

Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy



Człowiek w firmie - czyli kto i jak tu rządzi?

Style kierowania i ich wpływ na nasze życie

Emilia Kijanka

Wyższa Szkoła Ekonomii i Prawa w Kielcach

6 marca 2013 r.

Organizatorzy



Partner strategiczny

NBP

Narodowy Bank Polski

EKONOMICZNY UNIWERSYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIWERSYTET-DZIECIĘCY.PL

Zarządzanie zasobami ludzkimi

Zarządzanie zasobami ludzkimi to zatrudnianie, utrzymanie i motywowanie pracowników firmy do lepszego wykonywania swoich obowiązków i wykorzystania posiadanej wiedzy i umiejętności w celu osiągnięcia założeń firmy.



Zarządzanie zasobami ludzkimi

- **Planowanie** – ustalenie celów i wybór najlepszego sposobu ich realizacji;
- **Organizowanie** – podział zadań, zasobów, delegowanie uprawnień do decydowania;
- **Kierowanie** – koordynowanie działań, motywowanie, przywództwo;
- **Kontrolowanie** – sprawdzanie postępu prac, dokonywanie niezbędnych korekt.

Przywództwo

Przywództwo to proces wywierania wpływu na zadaniowy i społeczny wymiar funkcjonowania grupy, który ma jej pomóc osiągnąć zamierzony cel.



Jak zostać przywódcą?

Teoria cech

- Przywódcą trzeba się urodzić;
- Cech i atrybutów przywódczych nie można się ani nauczyć, ani wypracować;
- Przywódcę wyróżniają cechy osobowościowe - dysponowanie nimi zwiększa prawdopodobieństwo skutecznego przywództwa.



Cechy przywódcy

- Potrzeba sprawowania władzy
- Potrzeba osiągnięć
- Umiejętność rozwiązywania konfliktów
- Pewność siebie
- Inicjatywa
- Łatwość wzbudzania zaufania i uzyskiwania poparcia
- Świadomość celów
- Odpowiedzialność
- Racjonalność
- Przewidywalność



Jak zostać przywódcą?

Teoria zachowań

- Przywództwo to efekt wyuczonych zachowań i nabytych umiejętności;
- Przywództwo jest w zasięgu możliwości każdej osoby, jeśli tylko wykaże się ona wytrwałością i pilnością w jej zdobywaniu.



ORIENTACJA STYLU KIEROWANIA



ORIENTACJA STYLU KIEROWANIA

Cel - oznacza dążenie za wszelką cenę do osiągnięcia wyznaczonych zadań z pominięciem aspektów ludzkich i ekonomicznych


Ludzie - oznacza większe przywiązywanie wagi do dobrych stosunków międzyludzkich niż do realizacji zadań

Efekty - oznacza dążenie do maksymalizacji skuteczności osiągania wyników przy równoczesnym dążeniu do optymalnego wykorzystania zasobów

Styl autokratyczny



- Sam wyznacza zadania
- Nie deleguje uprawnień decyzyjnych
- Monopolizuje informacje i inicjatywy
- Pobudza głównie przez wzmocnienia negatywne
- Ignoruje indywidualne potrzeby i dążenia



Skutki

- osoby w zespole mogą nie identyfikować się z zleconymi zadaniami i nie odczuwać satysfakcji, przez co nie będą angażować się w wykonywane zadania
- relacje charakteryzuje bezosobowość, dlatego pracownicy odczuwają znaczny dystans i zagrożenie
- pojawia się frustracja, agresja, niezadowolenie oraz wrogość, którą trudno jest usunąć
- ilość wykonywanej pracy jest wysoka, ale jakość, zwłaszcza oryginalność niska



Styl demokratyczny

- **Jest partycypacyjny**
- **Informuje o celach**
- **Utrzymuje partnerskie stosunki**
- **Stara się poznać potrzeby i umiejętności pracowników.**



Skutki

- członkowie identyfikują się z celami, dlatego chętniej się angażują
- odczuwają większą satysfakcję
- mniejsza ilość wykonywanej pracy, ale wyższa jakość i oryginalność
- większa czasochłonność



Styl liberalny

- **Nie angażuje się w podejmowanie decyzji**
- **Unika odpowiedzialności za decyzję**
- **Deleguje uprawnienia decyzyjne (nie bierze odpowiedzialności za podjęte decyzje)**



Skutki

- Możliwa jest wysoka niepewność i brak poczucia bezpieczeństwa
- Występuje ryzyko pojawienia się konkurencyjnych liderów
- Możliwa jest niska efektywność zarówno ilościowa, jak i jakościowa

D. Mc Gregor-teorie „X” i „Y”

- **Teoria „X”** postrzega ludzi poprzez pryzmat działania pod przymusem

- Człowiek nie lubi pracować, trzeba go do tego zmusić.

- Niechętnie bierze na siebie odpowiedzialność, opiera się zmianom.

- Kierownictwo zajmuje się wszystkimi, motywuje podwładnych przez nagrody i kary.

D. Mc Gregor-teorie „X” i „Y”

- Teoria „Y” postrzega ludzi poprzez pryzmat dobrowolności działania

- Praca jest tak naturalna jak zabawa i wypoczynek

- Człowiek bierze na siebie chętnie odpowiedzialność, może dokonywać autokontroli.

- Dąży bardziej do rozwoju osobowości niż do korzyści materialnych.

- Posiada znaczne możliwości kreatywnych działań

Dziękuję za uwagę 😊