

Przywództwo i motywacja jako największe wyzwania stawiane liderom XXI wieku

SPIS TREŚCI

WSTĘP 4

ROZDZIAŁ I PRZYWÓDZTWO

- 1.1 Istota przywództwa 6
- 1.2 Typy przywódców 12
- 1.3 Style przywództwa 14
- 1.4 Przywódca jako lider doskonały 18
- 1.5 Rola Przywódcy w motywacji zespołu 19

ROZDZIAŁ II MOTYWACJA

- 2.1 Istota i charakter-definicje motywacji 23
- 2.2 Teorie motywacji 24
- 2.3 Narzędzia motywacji 28
- 2.4 Motywacja jednostki 31
- 2.5 Motywacja zespołu 32
- 2.6 Komunikacja a motywacja 35
- 2.7 Ścieżka kariery pracownika a motywacja 39

ROZDZIAŁ III

- 3.1 Motywacja jako narzędzie lidera zwiększające efektywność 40

ZAKOŃCZENIE 44

SPIS LITERATURY 45

Dziś wszędzie potrzeba coraz więcej lepszych liderów.

Ordway Tead

Przywództwo to działanie nie stanowisko

Donald H. Mc Gannon

Źródłem pierwszego stwierdzenia jest opublikowana w roku 1935 książka amerykańskiego autora Ordway Teada *The Art. of Leadership*. Twórcą drugiego cytatu jest Donald H. Mc Gannon.

Dziś wszyscy dostrzegamy zmiany niemal w każdej dziedzinie gospodarki, z tego powodu wiele przedsiębiorstw i instytucji podejmuje działania mające na celu przekształcenie menadżerów w liderów. Odczucie, że istnieje zapotrzebowanie na liderów, przywódców pojawia się w okresie zmian, wzrostu konkurencji, niepewności na rynku lub w sytuacjach konfliktu.

Organizacje, aby prawidłowo funkcjonować w okresie zmian, które będą zachodzić w ciągu najbliższych lat potrzebują przywódców na wszystkich 3 poziomach: operacyjnym, zespołowym i strategicznym.

Kluczem do sukcesu firmy są ludzie, zdolni i wykwalifikowani pracownicy pod kierownictwem liderów z prawdziwego zdarzenia, którzy będą potrafili motywować swoich ludzi.

Dziś prym wiodzie zasada różnorodności i indywidualnego traktowania każdej jednostki, każdej osoby, którą firma zatrudnia. Efektywne motywowanie to takie, które jest indywidualnie szyte na miarę pracownika. I ta koncepcja, chociaż tak ogólna w swych założeniach, sprawdza się zarówno w opinii osób odpowiedzialnych za sprawne działanie firm, jak również samych pracowników.

Pracodawcy bardzo często zarzucają swoim pracownikom brak lojalności. Kiedy pracownik jest lojalny? Wtedy, kiedy widzi, że firmie na nim zależy. Nie wystarczy impreza integracyjna czy sporadyczny bilet do teatru. Takim podstawowym elementem są wszelkiego rodzaju inwestycje w rozwój pracownika. Specjalne programy i grupy, do których przydziela się pracowników w ramach programu zarządzania talentem, które mają na celu rozwinięcie drzemiących w pracownikach możliwości.

Pracodawcy liczą przy tym na zasadę wzajemności ze strony pracownika (ja ci dałem coś, ty również mi coś daj – bądź dla mnie lojalny). W większości przypadków ta zasada się sprawdza. Coraz częściej słyszymy o podstawowym elemencie wiążącym pracownika z firmą – kulturze organizacji. Jeżeli organizacja nie ma kultury to prędzej czy później świadomy swojej wartości pracownik

odchodzi. Odchodzi czasem nawet tam, gdzie mniej zarabia, ale gdzie czuje się lepiej, bezpieczniej. Nie tylko utalentowani pracownicy uciekają. Uciekają wszyscy ci, którzy znają swą wartość w aktualnej sytuacji na rynku pracy, którzy nie czują by firma spełniała ich oczekiwania. Z punktu widzenia pracodawcy łatwiej jest dać wszystkim pracownikom takie same dodatki, niż dostosowywać je indywidualnie do każdego.

Jednakże nie jest to najlepsze rozwiązanie – szczególnie obecnie. Obecnie motywacja skuteczna, to motywacja „szyta na miarę”. Motywacja taka zawiera wszystkie starsze i nowsze elementy, ale koncentruje się głównie na indywidualnym dostosowaniu do potrzeb poszczególnych jednostek. Ludzie są różnorodni i coraz częściej domagają się indywidualnego podejścia – także do własnych oczekiwań. Przed Liderami XXI wieku stoi ogromne wyzwanie.

Przedmiotem niniejszej pracy są zagadnienia związane z przywództwem i motywacją. Praca została podzielona na trzy rozdziały. Pierwszy rozdział pracy poświęcony został ogólnym zagadnieniom związanym z przywództwem. Zostały tutaj zasygnalizowane takie tematy jak: Istota, style i typy przywództwa, z uwzględnieniem przywództwa sytuacyjnego oraz roli lidera w motywacji zespołu.

Część druga poświęcona jest podstawowym informacją odnośnie istoty motywacji, narzędzi motywacji z uwzględnieniem motywacji jednostki i zespołu. W tym rozdziale omówiłam również teorie motywacji rolę, jaką odgrywa komunikacja w motywacji.

Trzeci rozdział poświęciłam omówieniu narzędzi niematerialnych motywacyjnych wpływających na zwiększenie efektywności pracownika.

Liczba stron	45
Nazwa Szkoły Wyższej	WSB
Rodzaj pracy	dyplomowa
Rok oddania	2009

To jest gotowa, obroniona praca. Gdyby chcieli Państwo zlecić napisanie zupełnie nowej pracy, to zapraszamy na stronę [pisanie prac](#) - sprawdzony serwis!