

Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy



"Człowiek w firmie - czyli kto i jak tu rządzi?"

Dariusz Perło

Uniwersytet w Białymstoku

16 października 2014 r.

Organizatorzy



Zarządzanie zasobami ludzkimi

Działanie nastawione na pozyskiwanie i utrzymanie niezbędnych dla firmy osób oraz zapewnienie wysokiej wydajności pracy.

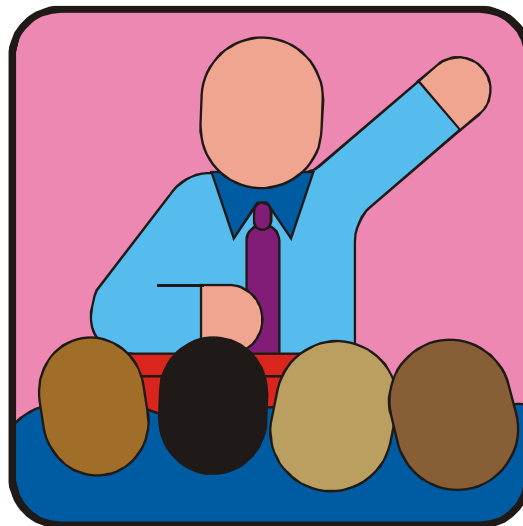
Zarządzanie zasobami ludzkimi

Jest to proces na który składają się m.in.:

- planowanie zasobów ludzkich,
- rekrutacja, selekcja i dobór pracowników,
- zwolnienia,
- rozwój zawodowy,
- dyscyplina,
- przygotowanie awansów,
- ocena wykonania pracy,
- wynagradzanie,
- utrzymanie dobrych relacji kierownictwo - pracownicy.

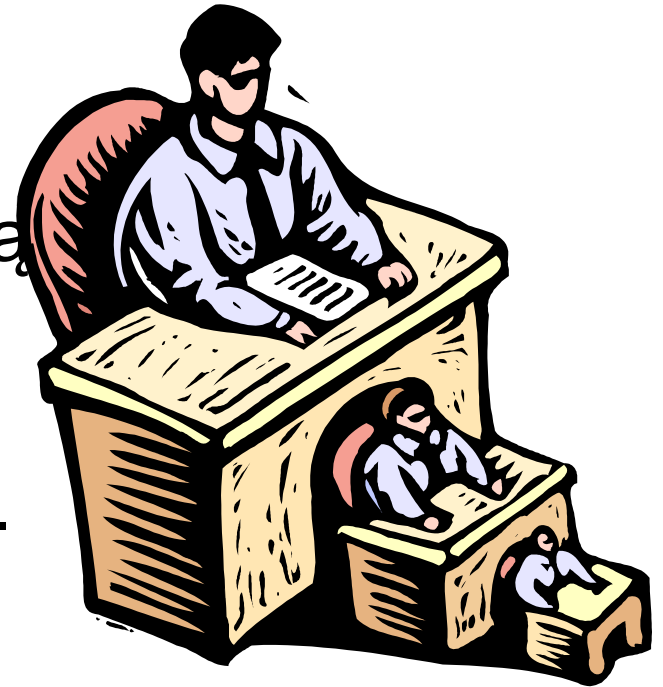
Przywódstwo jest oddziaływaniem na zachowania innych. Jest to rodzaj społecznego wpływu, który pojawia się wówczas, gdy jedna osoba (przywódca) jest zdolna do powodowania pożądanego przez siebie zachowania kogoś innego, kto ulega mu z powodu:

- więzi, jaka ich łączy;
- społecznego stosunku, jaki zachodzi pomiędzy nimi.



Źródła władzy w organizacjach

1. Autorytet formalny - czyli władza zagwarantowana hierarchią organizacyjną; określona przez organizację i przyznana ludziom zajmującym określone stanowiska.



Źródła władzy w organizacjach

2. Władza nagradzania - polega na udzielaniu lub wstrzymywaniu nagród takich jak: ciekawe zadania, podwyżki płac, premie, awanse, pochwały, uznanie.



Źródła władzy w organizacjach

3. Władza wymuszania - pozwala wymusić stosowanie się do wymagań za pomocą zagrożenia: psychologicznego, emocjonalnego, fizycznego.



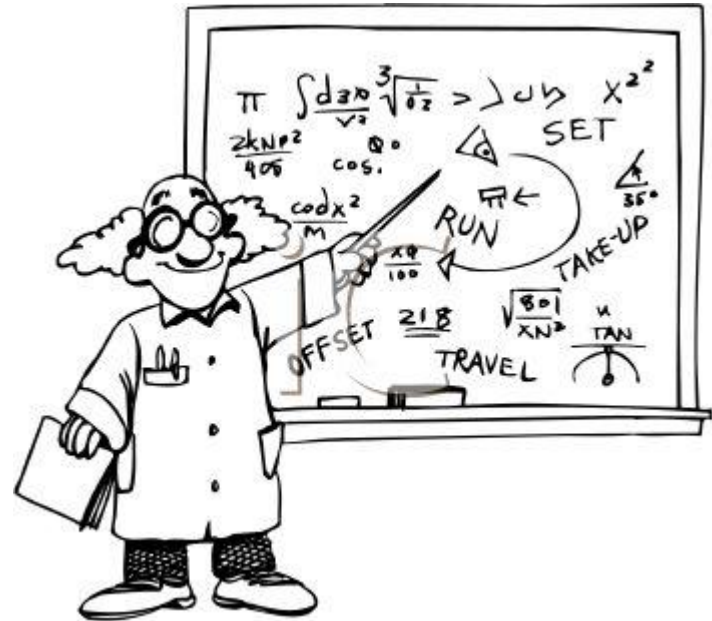
Źródła władzy w organizacjach

4. Władza odniesienia (przypisana) - oparta jest na utożsamianiu się, naśladownictwie i lojalności. Związana jest z cechami osobistymi, które przyciągają zwolenników podziwiających je i dążących do związania się z reprezentującą je osobą.



Źródła władzy w organizacjach

5. Władza ekspercka - wynika z posiadanych informacji lub wiedzy fachowej.



Funkcje przywódcze

- Funkcje związane z zadaniem,
- Funkcje społeczne.

Style kierownicze

1. Autokratyczny - przełożony sam ustala cele grupy i sposoby prowadzące do ich osiągnięcia oraz konsekwentnie kontroluje ich przestrzeganie. Sam też dokonuje podziału pracy pomiędzy jej uczestników. Oddziałuje głównie poprzez polecenia i kary. Utrzymuje dystans w stosunku do członków grupy, nie uczestniczy też w jej pracach.



Style kierownicze

2. Demokratyczny - zakłada rzeczywistą współpracę kierownika i współpracowników. Kierownik zachęca grupę do podejmowania decyzji dotyczących celów, zadań i ich rozdziału na poszczególnych uczestników. Często kontaktuje się ze współpracownikami i uczestniczy w pracach swojego zespołu.

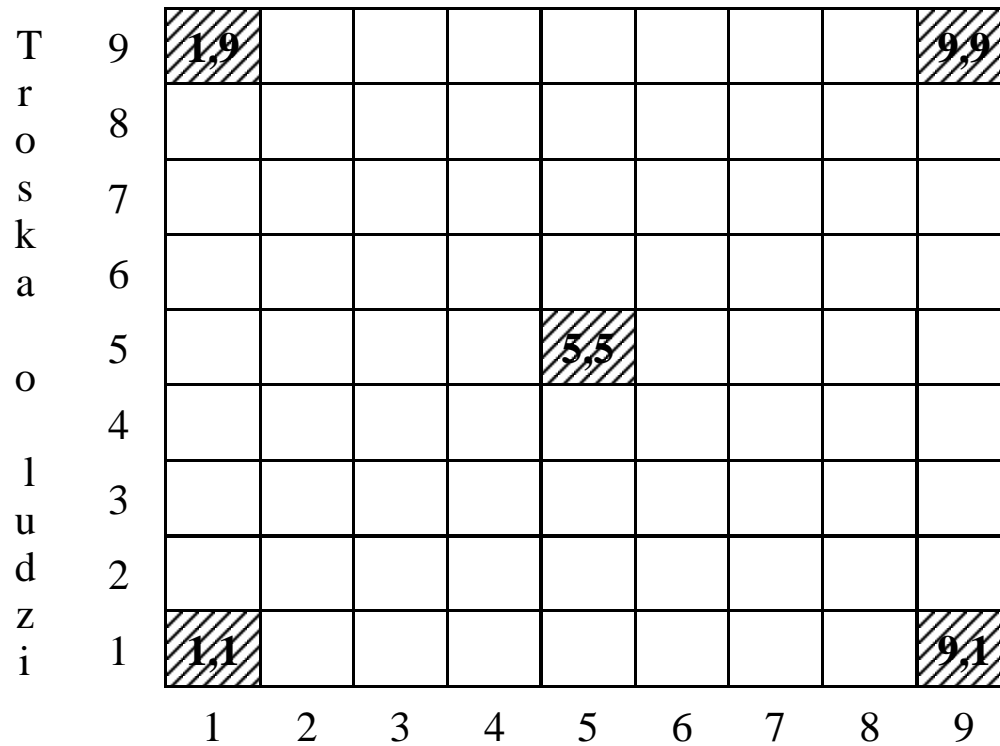


Style kierownicze

3. Liberalny - pozostawia współpracownikom pełną swobodę w planowaniu i organizowaniu działania. Kierownik sam stara się podejmować jak najmniej decyzji. Nie uczestniczy też w pracach grupy, nie motywuje ani kontroluje jej członków.



Koncepcja siatki kierowniczej



Troska o produkcję

1,1 - kierowanie zubożone

9,1 - kierowanie autorytarne

1,9 - kierowanie klubowe

5,5 - kierowanie zrównoważone

9,9 - kierowanie zespołowe lub demokratyczne

Warsztaty

Kierownik idealny.

Proszę opisać idealnego dyrektora szkoły.

Jakie powinien mieć cechy?

Jaki styl kierowania powinien prezentować?