

Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy



Człowiek w firmie, czyli kto i jak tu rządzi?

Dr Anna Masłoń-Oracz

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
12 kwietnia 2022 r.



SGH
Szkoła Główna
Handlowa
w Warszawie

EKONOMICZNY UNIwersYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIwersYTET-DZIECIĘCY.PL

1



Kontrakt

Zasady pracy na
zajęciach

2

Kontrakt

„jeden mówi - reszta słucha”

zawsze mówi tylko jedna osoba, zabieramy głos kolejno

Ja

wypowiedzi formułujemy w pierwszej osobie liczby pojedynczej (a nie: my, ludzie, wszyscy, należy, powinno się);

Wolność

każdy sam decyduje o swoim poziomie aktywności i otwartości (choć zachęcam do brania udziału we wszystkich ćwiczeniach, jeżeli czuje się, że nie ma się na to ochoty - można odmówić)

3

Kto tu rządzi



EKONOMICZNY UNIwersYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIwersYTET-DZIECIĘCY.PL

4

Rola menedżera

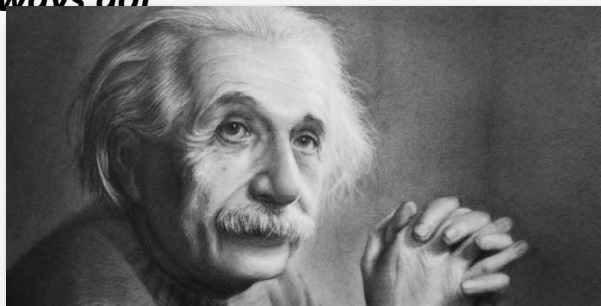
Podstawową rolą menedżera jest tworzenie warunków, w których jego podwładni mogą osiągnąć pożądane rezultaty i wykorzystać swoje zdolności



5

Za co odpowiada menedżer?

'If you do what you always did, you will get what you always got'



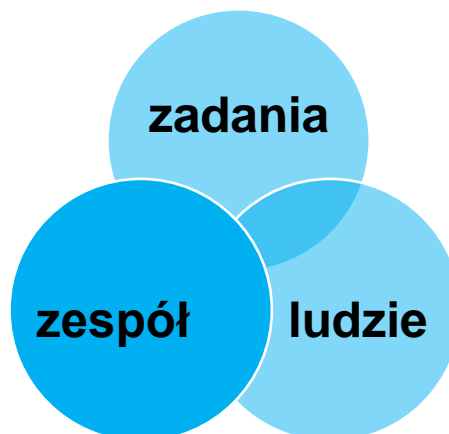
„Jeżeli będziesz zawsze robił to, co robiłeś do tej pory, otrzymasz to, co do tej pory miałeś.”

6

Za co odpowiada menedżer?

- **ZADANIA** - realizacja celów i zadań
- **LUDZIE** - wdrażanie, motywowanie, rozwijanie pracowników
- **ZESPÓŁ** - budowanie i rozwijanie zespołu

Źródło: J. Adair




7

Odpowiedzialność



obszarowa
zadaniowa

8



Odpowiedzialny Menedżer

Jaki powinien być?

9

Odpowiedzialny Menedżer

1. Rozumie znaczenie nonkonformizmu.

Liderzy muszą wkraczać na nieznane obszary i, co za tym idzie, powinni umieć radzić sobie z poczuciem intelektualnego osamotnienia oraz niepewnością.



Nonkonformizm daje czasem dużo radości

WWW.DENOTEX.PL

10

Odpowiedzialny Menedżer

2. Angażuje się w uczenie się i własny rozwój.

Liderzy muszą w siebie inwestować. Jeśli brak ci wykształcenia, nie możesz uczyć innych.

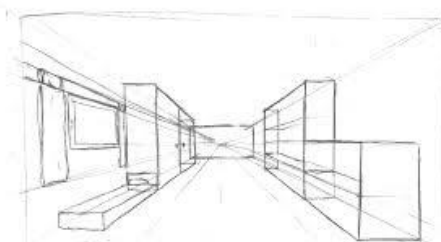


11

Odpowiedzialny Menedżer

3. Rozwija umiejętność spoglądania na swoje wyniki z odpowiedniej perspektywy.

Dobrego lidera charakteryzuje pokora wobec sukcesu i odwaga w obliczu niepowodzenia.



12

Odpowiedzialny Menedżer

4. Jest gotów inwestować w rozwój innych ludzi.

Niezmiernie pomaga
współpracownikom realizować
pełnię ich potencjału.



13

Odpowiedzialny Menedżer

5. Dbą o realizację należnych procedur.

Ludzie potrzebują uczciwości -
nie uprzejmości. Chcą zostać
wysłuchani. Często nie mają nic
przeciwko decyzjom
niezgodnym z ich interesami,
jeśli są wynikiem uczciwego i
transparentnego procesu.



14

Odpowiedzialny Menedżer

6. Pamiętaj, jak ważna jest lojalność wobec organizacji, grupy zawodowej.

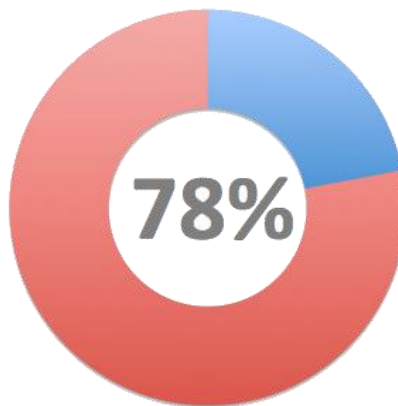


15

Odpowiedzialny Menedżer

7. Bierze na siebie odpowiedzialność za wyniki, za procesy i za ludzi, z którymi pracuje.

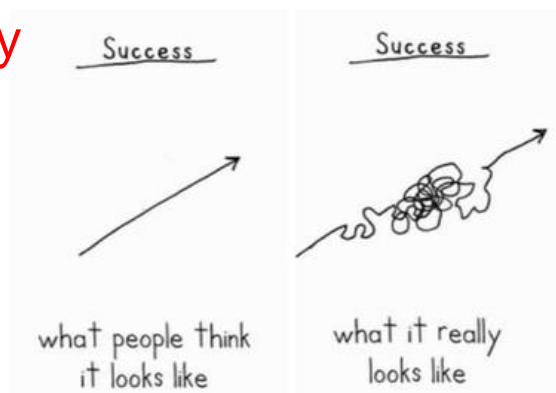
Sposób dochodzenia do oczekiwanych efektów będzie mieć wpływ na to, jakim człowiekiem się stajesz.



16

Odpowiedzialny Menedżer

Przywództwo wymaga głębokiej samoświadomości, zrozumienia własnych wad oraz rozwijania skromności, pokory i człowieczeństwa.



17

Postawa/nastawienie

- Nastawienie jest zewnętrzną ekspresją tego, co dzieje się wewnątrz nas
- Jeżeli nastawienie jest pozytywne, wówczas nastawienie do pracy, do ludzi i do życia oraz do problemów będzie również pozytywne

**WSZYSTKO, CO W ŻYCIU ROBIMY W 85 % ZALEŻY
OD NASZEGO NASTAWIENIA,
OD NIEGO TEŻ ZALEŻY 85 % NASZEGO SUKCESU!**

18





PRZYWÓDZTWO TO NIE SZTUKA, LE CZ NAUKA!

Umysł lidera" (The Leading Brain) *Friederike Fabritius, Hans W. Hagemann*

EKONOMICZNY UNIwersYTET DZIECIĘCY
WWW.UNIwersYTET-DZIECIĘCY.PL

19

Jakich substancji potrzebuje nasz organizm

TLEN
WODA
CUKIER



EKONOMICZNY UNIwersYTET DZIECIĘCY
WWW.UNIwersYTET-DZIECIĘCY.PL

20

Funkcje i wpływ neurohormonów na nasze reakcje



Dopamina – mechanizm nagrody,
 Adrenalina – produkując dużo adrenaliny będzie ona wymagała dużej ilości tlenu, a tym samym, tlen ten nie dotrze do kory mózgowej.
 Kortyzol - mobilizacja i dostarczanie energii, ale też nazywany hormonem stresu
 Oksytocyna - hormon miłości, zakochani w swoich projektach, nie widzimy wad, same zalety



Piramida Masłowa - Pięć Poziomów Potrzeb



Każdy pracownik chce się dobrze czuć w swojej pracy. Nazywamy to „satisfakcją pracownika”. Satisfakcja ta zależy od kilku czynników, które są powiązane z pięcioma poziomami potrzeb – pierwotnie opisanymi przez Abrahama Masłowa w 1960 roku. Abraham H. Masłow (1908 – 1970) był jednym z najwybitniejszych psychologów amerykańskich, współtwórcą tak zwanej „psychologii humanistycznej”. Masłow stwierdził, że wszyscy mamy takie same potrzeby i że każdego dnia poświęcamy czas i energię na zaspokojenie jednej lub kilku z nich.

Historia człowieka z jaskini



Naszą najbardziej **podstawową** potrzebą jest potrzeba przetrwania. Można porównać ją do sytuacji, gdy człowiek pierwotny upolował królika i szedł do swojej jaskini, aby go upiec i zjeść.

Następną jest potrzeba **bezpieczeństwa**. Po upolowaniu pewnej liczby królików nasz znajomy z jaskini zamykał wejście wielkim głazem, aby chronić swoją własność.

Wkrótce poczuł się samotny. Kiedy miał wystarczająco dużo jedzenia na dzisiaj i kolejne dni, zaprosił innych, aby cieszyć się i dzielić zdobyczą. Był zadowolony z poczucia **przynależności** do pewnej grupy.

Gdy miał już wiele osób dookoła siebie, ogłosił się szefem. To zaspokoiło jego chęć bycia podziwianym, posiadania autorytetu, **szacunku** w grupie.

W końcu jego grupa czuje się na tyle bezpiecznie, żeby dekorować ściany jaskini malowidłami, a nawet śpiewać i tańczyć. Wysiłki naszego człowieka pierwotnego zostały nagrodzone - osiągnął poziom **samorealizacji**.

Historia człowieka z jaskini



Wszyscy ludzie mają podobne potrzeby, jak człowiek z naszej opowieści. Choć większość czynności wykonywanych przez twoich pracowników jest ukierunkowana na cel, niełatwo określić, dlaczego robią to, co robią. Przeprowadzono nieskończenie wiele badań naukowych mających na celu systematyzację pojęcia motywacji. Wyniki takich doświadczeń ukazują na przykład słynna piramida potrzeb Masłowa. Masłow zakładał, że człowiek i jego potrzeby wywołujące napięcia stanowią jeden organizm. Chcąc zmniejszyć to napięcie, człowiek wykonuje określone działania. Proces ten nie ma końca. Człowiek ciągle stara się zaspokoić (nowe) potrzeby. Hierarchia w strukturze potrzeb świadczy o tym, że wyższa potrzeba nie będzie dawać znać o sobie, jeśli nie zostanie zaspokojona niższa.

Historia człowieka z jaskini



Hierarchia potrzeb wg Maslowa

| | |
|--|---|
| Samorealizacji | samodoskonalenie, samospełnienie |
| Szacunku | prestiż, poważanie, sukces, popularność |
| Przynależności przynależność do grupy | akceptacja społeczna, miłość, |
| Bezpieczeństwa | poczucie pewności, stabilizacji, porządku |
| Potrzeby Podstawowe | głód, pragnienie, sen, przetrwanie |

25

Góra lodowa



Nie do każdego docierają te same argumenty. Jedni cenią sobie spokój, a inni wyzwania, jeszcze inni jasność celów. Jeśli będziesz wiedział, co ceni sobie Twój pracownik, będziesz potrafił dopasować do niego motywujące zadania i argumentację.

Ludzie mówią o tym, co wyraźnie widzą ponad powierzchnią wody. Reszta jest ukryta - często nawet przed nimi samymi. Twoim zadaniem, jako menedżera, który chce i powinien motywować swój zespół, jest sondowanie tego, co się dzieje pod wodą. W jaki sposób?

Wsluchając się w wypowiedzi, w powtarzające się sformułowania typu „obawiam się, nie wiem, a co inni o tym sądzą ...”. To są słowa, zdania kluczowe do skutecznego motywowania.



Hidden Depths

26

Góra lodowa



Nie do każdego docierają te same argumenty. Jedni cenią sobie spokój, a inni wyzwania, jeszcze inni jasność celów. Jeśli będziesz wiedział, co ceni sobie Twój pracownik, będziesz potrafił dopasować do niego motywujące zadania i argumentację.

Ludzie mówią o tym, co wyraźnie widzą ponad powierzchnią wody. Reszta jest ukryta - często nawet przed nimi samymi. Twoim zadaniem, jako menedżera, który chce i powinien motywować swój zespół, jest sondowanie tego, co się dzieje pod wodą. W jaki sposób? Wsłuchując się w wypowiedzi, w powtarzające się sformułowania typu „obawiam się, nie wiem, a co inni o tym sądzą ...”. To są słowa, zdania kluczowe do skutecznego motywowania.

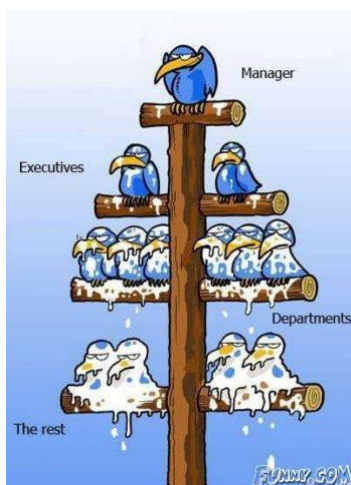


EKONOMICZNY UNIwersYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIwersYTET-DZIECIĘCY.PL

27

Historia człowieka z jaskini



EKONOMICZNY UNIwersYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIwersYTET-DZIECIĘCY.PL

28



29

Krzywa wydajności



OBJAWY NADUŻYWANIA MEDIÓW CYFROWYCH

1



1. Wciąż odwraca się od rzeczywistości, nie chce wyjść z domu, nie chce się ruszać.

2



2. Wciąż patrzy na telefon, nie może przestać go używać, nie może się skupić na innych czynnościach.

3



3. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

4



4. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

5



5. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

6



6. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

7



7. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

8



8. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

9



9. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

10



10. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

11



11. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

12



12. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

13



13. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

14



14. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

15



15. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

16



16. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

17



17. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

18



18. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

19



19. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

20



20. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

21



21. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

22



22. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

23



23. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

24



24. Kiedy nie może być online, czuje się niespokojny, nie może się skupić na innych czynnościach.

EKONOMICZNY UNIwersYTET DZIECIĘCY WWW.UNIwersYTET-DZIECIĘCY.PL

30

7 nawyków skutecznego działania



1. Bądź proaktywny
2. Zaczynaj z wizją końca
3. Rób najpierw to, co najważniejsze
4. Myśl w kategoriach wygrana-wygrana
5. Staraj się najpierw zrozumieć, potem być zrozumiany
6. Synergia
7. Ostrzenie piły

31

Atrybuty Liderki i Lidera



- Mają dużo energii fizycznej i często „zapadają się w siebie” – osiągając stan odpoczynku i spokój ducha
 - Potrafią świadomie wprowadzić się w „stan zabawy”, odczuwać radość i równocześnie praktykują ścisłą dyscyplinę pracy i odpoczynku
- Przeplatają wyobraźnię, grę fantazji i głęboko zakorzenione poczucie rzeczywistości oraz obecności innych ludzi wokół
- Łączą przeciwstawne tendencje w kontinuum, czyli oscylują między ekstrawersją i introwersją
 - Są niezwykle pokorni i dumni jednocześnie
- Wykazują zarówno buntownicze zapędy, jak i silną kulturę podstawowych (tradycyjnych) punktów odniesienia
 - Pasjonują się swoją pracą i jej cele

*dr hab. Ryszard Praszkiern na podstawie M. Csikszentmihalyi, Happiness and creativity, Going with the flow, w „Futurist”, tom 31., Washington 1997

32



You need to have the courage to fail.

EKONOMICZNY UNIwersYTET DZIECIĘCY

WWW.UNIwersYTET-DZIECIĘCY.PL

33

Dziękuję za uwagę
Dr Anna Masłoń-Oracz

FB: AfroEu



34

34