





Skuteczny menedżer i lider

Role menedżera, cechy skutecznego lidera i menedżera.

ROLE MENEDŻERA

Role interpersonalne

- **Reprezentant** - pełnienie funkcji ceremonialnych służących tworzeniu właściwego klimatu kontaktów wewnątrz i na zewnątrz organizacji.
- **Przywódca** - wytyczanie celów, mobilizacja zespołu do ich osiągnięcia oraz stworzenie zespołowi organizacyjnych i materialnych warunków działania.
- **Łącznik** - ułatwianie i organizowanie kontaktów ważnych dla prawidłowego funkcjonowania firmy.



ROLE MENEDŻERA

Role informacyjne

- **Monitor** – przeszukiwanie otoczenia i wnętrza organizacji w celu uzyskania ważnych informacji.
- **Rozdzielający informacje** – zapewnienie dostępu do tych samych zasobów informacji określonych dla konkretnych grup interesariuszy.
- **Rzecznik** – informowanie otoczenia o sprawach organizacji.
- **Przedsiębiorca** – wprowadzanie innowacji i podejmowanie skalkulowanego ryzyka.

ROLE MENEDŻERA

Role decyzyjne

- **Kierujący zaburzeniami** – rozwiązywanie problemów i wyciąganie z nich wniosków, zapobieganie przyszłym.
- **Rozdzielający zasoby** – alokowanie zasobów zarówno ludzkich jak i finansowych do poszczególnych dziedzin działalności.
- **Negocjator** – zawieranie umów z kontrahentami oraz gaszenie konfliktów.

Koźmiński A.K., Piotrowski W., (red.) *Zarządzanie Teoria i praktyka*, wyd. PWN Warszawa 2006 s. 68

Warunki zostania dobrym menedżerem

- Odporność na stres i zmęczenie,
- ambicja,
- empatia,
- umiejętność perswazji,
- umiejętność szybkiego uczenia się,
- interdyscyplinarność.

Koźmiński A.K., Piotrowski W., (red.) *Zarządzanie Teoria i praktyka*, wyd. PWN Warszawa 2006 ss. 70-74.

Cechy skutecznego lidera

- Umiejętność inspirowania i motywowania swojego zespołu,
- odpowiedzialność,
- umiejętność słuchania podwładnych,
- posiadanie zdolności analitycznych,
- docenianie osiągnięć zespołu.

Opinia praktyków – 10 grzechów głównych liderów

- Brak energii i entuzjazmu,
- akceptacja przeciętnych wyników,
- brak jasnej wizji,
- brak umiejętności trafnej oceny sytuacji,
- niechęć do współpracy,
- mówią jedno a robią drugie,
- sprzeciw wobec nowych pomysłów,
- nie wyciąganie wniosków z własnych błędów,
- brak zdolności interpersonalnych,
- brak wsparcia rozwoju zawodowego innych.

Zenger J, Folkman J., *10 grzechów głównych popełnianych przez liderów* (artykuł numer F0906E) w: *Harvard Business Review Polska*, lipiec – sierpień 2009.