

Najprostszą drogą, by zniechęcić ludzi do pracy, jest pokazanie, że ich praca nie ma większego znaczenia

W pracy natrafiamy na menedżerów o bardzo różnorodnych charakterach i poglądach. Jednak wbrew powszechnemu pogładowi, nie każdy szef jest skutecznym przywódcą firmy, liderem. Dlatego, żeby nim być, musi cieszyć się szacunkiem i uznaniem swoich podwładnych. Bo **zespołem się kieruje**, a nie zarządza.

Według teorii amerykańskiego psychologa Douglasa McGregora, wyróżniamy 2 typy szefów – X oraz Y.

X uważa swoich pracowników za ucywilizowane zwierzę, które pracę traktuje jak zło konieczne. W dodatku jest leniwy i pracuje wyłącznie dla pieniędzy, dlatego trzeba go kontrolować i precyzyjnie wyznaczać zadania.

W opinii takiego pracodawcy nie ma sensu poprawiać warunków pracy, gdyż jedynym skutecznym sposobem mobilizowania podwładnych jest ich karanie. Taki menedżer jest przekonany, że jedynym sposobem dotarcia do ludzi jest groźba zwolnienia lub... przekupstwo.

Y jest jego zupełnym przeciwieństwem. Wierzy on w chęć i pasję ludzi do pracy, gdyż jest ona dla człowieka tak samo naturalna, jak zabawa i wypoczynek. Dlatego jasno komunikuje swoim podwładnym, jakiego rezultatu od nich oczekuje, a następnie pozostawia im swobodę w sposobie ich realizacji.

Tego rodzaju menedżer uważa, że jego pracownicy są w stanie samodzielnie ulepszać otoczenie i podejmować decyzje. Nigdy nie będzie ich ściśle kontrolował, tak aby mogli poczuć odpowiedzialność za swoje decyzje lub okazać zaangażowanie w wykonywane obowiązki.

Na dzisiejszym rynku pracy to właśnie przełożonego typu **Y** oczekują pracownicy. Rozumie to coraz więcej menedżerów. Dlatego akcent w zarządzaniu kadrami przesuwa się z bycia szefem, w kierunku bycia liderem. Bo jest to bardziej efektywne i...opłacalne ekonomicznie, ponieważ zadowolona osoba jest w stanie zapewnić większe korzyści firmie.

Oto 5 cech, które powinny odróżniać skutecznego lidera od stereotypowego szefa w oczach pracowników.

5. Zbuduj swój autorytet

Najważniejszym elementem odróżniającym lidera i szefa jest autorytet. Buduje się go w oparciu o takie czynniki, jak fachowa wiedza branżowa czy wysoko rozwinięte zdolności interpersonalne.

Ważna jest też umiejętność przyznania się do błędu przed współpracownikami, co w sposób naturalny wzmacnia pozycję przywódcy. Ekspert wskazuje, że menedżerowie przyzwyczajeni do zarządzania w tradycyjny sposób mają z tym duże problemy, szczególnie publicznie. A lider właśnie na autorytecie buduje swoją pozycję w zespole, zamiast wyłącznie na bazie zajmowanego stanowiska.

4. Akceptuj ryzyko i bierz odpowiedzialność na siebie

Szefowie unikają ryzyka za wszelką cenę, ponieważ obawiają się, że może sprowadzić to na firmę kłopoty. Natomiast przywódcy wiedzą, że **największe sukcesy powstają, gdy podejmuje się nieszablone decyzje**. Lider zespołu zachęca i umożliwia jego członkom podejmowanie nowych wyzwań i poszukiwanie alternatywnych rozwiązań. To pozwala przekonać się pracownikom, czym skutkuje popełniony błąd, który jest okazją do dokonania koniecznych usprawnień.

Prawdziwy lider musi brać odpowiedzialność na swoje barki – w obliczu sukcesu należy docenić wysiłki każdego członka zespołu, a w przypadku porażki wziąć jej ciężar na siebie. Odpowiedzialny lider zamiast w obliczu niepowodzenia krzyknąć na swój zespół, **weźmie ciężar porażki na swoje barki**.

3. Szanuj odmiennosc każdego członka zespołu

Skuteczny lider musi być elastyczny. Dziś traktowanie pracowników jak maszyny może przynieść fatalne efekty dla firmy. Zwłaszcza na obecnym rynku pracy, kiedy coraz częściej menedżerom przychodzi zarządzać ludźmi o bardzo zróżnicowanej osobowości. Dlatego **przywódca powinien zrozumieć potrzeby swoich pracowników**. Dzięki temu będzie wiedział, jak efektywniej dla firmy wykorzystać ich umiejętności, najważniejszy zasób każdego przedsięwzięcia.

2. Nie motywuj poprzez strach

Mobilizowanie podwładnych poprzez zastraszanie to najkrótsza droga do tego, aby zaczęli poszukiwać pracy u konkurencji. Lider powinien dowiedzieć się, jakie czynniki poszczególnych członków jego zespołu zwiększają ich aktywność do działania. Dlatego w odróżnieniu od tradycyjnego szefa – **zamiast zwyczajnie wydawać im polecenia, warto zadawać pytania**.

Mobilizowanie pracowników poprzez zastraszanie przynosi skutek odwrotny od zamierzonego. Taka zdemotywowana osoba znacznie obniży swoją efektywność.

1. Nie... kontroluj pracowników

Szefowie odczuwają potrzebę kontrolowania wszelkich działań swoich podwładnych. Z kolei liderzy wiedzą, że ich zespół dokona wielkich rzeczy, gdy zostanie mu nakreślony kierunek działań i wsparcie, zamiast ścisłego nadzoru. W związku z tym jej zdaniem bardzo precyzyjnie **trzeba przedstawić pracownikom swoje oczekiwania wobec efektów ich pracy**. Następnie należy pozostawić im swobodę w realizacji zadań i okresowo sprawdzać, jak sobie radzą z ich wykonaniem. Jeżeli mają kłopoty, rolą lidera jest pomóc członkom swojego zespołu. Motywować, wspierać, stwarzać możliwości rozwoju.

na podstawie:

Kamil Sztandera „Nie wystarczy już być szefem, trzeba być liderem. 5 cech, które odróżniają jednego od drugiego”

<https://innpoland.pl/116929,pracownik-nie-jest-ucywilizowanym-zwierzciem-5-rad-jak-byc-skutecznym-liderem-zamiast-wylacnie-szefem>