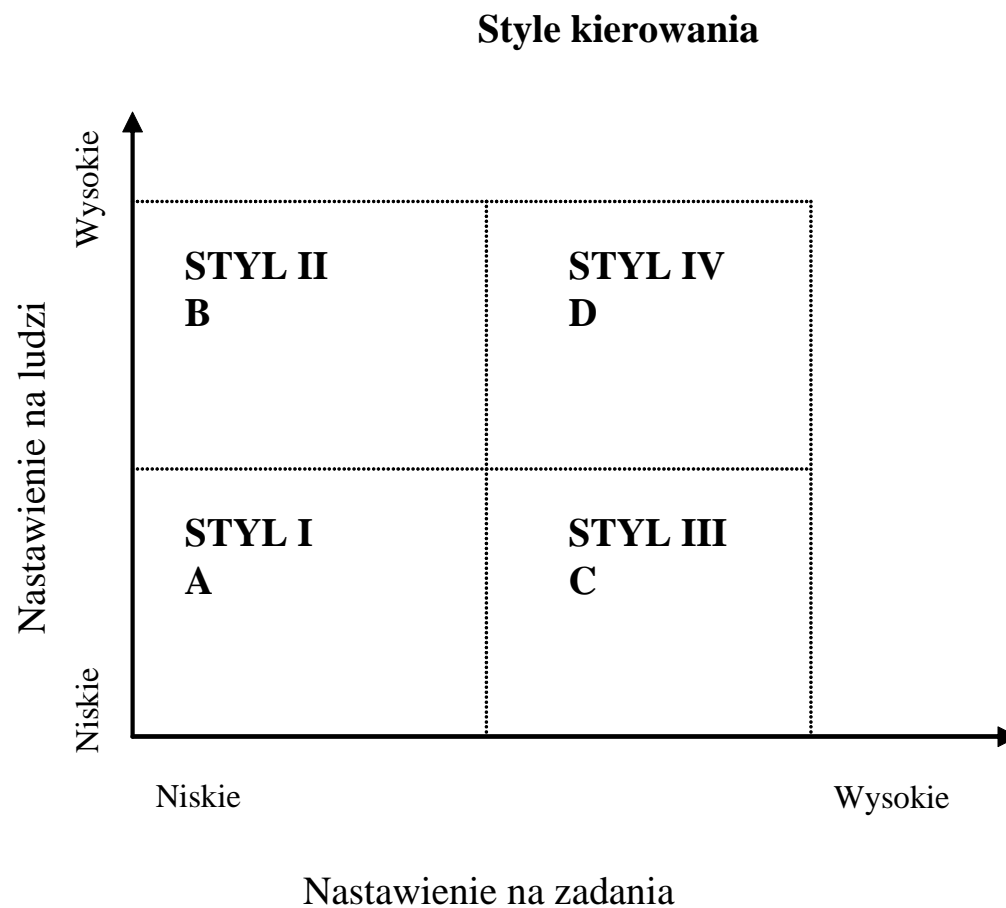


Styl kierowania jest to charakterystyczny dla danej osoby, sposób oddziaływania na zachowania podwładnych.

Styl kierowania zależy od...

- Osobowości kierowników
- Ich systemów wartości
- Przyjętych założeń dotyczących natury człowieka
- Postrzegania sytuacji

Rodzaje stylów kierowania:



Style kierowania: Symultor (I) i Demokrata (II)



Styl I – A – SYMULATORZY

- Lubią otrzymywać dokładne wskazówki, w jaki sposób mają wykonać zadanie
- Kierują się głównie zaleceniami, przepisami i regulaminami
- Nie angażują się w życie społeczne,
- Przyjmują jak to tylko możliwe postawę neutralną
- Nastawieni są na przestrzeganie przepisów, nie dążąc do osiągnięcia konkretnych celów
- Mają niewielki wpływ na atmosferę
- W zasadzie nie kieruje, a jedynie „jest” na stanowisku kierowniczym

Styl II – B – DEMOKRACI

- Koncentrują się przede wszystkim na ludziach i ich zachowaniach
- Dokładnie rozważają problemy kierując się zasadą współpracy
- Pozostawiają pracownikom dużo swobody
- Mają wysokie zaufanie do pracowników
- Sprawiają wrażenie życzliwych, spokojnych i miłych
- Często wspierają pracowników
- Mają niewielki wpływ na wyznaczanie i realizację konkretnych celów
- Wprowadzają rodzinną atmosferę, akcentując znaczenie wzajemnej życzliwości

Style kierowania: Autokrata (III) i Współpracujący (II)



Styl III – C- AUTOKRACI

- Są wymagający i stawiają wysokie cele
- W pierwszej kolejności myślą o zysku i kosztach
- Zależy im przede wszystkim na sukcesie
- Są bardzo wymagające wobec siebie
- Wierzą przede wszystkim w swoje umiejętności i kwalifikacje
- Wywierają ogromny wpływ na realizację konkretnych celów
- Wydają polecenia co, jak i na kiedy ma być zrobione

Styl IV – D – WSPÓŁPRACUJĄCY

- Reagują na wymagania sytuacji koncentrując się zależnie od potrzeb na problemach międzyludzkich lub kosztach i wydajności
- Nastawienie na pracę zespołową,
- Mają jasno sprecyzowane cele i zadania
- Są kreatywni
- Potrafią analizować problemy i dociekają ich przyczyn
- Mają świadomość, że bez współpracowników sobie nie poradzą
- Przypominają trenera drużyny, doradcę

Najefektywniejszy styl kierowania :



WSPÓLPRACUJĄCY- uznaje się za najskuteczniejszy. W większości sytuacji prowadzi do zwiększenia efektywności, pracy i zadowolenia pracowników.

Kierownik autokratyczny:

- wykorzystuje władzę wynikającą z pozycji oraz formalnych przepisów
- szczegółowo wyznacza zadania
- często, dokładnie kontroluje pracę
- nie konsultuje decyzji we współpracy z pracownikami.

Demokratyczny kierownik:

- Pozytywne nastawienie do pracowników
- Dążenie do współpracy
- Podwładni współuczestniczą w procesie ustalania celów i zadań organizacji
- Mają wpływ na sposób ich realizacji
- Nie oznacza jednak rezygnacji z hierarchii i dyscypliny
- Opiera się na zaufaniu do ludzi
- Polega na inspirowaniu do aktywnej niewymuszonej realizacji celów organizacji.

Zespół?



- ❑ grupa społeczna, obejmująca więcej niż dwie osoby, które przede wszystkim:
 - Spostrzegają siebie jako członków grupy i identyfikujących się z nią
 - Świadomie kontaktują się ze sobą
 - Mają wspólny cel, wspólne zasady
 - stanowią element organizacji,
 - wykonują określone zadania

Rola grupowa:

Charakterystyczny dla człowieka
sposób kontaktowania się i
zachowywania się w trakcie pracy
zespołowej.

Podsuwający pomysły:

- Ma wiele pomysłów
- wyróżnia się oryginalnością
- nastawiony na rozwiązywanie problemów
- niektóre jego propozycje są trochę szalone i niepraktyczne
- czasami próbuje zdominować grupę i narzucić swoje rozwiązanie

Poszukujący informacji:

- wykazuje entuzjazm, duże zaangażowanie
- dużo mówi, nawiązuje kontakt z innymi w zespole
- pyta, chce jak najwięcej się dowiedzieć
- gdy coś idzie nie tak, zniechęca się

Koordynujący:

- spokojny, budzi zaufanie
- przypomina, co jest celem pracy i jakie zadanie jest do wykonania
- podkreśla znaczenie odpowiedzialności
- czasami sprawia wrażenie, jakby tylko sobie przypisywał sukcesy

Pędzący naprzód:

- dynamiczny, aktywny
- nastawiony na walkę i przezwyciężanie przeszkód
- czasami wybuchowy i agresywny
- bardzo poważnie traktuje swoje zadanie

Oceniający:

- ocenia sytuację i wyciąga wnioski
- stara się działać perspektywicznie
- widzi różne opcje działania
- pesymistyczny i mało w nim entuzjazmu

Współpracujący:

- dąży do współpracy
- rozładowuje napięcia i stara się stworzyć dobrą atmosferę pracy
- wykazuje takt i umiejętności dyplomatyczne
- słucha innych

Wdrażający:

- organizuje i porządkuje pracę zespołu
- zwraca uwagę na dyscyplinę
- stara się pracować rzetelnie i dokładnie
- negatywnie reaguje na zmiany i nowe pomysły

Doskonalący:



- zwraca uwagę na błędy i niedociągnięcia
- stara się wszystko poprawić i udoskonalić
- pilnuje czasu i porządku
- martwi się o jakość pracy i czy wszystko jest zrobione dobrze

Informujący:



- wykazuje się wiedzą i informacjami, jakich inni nie posiadają
- jest bardzo zaangażowany
- raczej skoncentrowany na sobie
- zbyt dużo uwagi poświęca na szczegóły z wąskiej dziedziny wiedzy

ćwiczenia warsztatowe:

- 1. *KATASTROFA W GÓRACH***
(style kierowania)
- 2. *KLOCKI***
(role zespołowe)

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ 😊