

1. OSOBNOST MISTRA

Management je proces systematického plánování, organizování, vedení lidí a kontrolování, který směřuje k dosažení cílů organizace.

Co požadují zaměstnanci od managementu?

nejčastější odpovědi:

- **osobní uznání (pochvala!!!)**
- **zajímavý obsah práce**
- **přiměřenou odměnu (plat)**
- **porozumění a pomoc v osobním životě**
- **možnost postupu a jistotu pracovního místa**

Co z vás dělá vedoucího?

Zapomeňte na předsudky o výlučnosti postavení vedoucího. Kdokoli se může stát vedoucím, pokud jsou ostatní přesvědčeni, že ho mají poslouchat. Lidé poslouchají z různých důvodů:

1. strach: „Pokud nebudeme poslouchat, bude následovat trest.“

2. konvence: „Posloucháme mistra, protože je to mistr“ nebo „Seznam vedoucích pracovníků stanoví, kdo je náš přímý nadřízený“ nebo „Platí, že nejstarší člen řeší naše spory.“

S tím úzce souvisí i setrvačnost: „Vždy jsme dělali to, co nám říká šéf“. Zastánci tohoto principu si nemusí uvědomovat, že jednají právě takto.

3. respekt: Lidé mohou akceptovat vedoucího, protože obdivují některou jeho osobní vlastnost: energii, sebedůvěru, odhodlání, znalosti, kompetenci, moudrost, odvahu. Takové kvality jsou pro vedoucího víc, než jen popularita mezi podřízenými.

4. důvěra: Lidé mohou poslouchat, protože věří ve schopnost vedoucího pomoci jim dosáhnout cílů, které jim přinášejí uspokojení. Důvěřují vedoucímu, že se bude starat o jejich zájmy. To neznamená totéž, jako dávat jim to, co chtějí.

Toto nejsou vzájemně neslučitelné důvody. Lidé mohou například respektovat své vedoucí a zároveň se i bát důsledků spojených s neposlušností. Podmínky vedení, které jsou **nejefektivnější v moderní organizaci, jsou pravděpodobně respekt a důvěra.**

Mistr ve výrobě

Respekt za:

- kompetentnost ve vlastní práci
- pochopení práce podřízených a jejich problémů
- celkovou znalost firemních záležitostí
- jasný záměr a schopnost dělat plány, které v praxi fungují
- rozhodnost při požadování vysoké úrovně práce od ostatních i od sebe
- odvahu postavit se takovým rozhodnutím, která ohrožují efektivitu provozu

Důvěra na základě:

- pochopení potřeb lidí, jejich skutečných zájmů a potenciálu
- ochoty jednat s lidmi jako se zodpovědnými dospělými - poskytovat jim dostatek informací, zdůvodňovat příkazy, zapojit je do plánování
- ochoty dát lidem prostor pro úspěch
- zájmu o to, aby se jejich úspěchům dostalo uznání
- odhodlání postarat se, aby měli příležitost pro rozvoj a růst
- síly postavit se úspěšně za tým proti nepatřičnému tlaku zvnějšku

Autorita

autorita =

lat. vliv, moc, vážnost a neformální vliv, který uplatňuje její nositel na chování a jednání jiných lidí. Je vázána na sociální prostředí. Není vrozenou vlastností člověka, je možno ji získat, utvářet – a ztratit.

Druhy autority:

- vyplývající z OSOBNOSTI
- vyplývající z POSTAVENÍ
- vyplývající z ODBORNOSTI

Co posiluje autoritu?

- náročnost k sobě samému
- umění jednat s lidmi
- rozhodnost
- důslednost
- flexibilita
- spravedlivost
- umění říci ne
- empatie
- přiměřený odstup
- schopnost práce s informacemi

Mistr ve výrobě

Autorita může být:

- | | | |
|------------------------------------|---|------------|
| <input type="checkbox"/> FORMÁLNÍ | x | NEFORMÁLNÍ |
| <input type="checkbox"/> SKUTEČNÁ | x | ZDÁNlivÁ |
| <input type="checkbox"/> PŘIROZENÁ | x | ZÍSKANÁ |



Cvičení:
Co snižuje autoritu ?

.....

.....

.....



Cvičení:
Uveďte tři osobnosti, které vy osobně pokládáte za autoritu (lhostejno, zda se jedná o spolupracovníka, člena rodiny či známou osobnost). Jakého druhu autority si u nich vážíte? Proč?

1.....

2.....

3.....



Cvičení:
Pokuste se definovat zdroje své vlastní autority u vašich spolupracovníků

.....

.....

.....