



FORUM
PRZEDSIĘBIORCÓW
NA TARGÓWKU

Delegowanie – jedna z kluczowych kompetencji lidera

WARSZTAT BIZNESOWO-
NETWORKINGOWY

- Delegowanie zadań i wydawania poleceń: Czy to są synonimy?
- 4 kroki procesu delegowania i czynniki sukcesu na każdym z nich
- Warunki skuteczności na poziomie firmy, lidera i pracownika



1. W efekcie końcowym pracownik wie, co do niego należy
2. Przydzielanie zadań dodatkowych, nie są uwzględnionych w zakresie obowiązków
3. Jest to podział zadań między pracowników, zgodnie z ich kompetencjami i uprawnieniami
4. Maksymalizowanie rozwoju potencjału pracowników / zespołu
5. Przydzielanie zadania, rozdzielanie zadań
6. Ocena realizacji zadań na podstawie uzyskanych efektów
7. Wydawanie poleceń służbowych, oczekiwanie na realizację

1. W efekcie końcowym pracownik wie, co do niego należy
2. Przydzielanie zadań dodatkowych, nie są uwzględnionych w zakresie obowiązków
3. ~~Jest to podział zadań między pracowników, zgodnie z ich kompetencjami i uprawnieniami~~
4. Maksymalizowanie rozwoju potencjału pracowników / zespołu
5. Przydzielanie zadania, rozdzielanie zadań
6. Ocena realizacji zadań na podstawie uzyskanych efektów
7. ~~Wydawanie poleceń służbowych, oczekiwanie na realizację~~

DELEGOWANIE I WYDAWANIE POLECEŃ: PRZEGLĄD WYBRANYCH RÓŻNIC

	WYDAWANIE POLECEŃ	DELEGOWANIE
Komu	Każdemu	„Chętnemu”
Typ zadań	W zakresie stanowiska	Ponad zakres stanowiska
Dlaczego jemu	Bo ma kompetencje	Bo ma potencjał, talent
Wpływ lidera	Struktura, władza formalna	Bezpieczeństwo, zaufanie, sens
Nadrzędna idea	By zrealizować zadanie	By rozwinąć pracownika, zespół, organizację
„Argument”	„Bo tak”	„Ponieważ... a dzięki temu...”

DELEGOWANIE = ZARZĄDZANIE MISYJNE / PRZEZ MISJĘ

Auftragstaktik lub mission command



dla: pracownika, firmy,
zespołu, klientów, świata

Dla tych, co wolą słowa ☺

- *Auftragstaktik* lub *mission command*
- forma taktyki wojskowej, w której nacisk kładziony jest na wynik misji, a nie na konkretne środki jej osiągnięcia
- Założenia:

Przeszkolenie do
samodzielnego
działania

Przekazane liderom:

jasno określony cel
(**DOKĄD / CO**),

ramy czasowe
(**NA KIEDY**),

siły niezbędne do
osiągnięcia celu
(**CZYM, KIM**)

Dana liderom:

niezależność
działania,

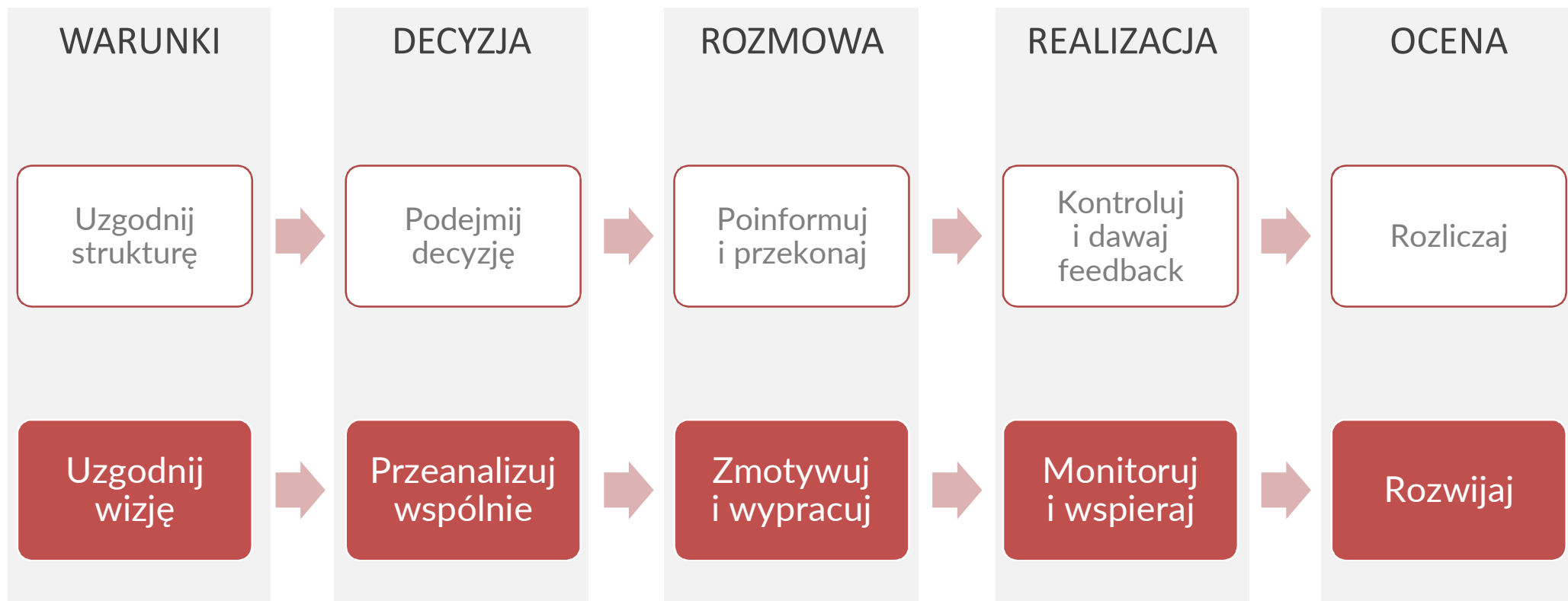
inicjatywa
planowania,

swobodę wykonania
(**JAK, CZYM, KIM**)

Rozumiata dla liderów
intencja misji

(**DLACZEGO
i PO CO**)

CHCIEĆ + WIEDZIEĆ + DAŻYĆ



WARUNKI SKUTECZNOŚCI WDRAŻANIA IDEI EMPOWERMENT

WYMAGANIA WOBEC ORGANIZACJI:

1. Decentralizacja
2. Zarządzanie wiedzą
3. Orientacja na rezultaty
4. Innowacyjność
5. Współodpowiedzialność
6. Spójność

WYMAGANIA WOBEC LIDERÓW:

1. Zapewnienie bezpieczeństwa funkcjonalnego
2. Rzeczywiste delegowanie
3. Włączanie w organizację
4. Otwartość i promowanie otwartości
5. Wsparcie i kierowanie przez coaching
6. Przywództwo służebne

Pełne i rzeczywiste zaangażowanie Zarządu we wdrażanie idei

WYMIARY EMPOWERMENT:

- **Self-efficacy** – poczucie własnej skuteczności, wiara w swoje zdolności i kompetencje
- **Self-determination** – samostanowienie, poczucie posiadania możliwości decydowania
- **Personal consequence** – wiara w możliwość osobistego wpływu na rezultaty działań
- **Meaning** – poczucie znaczenia i wartości realizowanych działań
- **Trust** – zaufanie i związane z tym poczucie bezpieczeństwa

WYMAGANIA WOBEC PRACOWNIKÓW:

1. Energia, osobista siła oraz odwaga
2. Otwartość na innych
3. Współpraca i współdziałanie
4. Rozwój
5. Proaktywność i tolerancja ryzyka
6. Orientacja przyszłościowa
7. Samokierowanie i odpowiedzialność
8. Wiara w siebie

Wymagania wobec organizacji, liderów i pracowników praktycznie realizujących empowerment. Źródło: http://www.morganmanagementconsulting.com/org_empowerment.html (tłumaczenie własne)



zarządzanie firmą
i kierowanie zespołem

jakość obsługi Klientów

jakość współpracy

efektywność osobista

+ 48 607 38 04 39

biuro@magdalenarobak.pl

magdalenarobak.pl

cleandynamics.pl

diagnoza

warsztaty i szkolenia

działania doradcze

wsparcie wdrożeniowe

BY LUDZIE, ZESPOŁY I FIRMY ŚWIADOMIE I EFEKTYWNIE SZLI WŁASNĄ DROGĄ