



**Olimpiada
Przedsiębiorczości**



**Nowe koncepcje
przywództwa w biznesie**
dr hab. Sławomir Winch


Przywództwo w biznesie
Seminarium dla nauczycieli
Warszawa, 25.11.2016 r.

Przywództwo – wybrane definicje

„Przywództwo jest to zdolność wpływania na grupę, aby osiągała określone cele”
S.P. Robbins

„Osiągnięcie rezultatów za pomocą ludzi”
M. Armstrong


„Proces przywództwa polega na nieprzymuszonym ukierunkowaniu i koordynowaniu działań członków zorganizowanej grupy dla osiągnięcia grupowych celów. Przywództwo jako właściwość jest zbiorem cech osobowościowych przypisywanych tym, których postrzega się jako stosujących takie oddziaływanie z powodzeniem”
R.M. Stogdill

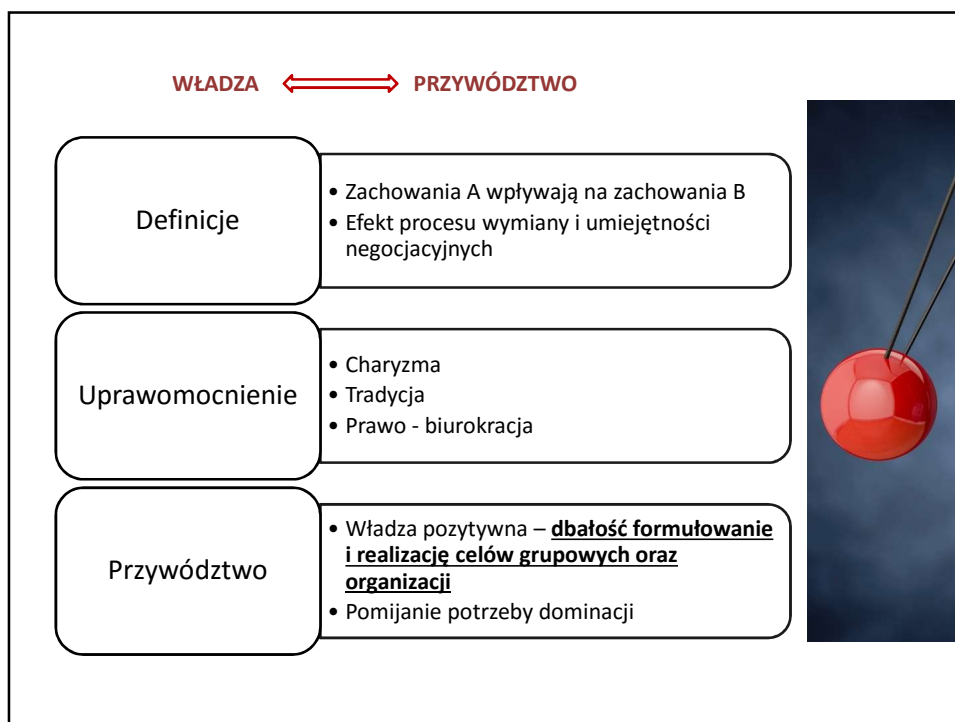
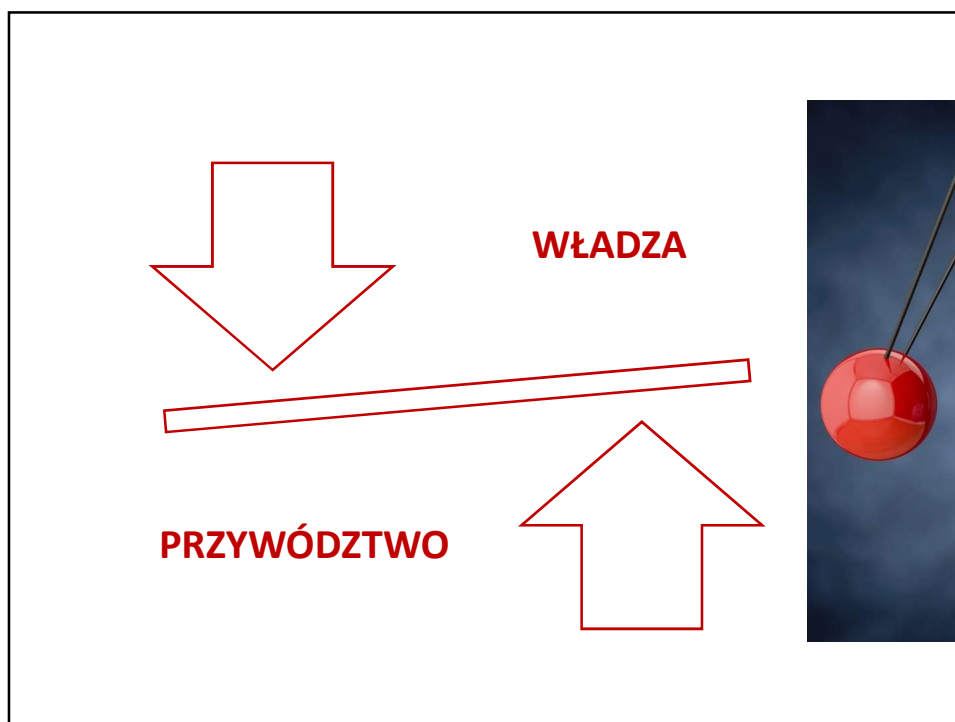




Menedżera pracownicy słuchają
bo muszą a przywódcę,
ponieważ chcą.


P. Drucker






Tradycyjne paradygmaty przywództwa

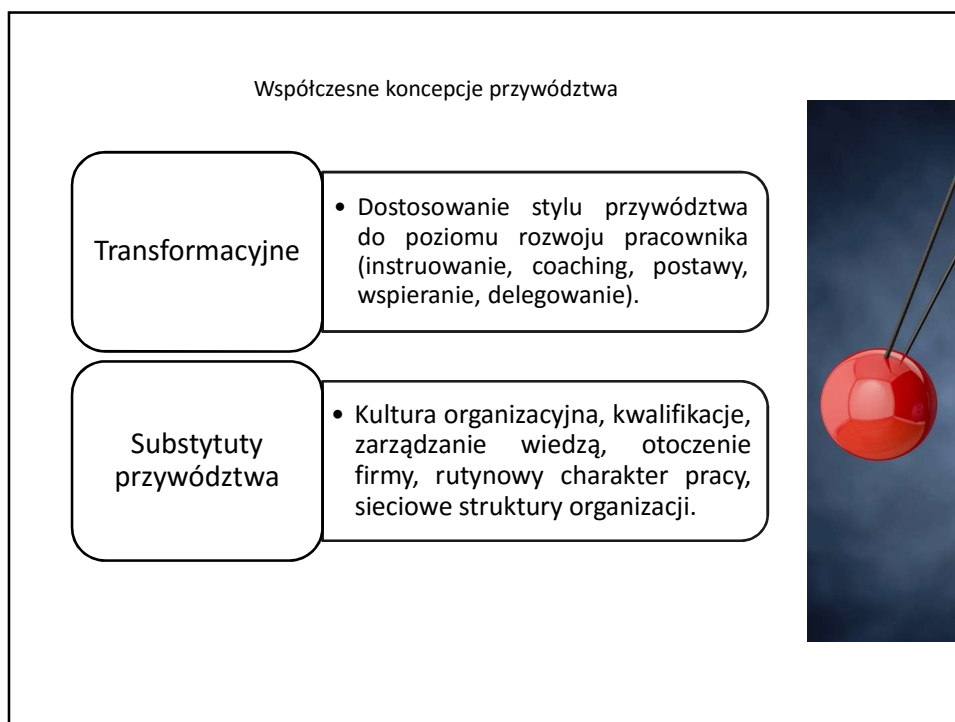
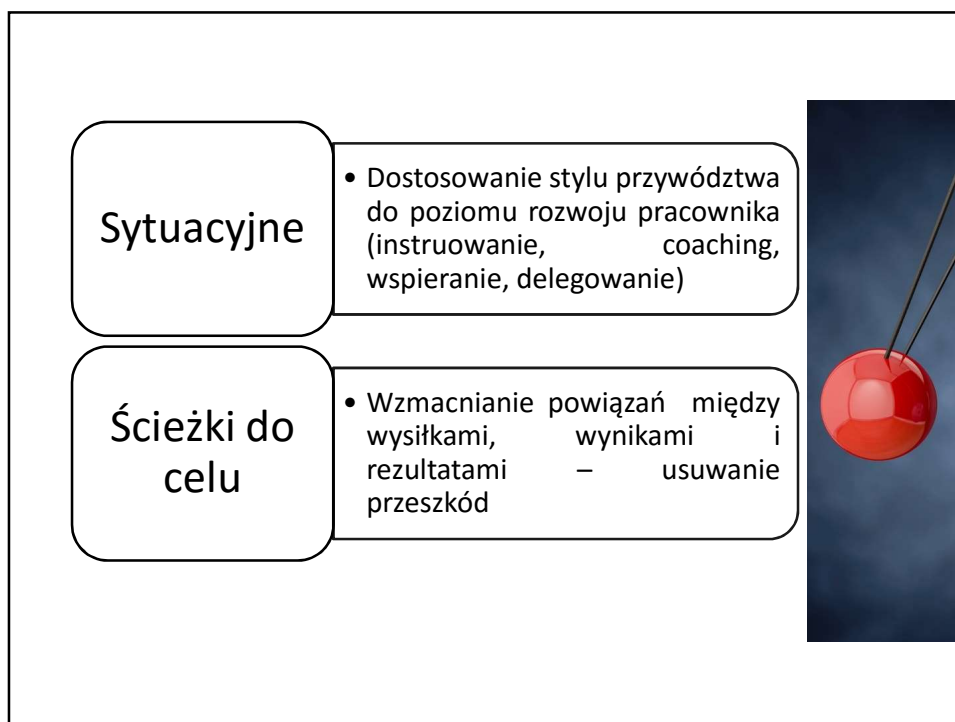
Paradygmat	Osoba podejmująca decyzje	Proces podejmowania decyzji	Style
Klasyczny	Przywódca	Przywódca	Autorytarny
Transakcyjny	Przywódca	Konsultacje z innymi	Konsultacje
Wizjonerski	Przywódca	Zaangażowanie całej grupy	Konsensus
Organiczny	Grupa	Grupa lub poszczególne osoby	Wspólne uzgodnienia

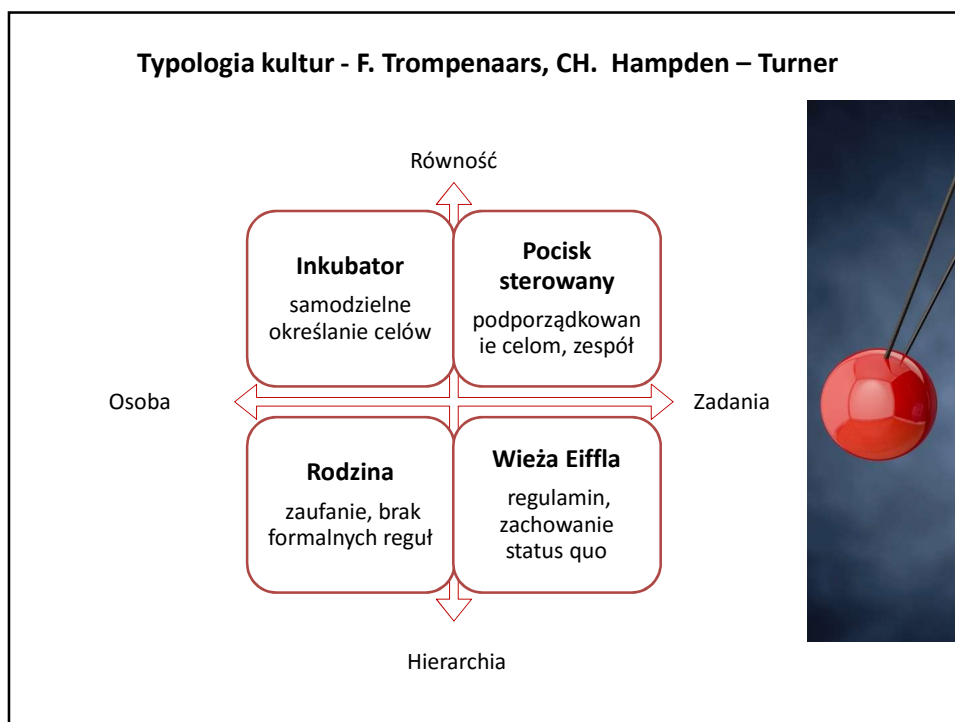


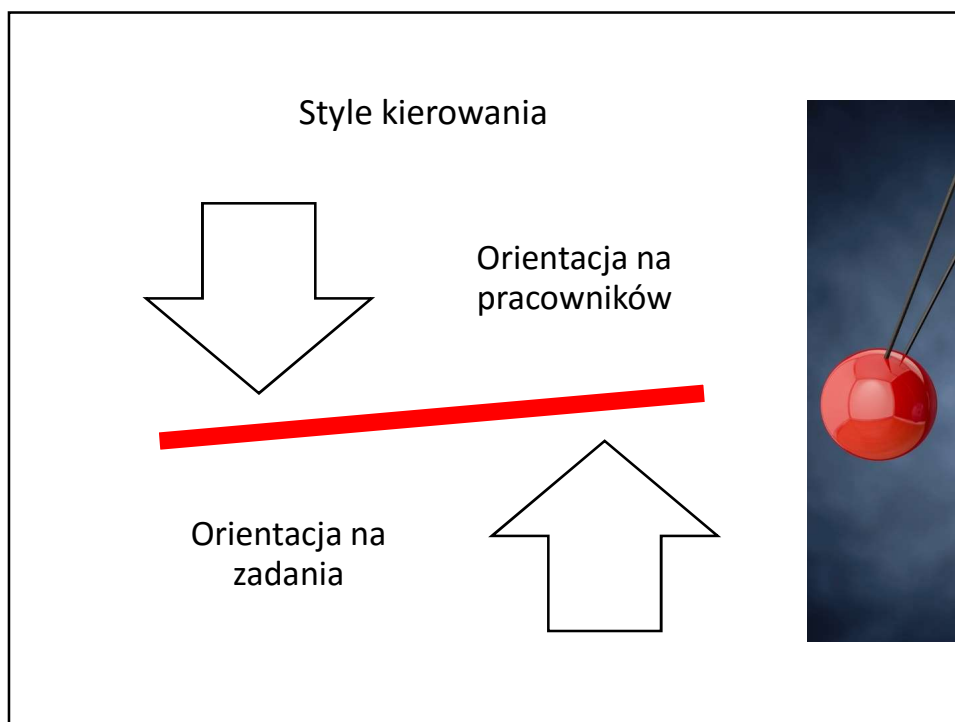
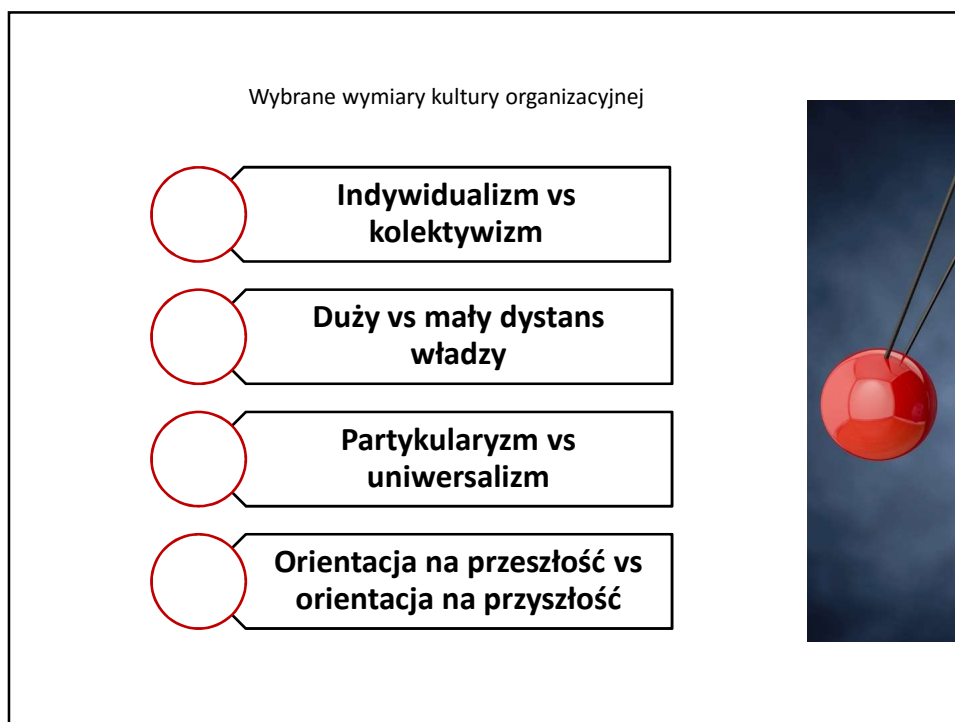
Tradycyjne koncepcje przywództwa

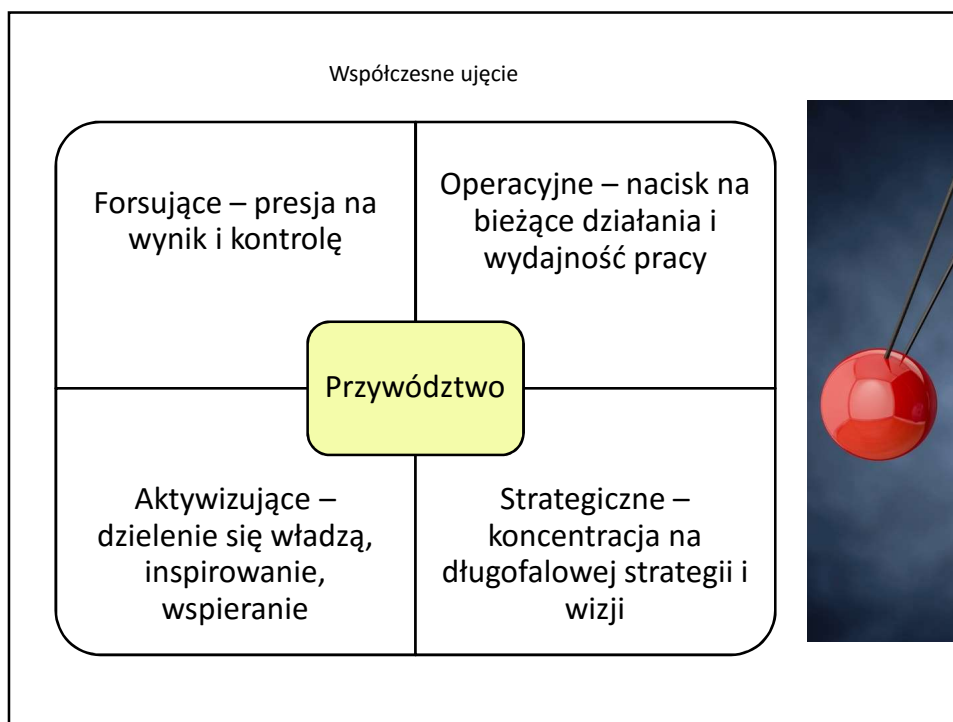
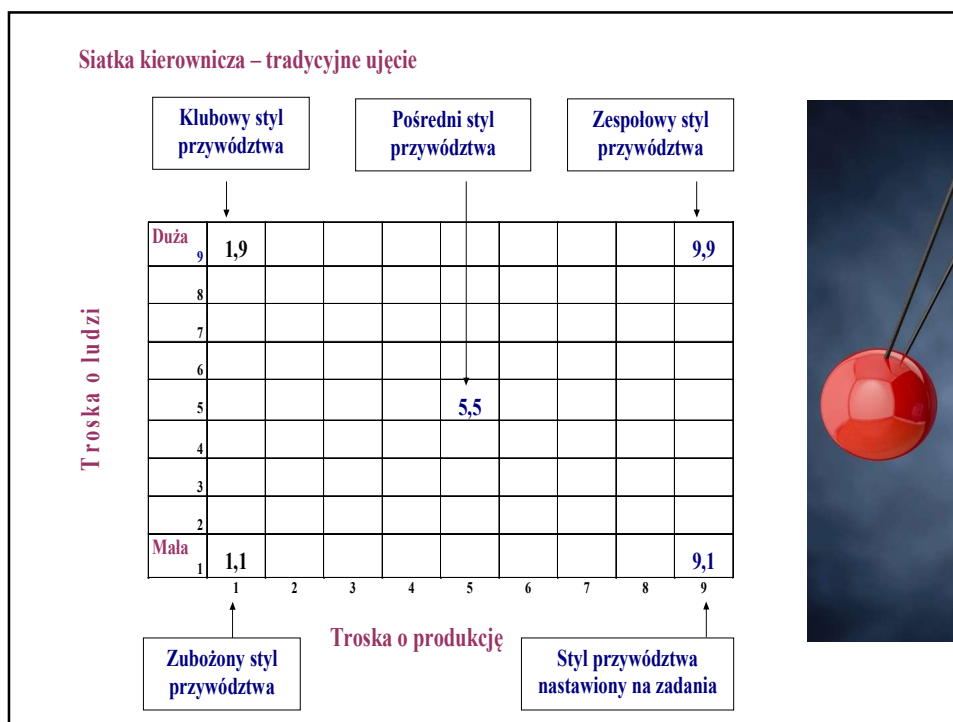
Wielkich ludzi	<ul style="list-style-type: none"> • Pochodzenie decyduje o zdolnościach przywódczych
Cech	<ul style="list-style-type: none"> • Przywódcy różnią się od innych ludzi
Zachowań	<ul style="list-style-type: none"> • Zadaniowe – co zrobić? • Relacyjne – zachowania w kontaktach z innymi













Wybrane wyniki badań

Tabela Lokalizacja źródeł wpływu – przywódca czy procedury? (w %)

Kategorie	Ludzie	Procedury	W równym stopniu ludzie i procedury
Atmosfera w pracy	92	0	8
Integracja zespołu	90	1	8
Motywacja do pracy	69	6	21
Zaangażowanie w pracę	63	2	32
Awans pracowników	62	4	31
Formułowanie celów firmy	59	13	25
Ocena pracowników	56	7	36
Premie dla pracowników	40	19	36
Obieg informacji w firmie	25	22	55
Kontrola pracy	17	31	50

Procenty, w niektórych wierszach nie sumują się do 100, ponieważ w tabeli nie uwzględniono braków danych.
Źródło: opracowanie własne

Tabela . Waga realizacji wybranych funkcji przywódców (w %)

Kategorie	Duże znaczenie
Motywowanie pracowników	94
Branie odpowiedzialność w sytuacjach kryzysowych	93
Bycie wzorem moralnego postępowania	83
Współpraca z interesariuszami	76
Współpraca z innymi działami firmy	73
Integrowanie zespołu	71
Podjmowanie ryzyka zmiany organizacyjnej	67
Formułowanie wizji rozwoju	65
Udzielanie wsparcia merytorycznego	62
Stawianie dobra ogółu na równi z własnym	60
Wspieranie w trudnych sytuacjach życiowych	26

Styl przywództwa – średnia arytmetyczna

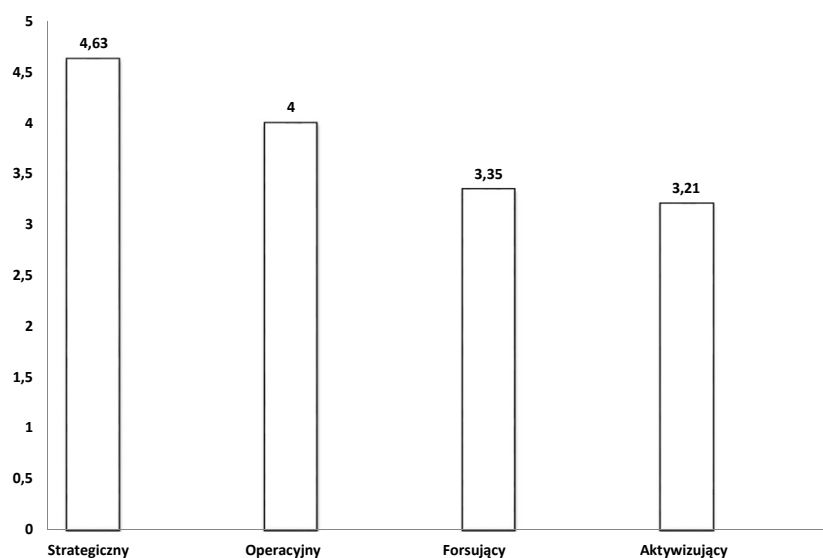


Tabela. Dystans władzy a aktywizujący styl kierowania (w %)

Natężenie stylu aktywizującego	Stopień małego dystansu władzy		
	duży	średni	mały
Duże	76	55	41
Średnie	18	23	53
Małe	6	22	6
Razem	100	100	100

Źródło: opracowanie własne.

Tabela . Stopień zaufania do zarządu a aktywizujący styl kierowania (w %)

Natężenie stylu aktywizującego	Stopień zaufania do zarządu		
	duży	średni	mały
Duże	77	67	55
Średnie	17	26	28
Małe	6	7	17
Razem	100	100	100

Źródło: opracowanie własne

Tabela . Stopień przejrzystości zasad a strategiczny styl kierowania (w %)

Natężenie stylu strategicznego	Stopień przejrzystości zasad		
	duży	średni	mały
Duże	81	71	81
Średnie	13	24	13
Małe	6	5	6
Razem	100	100	100

Źródło: opracowanie własne



**Olimpiada
Przedsiębiorczości**



Dziękuję za uwagę!
dr hab. Sławomir Winch
e-mail: slawomir.winch@sgh.waw.pl

Przywódstwo w biznesie
Seminarium dla nauczycieli
Warszawa, 25.11.2016 r.

Wszystkie prawa zastrzeżone na rzecz Fundacji Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych