

Vodenje

Vaja 5

Uvrstitev glede na TP, LPC test

<p>Vloga specialista za naloge; osredotoči se na opravljanje naloge.</p> <p>Če vsi člani tima zastopajo le to vlogo, v timu ne bodo zadovoljene socialne in čustvene potrebe članov tima.</p>	<p>Dvojna vloga; obenem se osredotoči na naloge in člane tima.</p> <p>Lahko je vodja tima.</p> <p>Vloga ni nujna, če tim vsebuje člane, ki zastopajo tako vloge specialista za naloge kot tudi socialno, čustvene vloge.</p>
<p>Nebodigatreba; ne prispeva k nobeni izmed vlog.</p> <p>Če je takšna večina tima, tim razpustimo. Če je takšen posameznik v timu, ga izločimo.</p>	<p>Socialno, čustvena vloga; osredotoči se na potrebe članov tima.</p> <p>Če vsi člani tima zastopajo le to vlogo, v timu ne bodo opravili zastavljenih nalog.</p>

Dva pomena besede vodenje

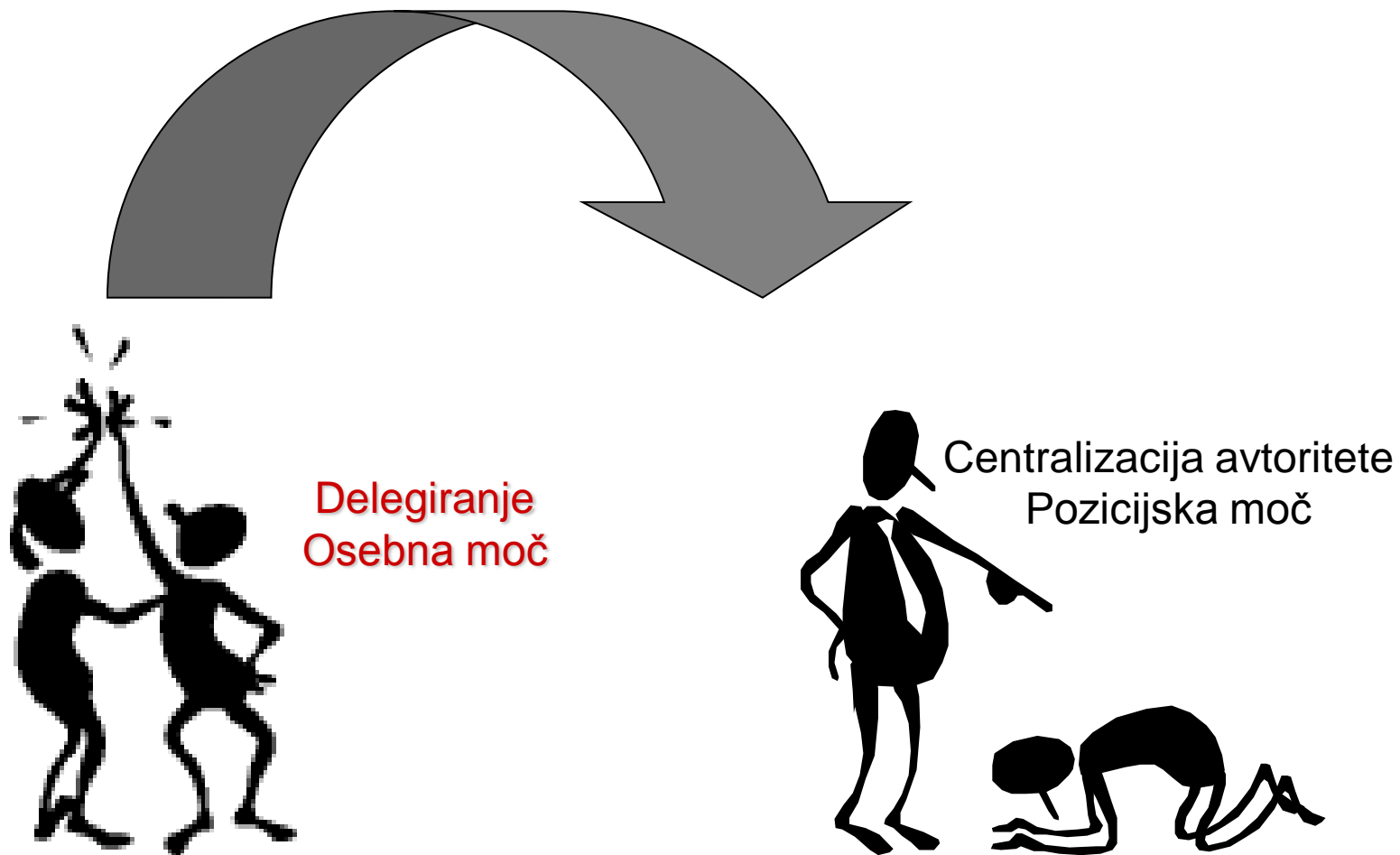
Vodenje (včasih v tem pomenu besede uporabljano izraz voditeljstvo) je proces oblikovanja vizije podjetja in določanja smeri delovanja organizacije, v naslednjem koraku pa prenos te vizije na vse zaposlene in navduševanje zaposlenih za njeno uresničevanje (Kotter, 1990).

Vodenje je splet odnosov med vodjo in sodelavci pri izvajanju nalog, ki izhajajo iz organizacijskih ciljev.

Izvor moči vodij

Pozicijska moč	Legitimna moč	Izvira iz položaja, ki ga ima vodja v organizacijski hierarhiji.
	Moč nagrajevanja	Izvira iz možnosti, da vodja vpliva na nagrajevanje svojih sodelavcev.
	Moč pritiska	Izvira iz možnosti vodje, da kaznuje sodelavca.
Osebna moč	Referenčna moč	Izvira iz identifikacije sodelavcev z vodjo oz. iz ugleda in spoštovanja do vodje s strani sodelavcev.
	Ekspertna moč	Izvira iz strokovnega znanja vodje.

Avtokratski in demokratični vodja



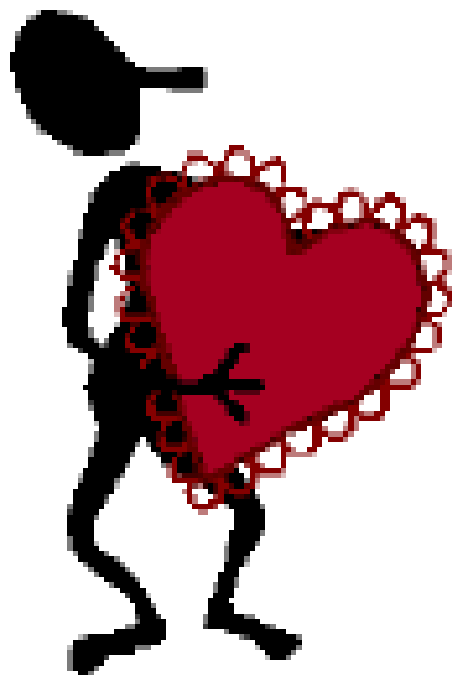
Transakcijski vodja

Transakcijski vodja je posrednik med strukturo in sodelavci.

Sodelavcem posreduje informacije o materialnih, kadrovskih in drugih ugodnostih.



Karizmatični vodja



Na emocionalnem nivoju močno motivira sodelavce.

Sodelavcem učinkovito komunicira vizijo.

Pripravljen je sprejeti visoko osebno tveganje in se žrtvovati za (svojo) vizijo.

Transformacijski vodja



Osredotoči se na skupno vizijo in organizacijske spremembe.

Sodelavce vodi s spodbujanjem k višjim idealom in moralnim vrednotam.

Določa vizijo, pot razvoja organizacije in gradi organizacijsko kulturo.

Vodenje modernih organizacij

V modernih (učečih se) organizacijah je ključnega pomena medsebojno zaupanje vodje in sodelavcev!

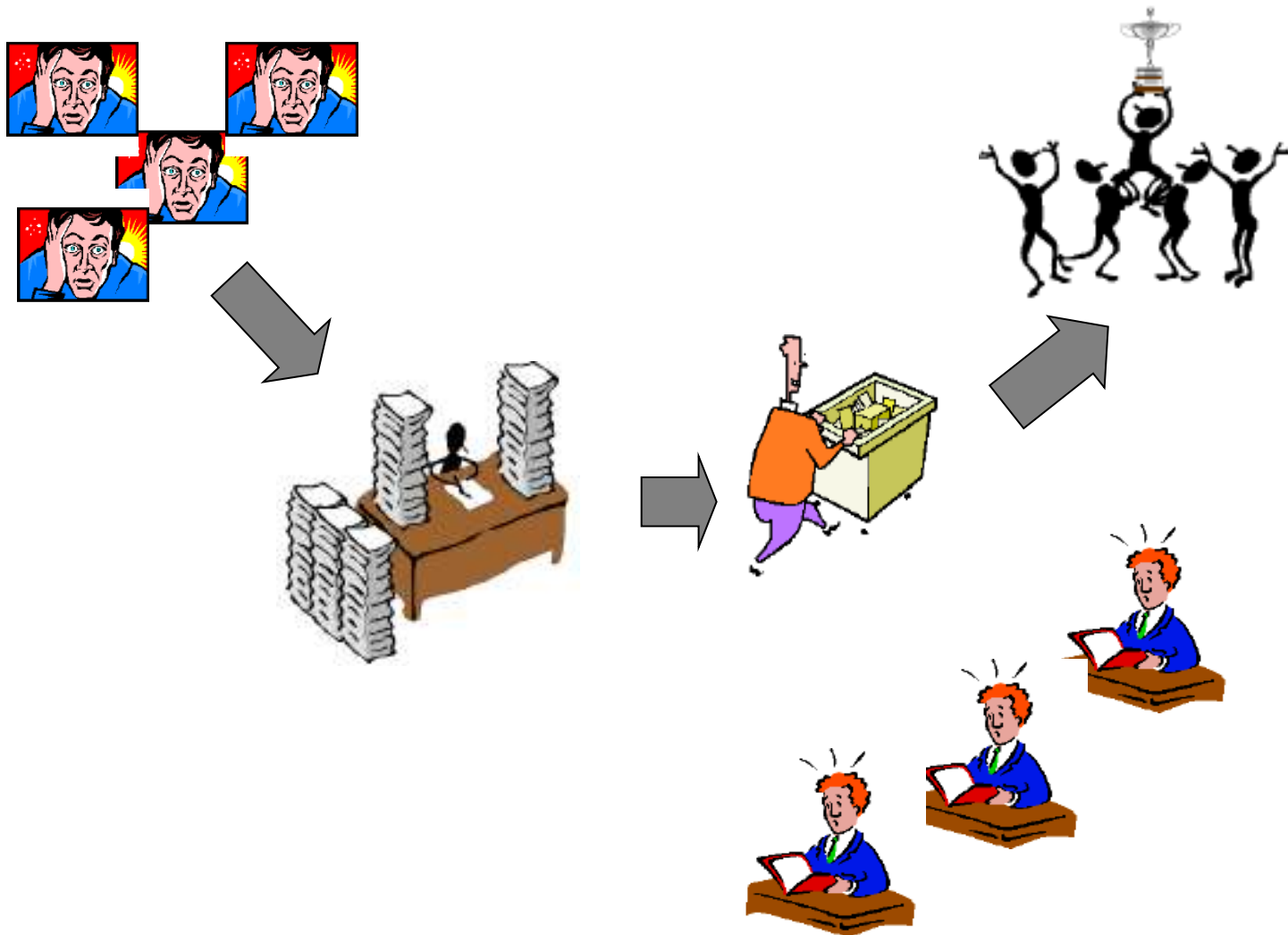
Vodja v moderni organizaciji mora:

- **ustvariti skupno vizijo in jo prenesti na sodelavce,**
- **oblikovati ustrezno organizacijsko strukturo,**
- **izvajati uslužnostno vodenje (servant leadership).**

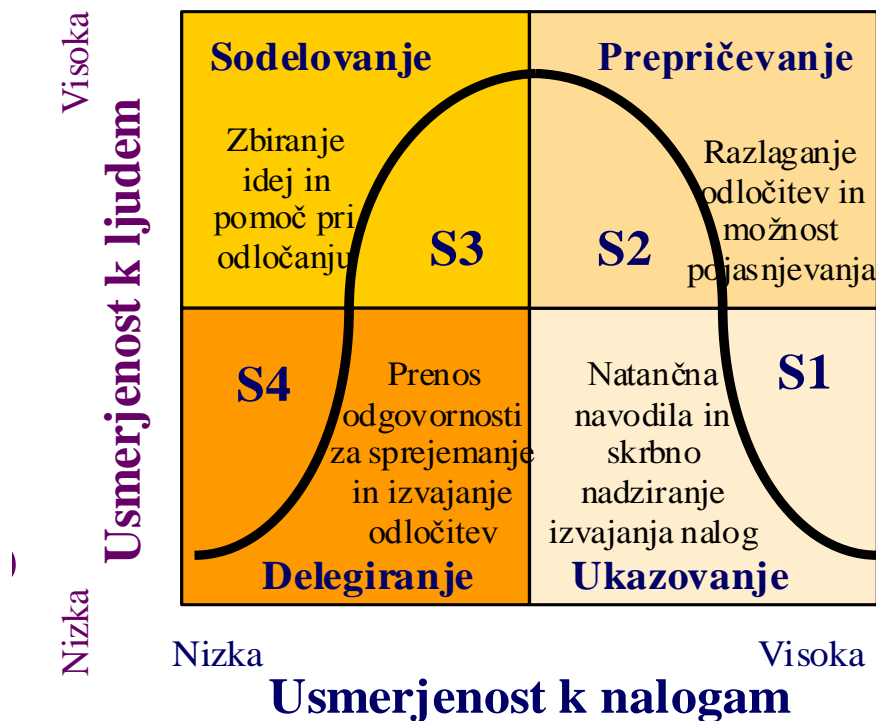
Hkrati poskuša zadovoljiti cilje sodelavcev in organizacije.



Oprema d.o.o.

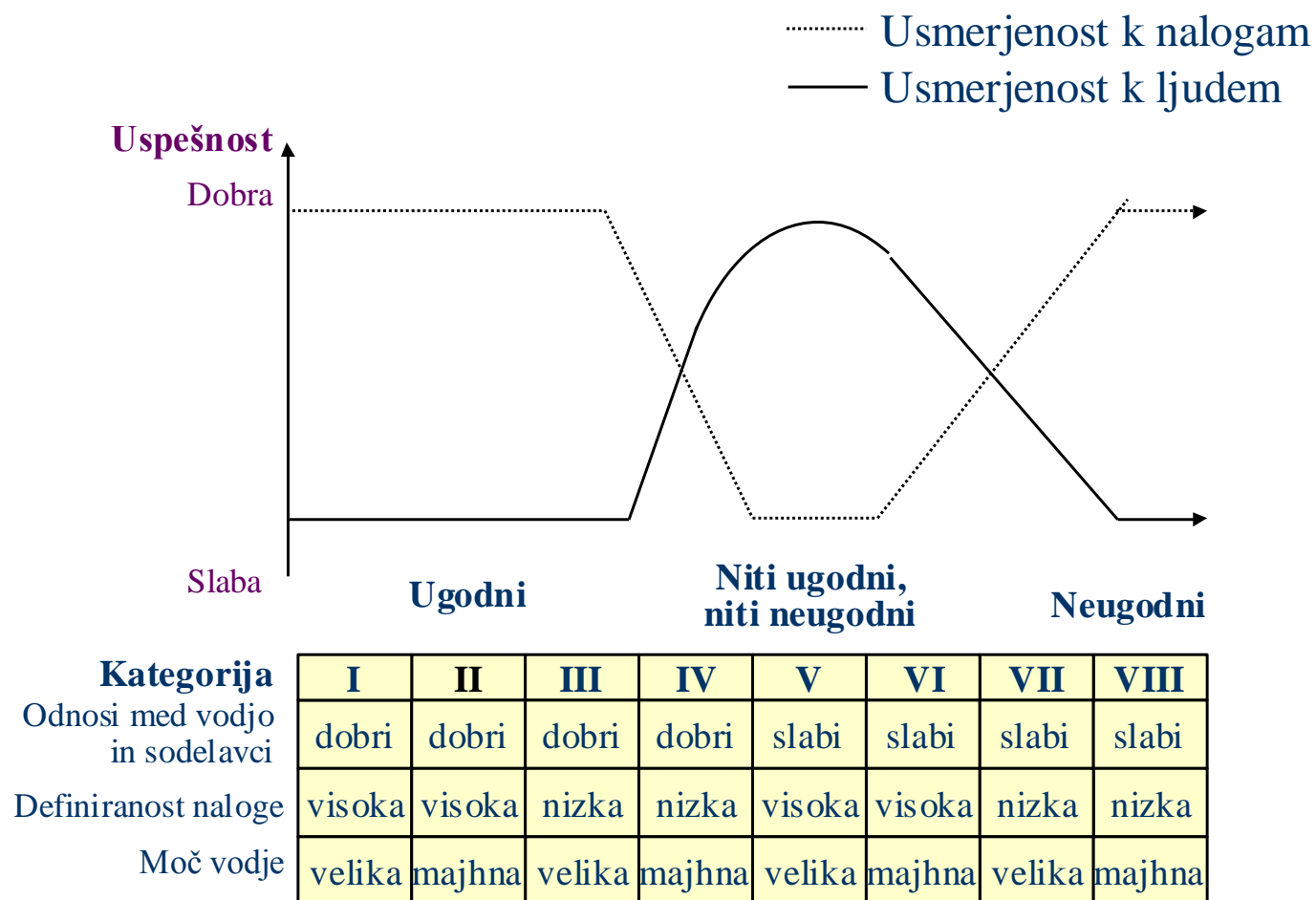


HB model



Pripravljenost			
Visoka	Zmerna		Nizka
P4	P3	P2	P1
Zmorejo, hočejo, so samozavestni	Zmorejo, nočejo, so negotovi	Ne zmorejo, hočejo, so samozavestni	Ne zmorejo, nočejo, so negotovi

Fiedlerjev model



Zoran Janković



Avtokratsko in demokratično vodenje

