

Klip 3: Jaki jest Twój styl zarządzania?

6 stylów zarządzania (według Daniela Golemana)

	Nakazowy	Autorytarny (Wizjonerski)	Afiliacyjny	Demokratyczny	Procesowy (Normatywny)	Trenerski
Tryb działania przywódcy	Wymaga niezwłocznego dostosowania się	Mobilizuje ludzi do innowacji	Tworzy harmonię i buduje więzi emocjonalne	Buduje zgodę przez uczestnictwo	Wyznacza wysokie standardy pracy	Rozwija ludzi i ich nastawienie na przyszłość
Styl w sformułowaniu	“Rób co Ci każe”	“Chodź ze mną”	“Ludzie na pierwszym miejscu”	“Co sądzisz na ten temat?”	“Rób to co ja - natychmiast”	“Spróbuj tego”
Bazowe kompetencje inteligencji emocjonalnej	Dążenie do osiągnięcia, inicjatywa, samokontrola	Pewność siebie, empatia, katalizator zmian	Empatia, budowanie relacji, komunikacja	Współpraca, przywództwo zespołowe, komunikacja	Skrupulatność, dążenie do osiągnięcia, inicjatywa	Rozwijanie innych, samoświadomość
Kiedy styl działa	W okresie kryzysu, by odwrócić niekorzystną sytuację lub w przypadku problematycznych pracowników	Gdy zmiany wymagają nowej wizji lub kiedy potrzeba jasnego kierunku	By zmniejszyć rozdzźwięk w zespole lub by motywować ludzi w stresujących okolicznościach	By budować pełne zaangażowanie pracownika lub konsensus lub by uzyskać wkład od znaczących pracowników	By uzyskać szybkie rezultaty w wysoce zmotywowanym i kompetentnym zespole	By pomóc pracownikowi udoskonalić jego wyniki lub rozwinąć mocne strony w perspektywie długoterminowej
Ogólne oddziaływanie na klimat miejsca pracy	Negatywny	Najbardziej pozytywny	Pozytywny	Pozytywny	Negatywny	Pozytywny

Goleman, Daniel “Leadership That Gets Results” („Przywództwo przynoszące efekty”)
Harvard Business Review March-April 2000 p. 82-83

Disclaimer

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.