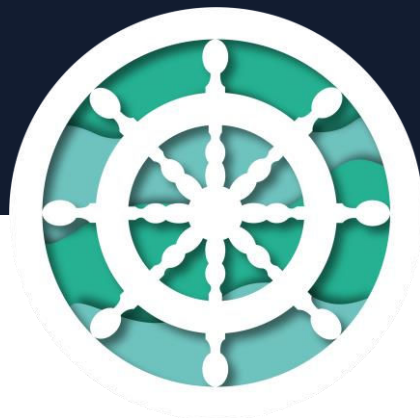


Żyj lepiej z EAP!

Lh LIGHTHOUSE

Wsparcie menedżerskie



Listopad 2023



STYLE I POZIOMY PRZYWÓDZTWA – KLUCZ DO SKUTECZNEGO ZARZĄDZANIA

W skutecznym zarządzaniu kluczowe są umiejętności przywódcze menedżera. Menedżerowie mogą wybierać pomiędzy wieloma istniejącymi stylami przywództwa – w zależności od kontekstu i potrzeb organizacji. Poniżej przedstawiamy przegląd poziomów i stylów przywództwa, może on pomóc zidentyfikować obszary wymagające zmiany i udoskonalenia.

POZIOMY PRZYWÓDZTWA WG MAXWELLA

Poziom 1: stanowisko

Na pierwszym poziomie przywództwa znajdują się osoby, które kierują zespołem na podstawie swojego stanowiska. Jednak na tym etapie nie są jeszcze uważane za przywódców, wykonują jedynie zadania kierownicze, pracownicy są przez nie postrzegani jako podwładni, a nie członkowie zespołu. Wyższe stanowisko daje im pewne uprawnienia, ale niekoniecznie wpływa na umiejętności przywódcze.

Poziom 2: przyzwolenie

Na drugim poziomie przywództwa kluczową rolę odgrywają relacje interpersonalne. Menedżer zdobywa zaufanie zespołu dzięki okazywaniu sympatii i szacunku, a to tworzy solidne i trwałe więzi. Dzięki temu zyskuje lojalność i zaangażowanie pracowników.

Poziom 3: skuteczność

Trzeci poziom przywództwa charakteryzuje się skupieniem na efektach. Menedżer musi nie tylko stworzyć przyjemną atmosferę w pracy, lecz przede wszystkim osiągać cele biznesowe. Przywódca staje się wiarygodny, gdy pracownicy widzą pozytywne rezultaty. Na tym etapie menedżer staje się inicjatorem zmian, angażuje się w rozwiązywanie problemów i podejmuje istotne dla organizacji decyzje.

Poziom 4: rozwój podwładnych

Na czwartym poziomie przywództwa rola menedżera polega na inwestowaniu w rozwój podwładnych. Przywódca poza delegowaniem zadań wspiera pracowników w rozwijaniu ich umiejętności przywódczych. Ten poziom polega na przekazywaniu władzy innym i umożliwianiu im wzrostu. Dzięki inwestowaniu w rozwój podwładnych menedżer wzmacnia więzi, lojalność i poprawia jakość pracy.

Poziom 5: osobisty autorytet

Na najwyższym poziomie przywództwa menedżer staje się mentorem i tworzy nową jakość zarządzania. Jego rola polega na kształtowaniu nowych liderów i tworzeniu organizacji na najwyższym poziomie. W tym przypadku menedżer korzysta ze swojego osobistego autorytetu, by inspirować innych do rozwoju i osiągnięcia sukcesów.



E-MAIL EAP



INFOLINIA EAP

WEBINARY EAP

1. Zaloguj się do naszego portalu: www.myeap24.pl
2. Sprawdź zaplanowane webinary i zarejestruj się.
Inspiruj się do zmian, na dobre.

Więcej inspiracji dla menedżerów w naszym portalu:

www.myeap24.pl

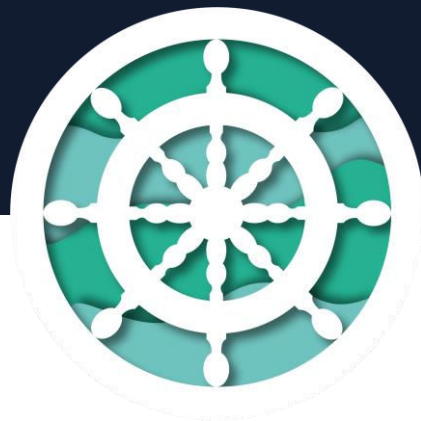
Zaloguj się > BAZA WIEDZY
> MANAGER

Żyj lepiej z EAP!

Lh

LIGHTHOUSE

Wsparcie menedżerskie



Listopad 2023

STYLE PRZYWÓDZTWA

W zależności od kontekstu i potrzeb organizacji menedżerowie mogą przyjąć różne style przywództwa. Oto trzy klasyczne style wyróżnione przez Kurta Lewina, ojca psychologii społecznej:

Styl autokratyczny

Styl autokratyczny charakteryzuje się centralizacją władzy i narzucaniem metod pracy. Decyzje są podejmowane jednoosobowo, a pracownicy w bardzo ograniczonym zakresie uczestniczą w procesie podejmowania decyzji. Przywódca utrzymuje dystans w stosunku do podwładnych i skupia się na ich kontrolowaniu.

Styl demokratyczny

W stylu demokratycznym dominuje współpraca. Przywódca angażuje zespół w podejmowanie decyzji, deleguje uprawnienia i tworzy dobre relacje z pracownikami. W tym stylu przywództwa duży nacisk kładzie się na równość.

Styl nieingerujący (leseferyzm)

Styl nieingerujący polega na pozostawieniu pracownikom swobody w podejmowaniu decyzji i w wykonywaniu pracy. Przywódca nie ingeruje w ich działania i nie narzuca swojej woli. Ten styl jest skuteczny jedynie w krótkim okresie, ponieważ brak kontroli i koordynacji może prowadzić do chaosu.

PRZYWÓDZTWO SYTUACYJNE

Model przywództwa sytuacyjnego, stworzony przez Blancharda, to podejście do zarządzania, które kładzie nacisk na dostosowywanie stylu przywództwa do konkretnej sytuacji lub grupy pracowników. Jest to model elastyczny, w którym zakłada się, że nie ma jednego idealnego stylu przywództwa pasującego do każdej sytuacji. Zamiast tego przywódcy powinni na bieżąco analizować warunki i potrzeby pracowników, by wybrać najlepszy styl. To podejście pozwala zwiększać zaangażowanie pracowników, poprawiać efektywność i osiągać lepsze wyniki.

Blanchard zdefiniował cztery główne style przywództwa zróżnicowane w zakresie wsparcia dla pracownika oraz dyrektywności:

Instruujący – duża dyrektywność, mało relacji

Ten styl charakteryzuje się mocnym ukierunkowaniem na zadania, a słabym na ludzi. Sprawdza się w sytuacjach, gdy pracownicy potrzebują jasnych i konkretnych instrukcji. Przywódca określa cele i metody ich osiągnięcia, kontroluje proces.

Chcesz coś zmienić w stylu zarządzania?

W ramach Programu EAP24 możesz korzystać ze wsparcia menedżerskiego.



E-MAIL EAP



INFOLINIA EAP

WEBINARZY EAP

1. Zaloguj się do naszego portalu:
www.myeap24.pl
2. Sprawdź zaplanowane webinary i zarejestruj się.
Inspiruj się do zmian, na dobre.

Więcej inspiracji dla menedżerów w naszym portalu:

www.myeap24.pl

Zaloguj się > BAZA WIEDZY
> MANAGER



Listopad 2023

Wspierający – mała dyrektywność, dużo relacji

Ten styl charakteryzuje się słabym ukierunkowaniem na zadania i mocnym na ludzi. W przypadku pracowników potrzebujących emocjonalnego wsparcia i uznania przywódca przejmuje rolę mentora i motywatora. Menedżer występuje w roli konsultanta podczas podejmowania decyzji i pomaga w rozwiązywaniu problemów przy jednoczesnym przyjęciu sposobu działania pracownika.

Konsultacyjny – duża dyrektywność, dużo relacji

Ten styl charakteryzuje się mocnym ukierunkowaniem zarówno na zadania, jak i na ludzi. Menedżer wskazuje sposób działania i kierunek. To on jest decyzyjny i ponosi odpowiedzialność za rozwiązanie oraz sposób realizacji zadania. Jednocześnie wspiera pracownika, zachęca do udziału w procesie i konsultuje z nim działania oraz decyzje.

Delegujący – mała dyrektywność, mało relacji

Ten styl charakteryzuje się słabym ukierunkowaniem zarówno na zadania, jak i na ludzi. Jeśli pracownik jest samodzielny, menedżer może delegować odpowiedzialność za podejmowanie decyzji i wykonywanie zadań, rozliczając go wyłącznie z osiągniętych wyników.

PRZYWÓDZTWO TRANSFORMACYJNE I TRANSAKCYJNE

Przywództwo transformacyjne opiera się na wartościach i wizji lidera. Menedżer inspiruje, motywuje i przekonuje innych do swojej wizji. Jego celem jest zdobycie zwolenników i realizowanie wspólnej misji. Transformujący lider odznacza się indywidualnym podejściem do pracowników. Stanowi wyidealizowany przykład dla pozostałych członków grupy.

Przywództwo transakcyjne natomiast skupia się na bieżącej działalności i osiąganiu zysku. Przywódca transakcyjny motywuje pracowników poprzez system nagród i kar. Jego punkty skupienia to jasne instrukcje, procedury i system monitorowania pracowników. Przywództwo transakcyjne powstało jako antyteza przywództwa transformacyjnego.

Oba te modele stworzone zostały przez Bernarda Bassa.

Podsumowując, menedżerowie odgrywają kluczową rolę w organizacjach, a ich umiejętności przywódcze mają wpływ na efektywność całego zespołu. Wybór stylu przywództwa powinien być dostosowany warunków i potrzeb organizacji, a przywództwo powinno inspirować innych i tworzyć trwałe relacje.

Zainspiruj się!

- Książka: [5 poziomów przywództwa](#)
- Książka: [Transformational Leadership](#)

Pamiętaj, że w ramach Programu EAP24 możesz skorzystać ze wsparcia psychologicznego i/lub menedżerskiego!



E-MAIL EAP



INFOLINIA EAP

WEBINARY EAP

1. Zaloguj się do naszego portalu: www.myeap24.pl
2. Sprawdź zaplanowane webinary i zarejestruj się.
Inspiruj się do zmian, na dobre.

Więcej inspiracji dla menedżerów w naszym portalu:

www.myeap24.pl

Zaloguj się > BAZA WIEDZY > MANAGER