



Akademia Młodego Ekonomisty

Różne oblicza lidera

Jak skutecznie zarządzać zespołem?

Żaneta Teklak

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
17 stycznia 2022r.

Organizatorzy

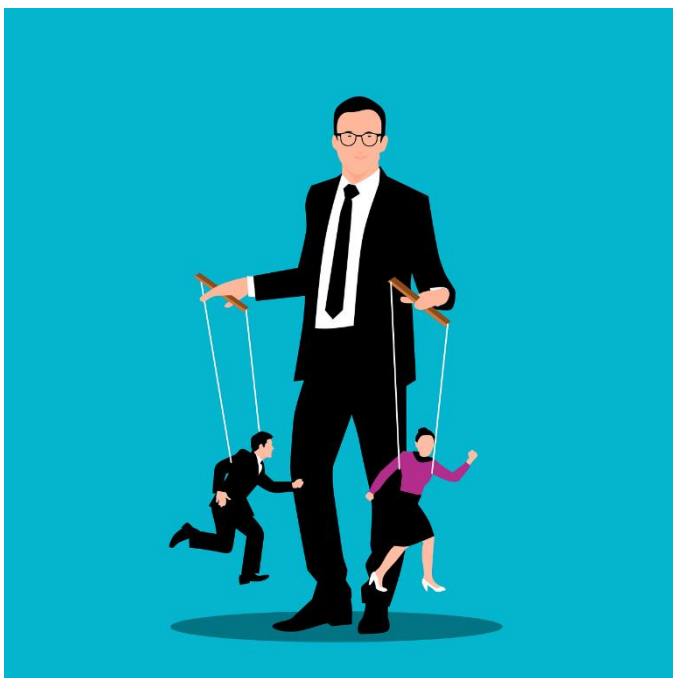


CO ROBIMY?

- ✓ Cześć! Jestem Żaneta, a Ty? 😊
- ✓ Kim jest lider?
- ✓ Lider czy menadżer?
- ✓ Lider przez wieki
- ✓ Teorie przywództwa – kto może zostać liderem?
- ✓ Zadanie
- ✓ Co przyniesie przyszłość...

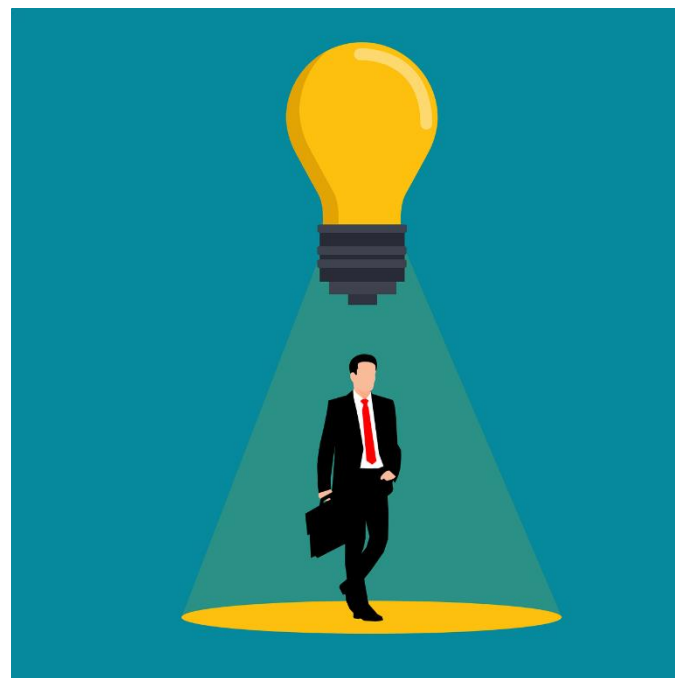


KIM DLA CIEBIE JEST LIDER?



rządzi

czy

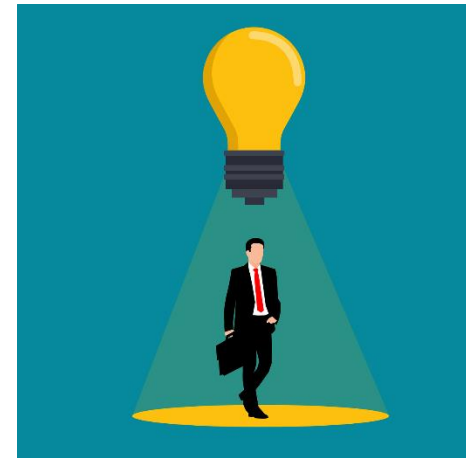


Inspiruje?

MENADŻER, CZY LIDER?



- ✓ Zarządza
- ✓ Planuje
- ✓ Stabilizuje
- ✓ Organizuje
- ✓ Motywuje
- ✓ Kontroluje



- ✓ Przewodzi
- ✓ Ma wizję
- ✓ Napędza
- ✓ Daje wartości
- ✓ Inspiruje
- ✓ Napędza działanie

CZY ZAWSZE TAK BYŁO?

2012

Lider (przywódca) jest to osoba, która ma za zadanie zarządzanie, przewodzenie pewną grupą ludzi. Inaczej nazywany jest często **przywódcą, wodzem, decydentem**. Ma on prawo do **dominowania** nad podwładnymi, oceniania ich, a także ustalania składu zespołów którymi zarządza. Lider w zespole powinien być doświadczony i wykazywać się mądrością. (Jakubowski J.)

2021

Lider to dyrektor, szef lub przywódca partii politycznej, grupy społecznej lub innej zbiorowości. **Lider** jest postrzegany jako osoba zdolna do **zachęcania, motywowania i wpływania** na zachowanie lub sposób myślenia członków swojego zespołu w celu pracy **dla wspólnego dobra**.

PRZYWÓDZTWO... PRZEZ WIEKI

G. Yukl (1989)	H. Mintzberg (1973)	J.J. Morse, F.R. Wagner (1978)	R.M. Stogdill (1963)	D.G. Bowers, S.E. Seashore (1966)	R.J. House, T.R. Mitchell (1974)	F. Luthans, D.L. Lockwood (1984)	E.C. Page (1985)
wspieranie	rola lidera		rozważa	wsparcie	przywództwo wspierające	motywowanie i wzmacnianie	sprawowanie nadzoru
konsultowanie					przywództwo partycypacyjne		
delegowanie			tolerancja wolności				
docenianie							
nagradzanie							
motywowanie		zarządzanie konfliktem i budowanie zespołu	koncentracja na produkcji	koncentracja na celach	przywództwo zorientowane na osiągnięcia		
zarządzanie konfliktem i budowanie zespołu			integracja	ułatwianie integracji		zarządzanie konfliktem	
wspieranie rozwoju		wspieranie i umożliwianie rozwoju				szkolenia i rozwój	
wyjaśnianie					przywództwo dyrektywne		
planowanie i organizowanie	dysponowanie zasobami, przedsiębiorczość	organizowanie oraz koordynowanie	inicjowanie i tworzenie struktur	ułatwianie przebiegu realizacji zadań		planowanie i koordynowanie	planowanie i organizowanie, planowanie strategiczne
rozwiązywanie problemów	utrzymywanie kontroli na zakłóceniami	rozwiązywanie problemów strategicznych	obejmowanie ról, przemiana postaw wrogich w przyjazne			rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji	podejmowanie decyzji
informowanie	rozprzestrzenianie informacji	obsługa informacji				wymiana informacji	konsultowanie
monitorowanie	monitoring		reprezentowanie, wpływanie na przełożonych			monitorowanie i kontrolowanie	monitorowanie wskaźników, kontrolowanie
reprezentowanie	rzecznik, negocjator,					wchodzenie w interakcje z osobami z zewnątrz, inicjowanie spotkań nieformalnych, politykierstwo	reprezentowanie
network i współpraca	prowadzenie współpracy	zarządzanie środowiskiem i zasobami					koordynowanie

<https://www.kobietybiznesu.pl/co-to-jest-przywodztwo-8-cech-dobrego-lidera/>

TEORIE PRZYWÓDZTWA – KTO MOŻE ZOSTAĆ LIDEREM?

Teoria cech - Thomas Carlyle koncepcja „Wielkich Ludzi”

- ✓ Przywódcą trzeba się urodzić.
- ✓ Przywódcę wyróżniają cechy osobowościowe, których nie można się nauczyć.
- ✓ Brak zgody co do listy cech.
- ✓ Odpowiednie cechy osobowościowe zwiększają szanse bycia skutecznym przywódcą.

Teoria zachowań - model Blake Mounton można nauczyć się zachowywać jak przywódca

- ✓ „Przywództwo: to co robisz, a nie kim jesteś”.
- ✓ Efekt wyuczonych zachowań i nabytych umiejętności.
- ✓ Zachowania zadaniowe i relacyjne.



STYLE PRZYWÓDCZE - GOLEMAN

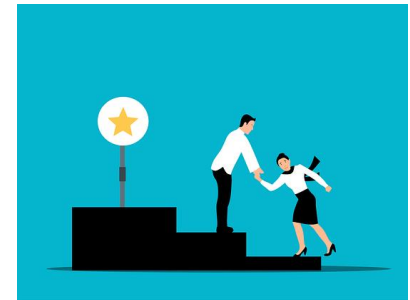
Wizjoner



Trener



Lider afiliacyjny



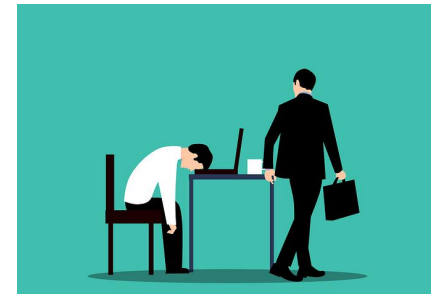
Demokrata



Poganiacz



Dyktator



WIZJONER

"**Wizjonerem**" jest lider, który wskazuje zespołowi kierunek działania i motywuje do osiągnięcia wspólnych celów. Nie określa szczegółowych sposobów zrealizowania wizji, pozwala ludziom samodzielnie poszukiwać nowych rozwiązań i w przemyślany sposób eksperymentować. Potrafi "pociągnąć" ludzi za sobą. Pokazuje, jakie znaczenie dla organizacji ma praca każdej poszczególnej osoby.



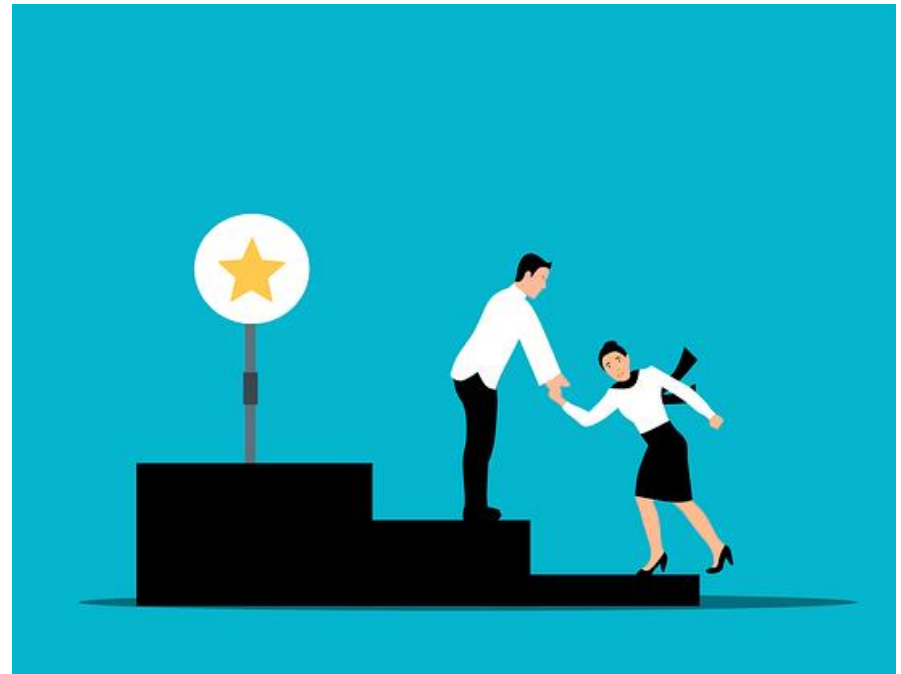
TRENER

"Trener" pomaga ludziom w osiągnięciu lepszych efektów pracy poprzez rozpoznanie ich silnych i słabych stron oraz pomaganie im w rozwoju ich umiejętności. Zachęca pracowników, aby poprawiali swoje efekty w słabszych obszarach, a jednocześnie wykorzystywali w pracy swoje mocne strony i opierali na nich swoje aspiracje zawodowe.



LIDER AFILIACYJNY

Lider "afiliacyjny" preferuje tzw. zarządzanie "z ludzką twarzą". Nie traktuje pracowników jak roboty, ale jak istoty ludzkie, które czują i wymagają zrozumienia. Interesuje się ich życiem i podtrzymuje osobiste związki. Dba o dobrą atmosferę pracy. Zazwyczaj cechuje się dużą empatią, czyli umiejętnością odczytywania uczuć, potrzeb i punktu widzenia innych osób.



DEMOKRATA

"Demokrata" potrafi słuchać ludzi i wykorzystywać ich pomysły. Otwarcie pyta ich o zdanie, stwarzając atmosferę szacunku i zaufania. Potrafi przyjmować również krytykę. Pracownicy mają poczucie, że uczestniczą w decyzjach podejmowanych w firmie i bardziej angażują się w pracę.



POGANIACZ

"**Poganiacz**" ustala wysokie standardy pracy zarówno dla siebie jak i dla swoich pracowników. Nastawiony na sukces, koncentruje się na nieustannym poprawianiu wyników i znajdowaniu sposobów na lepszą i wydajniejszą pracę zarówno swoją, jak i swoich podwładnych.



DYKTATOR

"**Dyktator**" preferuje rządy "silnej ręki". Sam podejmuje decyzje. Wydaje polecenia w sposób zdecydowany, stanowczy i nie znoszący sprzeciwu. Przywiązuje dużą wagę do kontroli, nie lubi dzielić się władzą i odpowiedzialnością.



ZADANIE – KTÓRY LIDER JEST NAJLEPSZY?

SYTUACJA NR 1: W wyniku błędu systemu komputerowego, Twoja firma przygotowała złe zamówienie dla jednego z kluczowych klientów. Całe szczęście błąd został w miarę szybko zauważony i masz jeszcze 1 dzień na poprawę zamówienia. Jeśli Twój zespół zacznie działać od razu, zdążycie. Czeka Was dużo stresu i być może pracy po godzinach. Co robisz?

SYTUACJA NR 2: Na rynku właśnie pojawiła się ogromna konkurencja dla Twojej firmy. Twoi konkurenci produkują szybciej i taniej, a Twoi klienci powoli tracą zainteresowanie Twoją ofertą. Trzeba działać. Co robisz?

SYTUACJA NR 3: Twoja najlepsza pracownica obchodzi właśnie jubileusz swojej pracy. To już 20 lat! W kolejce czeka jednak sporo zamówień do zrealizowania. Co robisz?

CZYLI JEDNAK... ELASTYCZNOŚĆ!

**Podjęcie sytuacyjne (K. Blanchard)
trzeba umieć znaleźć się w odpowiednim miejscu i czasie**

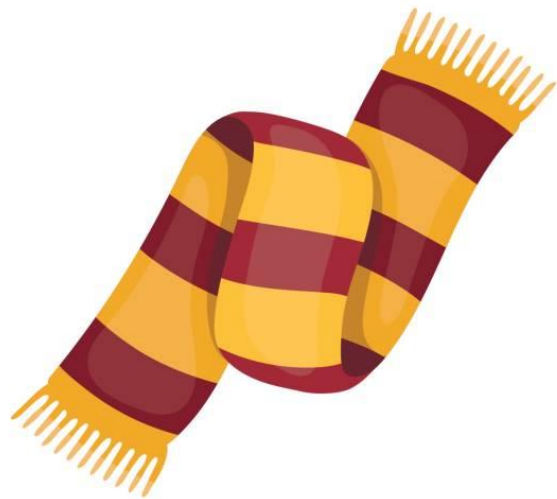
- ✓ Zachowanie lidera powinno uwzględniać sytuację.
- ✓ Analiza kontekstu i warunków.



*według Golemana, skuteczny lider „porusza się normalnie” w co najmniej trzech z sześciu stylów tej skali.

CO SIĘ SPRAWDZA?

Model SCARF

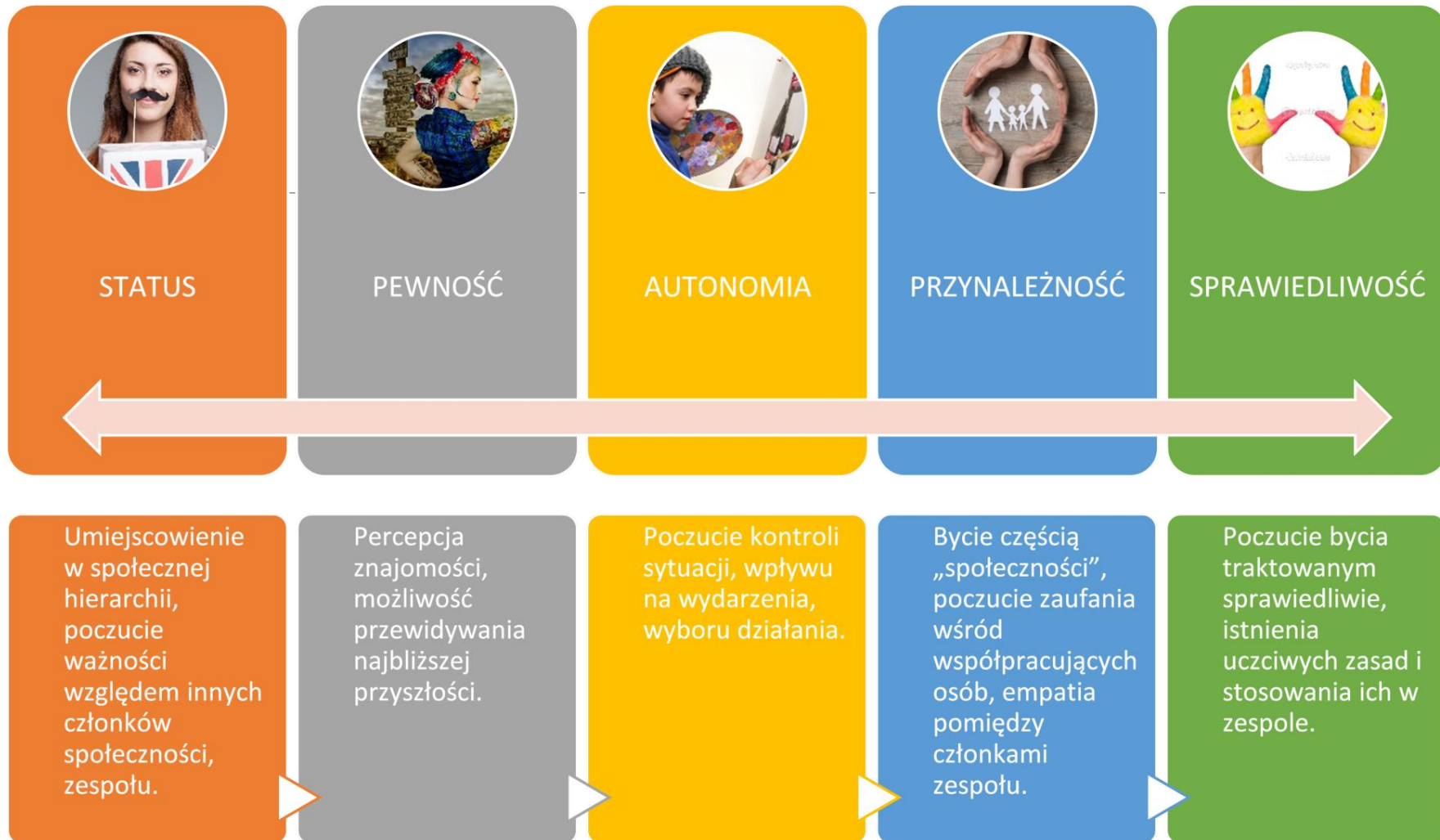


Kompetencje przyszłości

Model SCARF – Dawid Rock (2008)

S C A R F

S – Status **C – Pewność** **A – Autonomia** **R – Powiązanie** **F – Uczciwość**
(ang. Status) (ang. Certainty) (ang. Autonomy) (ang. Relatedness) (ang. Fairness)



CO ROBIĆ?

WZMACNIAJ:

- ✓ chwalenie za pomysły i samorozwój
- ✓ czytelne formułowanie oczekiwań
- ✓ słuchanie i zachęcanie do wypowiedzi
- ✓ dotrzymywanie umów
- ✓ szanowanie członków zespołu
- ✓ promowanie pozytywnych interakcji

UNIKAJ:

- ✓ krytykowanie pomysłów innych
- ✓ zatrzymywanie informacji tylko dla siebie
- ✓ zmuszanie ludzi do niezdrowej rywalizacji
- ✓ podejmowanie decyzji za zespół
- ✓ skupianie się jedynie na biznesie
- ✓ oczekiwanie konkretnego sposobu realizacji zadań

<https://www.gowork.pl/blog/model-scarf-zagrozenie-i-nagrody-w-zarządzaniu/>

Top 10 umiejętności w 2025 roku



Myślenie analityczne i innowacyjność



Aktywne uczenie się i strategie uczenia się



Kompleksowe rozwiązywanie problemów



Myślenie krytyczne i analiza



Kreatywność, oryginalność i inicjatywa



Przywództwo i wpływ społeczny



Wykorzystanie technologii, monitorowanie, sterowanie



Projektowanie technologii, programowanie



Prężność, odporność na stres, elastyczność



Rozumowanie, rozwiązywanie problemów, ideacja

Rodzaje umiejętności:

- rozwiązywanie problemów
- samozarządzanie
- praca z ludźmi
- wykorzystanie technologii, rozwój

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.



POWODZENIA!

Żaneta Teklak
Specjalista
Centrum Współpracy z Biznesem
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
zaneta.Teklak@ue.wroc.pl