

Publikacja adresowana jest do studentów zarządzania, menedżerów i wszystkich tych, którzy chcą zrozumieć zjawisko jakim jest przywództwo. Książka jest wynikiem kilkuletniej pracy autorki w charakterze trenera, konsultanta ds. HR i wykładowcy akademickiego. Inspiracją do jej napisania były pytania zadawane przez menedżerów oraz słuchaczy warsztatów i seminariów. Publikacja stanowi zbiór tych wszystkich pytań wraz z odpowiedziami. Przedstawione odpowiedzi łączą świat nauki i biznesu, tak aby studentom przybliżyć praktyczne rozwiązania, a menedżerom wskazać odniesienia do teorii. Każda odpowiedź została opracowana w oparciu o aktualną literaturę i prasę branżową. Zaproponowana struktura: pytań, odpowiedzi i ćwiczeń, sprawia, że książka ma charakter poradnikowy.

Spis treści:

Podziękowanie

Wstęp

Poziom I. Podstawy

- Pytanie 1. Czym jest przywództwo?
- Pytanie 2. Jakie definicje przywództwa prezentuje literatura przedmiotu?
- Pytanie 3. Co stanowi atrybut przywódcy?
- Pytanie 4. Jak kształtowały się oczekiwania wobec przywódców w świetle ewolucji teorii zarządzania?
- Pytanie 5. Jakie umiejętności menedżerskie determinowały sukces na przełomie XX i XXI w.?
- Pytanie 6. Dlaczego autorytet formalny to już za mało?
- Pytanie 7. Jakie są oczekiwania wobec współczesnych przywódców organizacyjnych?
- Pytanie 8. Dlaczego pojęcia menedżer i lider są często mylone?
- Pytanie 9. Jaka jest różnica między przywództwem a zarządzaniem?
- Pytanie 10. Czy menedżer musi być przywódcą?
- Pytanie 11. Czy przywódcą trzeba się urodzić?
- Pytanie 12. Czy potrzebujemy charyzmatycznych przywódców?
- Pytanie 13. Jak zachowują się skuteczni przywódcy?
- Pytanie 14. Co na temat stylów zarządzania powinien wiedzieć przywódca?
- Pytanie 15. W jakich sytuacjach należy koncentrować się na zadaniach, a w jakich na ludziach?
- Pytanie 16. Jak dostosować styl przewodzenia do potrzeb i oczekiwań podwładnych?
- Pytanie 17. Jak wybrać styl przewodzenia, by osiągnąć najlepsze wyniki?
- Pytanie 18. Jaka jest różnica między przywództwem transakcyjnym a transformacyjnym?
- Pytanie 19. Jakie istnieją typy przywództwa?
- Pytanie 20. Kim są superliderzy i na czym polega idea empowermentu i samoprzywództwa?
- Pytanie 21. Dlaczego przywódcom grozi potop?
- Pytanie 22. Czy istnieje recepta na skuteczne przywództwo?
- Pytanie 23. Dlaczego niektórzy menedżerowie ponoszą porażki jako przywódcy?

Poziom II. Rozwój

- Pytanie 24. Czym różnią się umiejętności od kompetencji?
- Pytanie 25. Na czym polega rozwój kompetencji?
- Pytanie 26. Jak nauczyć się przywództwa?
- Pytanie 27. Na czym polega samodoskonalenie?
- Pytanie 28. Jak wykorzystać model samodoskonalenia w rozwoju kompetencji przywódczych?
- Pytanie 29. Jak wyznaczać cele rozwojowe?
- Pytanie 30. Jakie znaczenie dla procesu rozwoju ma samorealizacja?
- Pytanie 31. Jak szczebel zarządzania wpływa na zakres potrzebnych umiejętności?
- Pytanie 32. Dlaczego należy rozwijać inteligencję emocjonalną?
- Pytanie 33. Jakie umiejętności powinien rozwijać menedżer z aspiracjami przywódczymi?
- Pytanie 34. Dlaczego należy rozpocząć od rozwoju samoświadomości?
- Pytanie 35. Co znaczy osiągnięcie wyższego poziomu samoświadomości?
- Pytanie 36. Jak się uczyć, aby się nauczyć?
- Pytanie 37. Jak świadomość stylu uczenia pomaga w rozwoju?
- Pytanie 38. Co warto wiedzieć na temat szkoleń z zakresu przywództwa?
- Pytanie 39. Jak wybrać firmę szkoleniową, która wspomogą proces rozwoju kompetencji przywódczych?
- Pytanie 40. Jaka metodą doskonalenia kompetencji menedżerskich uznaje się za najskuteczniejszą?
- Pytanie 41. Kiedy coaching będzie skuteczny?

- Pytanie 42. Dlaczego przywódcy powinni kształtować postawy proinnowacyjne?
Pytanie 43. Które umiejętności komunikacyjne należy rozwijać w pierwszej kolejności?
Pytanie 44. Jaka jest różnica między aktywnym słuchaniem a słyszeniem?
Pytanie 45. Który poziom słuchania powinien osiągnąć przywódca?
Pytanie 46. Co podwładni chcą usłyszeć od przełożonego?
Pytanie 47. Kiedy ludzie podążą za tobą?

Poziom III. Wizerunek

- Pytanie 48. Jaki powinien być wizerunek przywódcy?
Pytanie 49. Co na temat budowania wizerunku powinien wiedzieć przywódca?
Pytanie 50. Jak kształtować wizerunek wyglądem zewnętrznym?
Pytanie 51. Jak kształtować wizerunek stosownym zachowaniem?
Pytanie 52. Jak kształtować wizerunek retoryką i techniką wypowiedzi?
Pytanie 53. Jak wartości kształtują wizerunek przywódcy?
Pytanie 54. Jak budować wiarygodny przekaz?
Pytanie 55. Jak zdobyć i utrzymać wizerunek wiarygodnego przywódcy?

Poziom IV. Wyzwania

- Pytanie 56. Jak radzić sobie z kryzysem braku zaufania do przywódców?
Pytanie 57. Jak zachęcić pracowników do samodoskonalenia?
Pytanie 58. Jak przewidzieć zachowanie podwładnych?
Pytanie 59. Jak wzbudzić zadowolenie z pracy?
Pytanie 60. Jak zaangażować pracownika do działania?
Pytanie 61. Jak rozpoznać zdemotywowanego pracownika?
Pytanie 62. Jak złapać „złodzieja czasu”?
Pytanie 63. Jak efektywnie „zarządzać czasem pracy”?
Pytanie 64. Jak wykorzystać wiedzę o typach temperamentu w zarządzaniu zespołem?
Pytanie 65. Jak rozpoznać poszczególne typy temperamentu?
Pytanie 66. Jak radzić sobie z konfliktami wynikającymi z różnic temperamentalnych?
Pytanie 67. Jak dostosować sposób komunikacji do poszczególnych typów temperamentu?
Pytanie 68. Jakiego zadania przydzielać sangwinikom?
Pytanie 69. Jakiego zadania przydzielać cholerykom?
Pytanie 70. Jakiego zadania przydzielać melancholikom?
Pytanie 71. Jakiego zadania przydzielać flegmatykom?
Pytanie 72. Jak motywować w oparciu o identyfikację poszczególnych typów temperamentu?
Pytanie 73. Jak postępować z pracownikami na różnym poziomie motywacji i kompetencji?
Pytanie 74. Jak radzić sobie z oporem wobec zmian?
Pytanie 75. Jak kreować zaufanie oparte na dialogu?
Pytanie 76. Jak dbać o jakość komunikacji z podwładnymi?
Pytanie 77. Jak udzielać informacji zwrotnej?
Pytanie 78. Jak wystrzegać się błędów poznawczych?
Pytanie 79. Jak z grupy stworzyć zespół?
Pytanie 80. Jak sprostać oczekiwaniom zespołu na różnych etapach jego rozwoju?
Pytanie 81. Jak dbać o motywację zespołu?
Pytanie 82. Jak wykorzystać wiedzę o rolach grupowych w zarządzaniu zespołem?
Pytanie 83. Jak kształtować i utrwalać kulturę organizacji nastawioną na osiągnięcie wyników?

Poziom V. Badania

- Pytanie 84. Czy menedżerowie się samodoskonalą?
Pytanie 85. Jakich wartości, cech osobowości lub cech charakterystycznych oczekujemy od przełożonych?
Pytanie 86. Jakie umiejętności najczęściej rozwijają menedżerowie?
Pytanie 87. Jakie umiejętności powinny być najczęściej rozwijane przez menedżerów?
Pytanie 88. Czy menedżerowie czytają literaturę fachową?
Pytanie 89. Jakie są najczęstsze motywy podejmowania działań rozwojowych?
Pytanie 90. Jak menedżerowie dbają o rozwój podwładnych?
Pytanie 91. Jakie metody doskonalenia kompetencji uznawane są przez menedżerów za najskuteczniejsze?

Poziom VI. Inspiracje

- Pytanie 92. Czego o przywództwie uczy nas Fryderyk Wielki?
Pytanie 93. Dlaczego czasem warto być na linii frontu?
Pytanie 94. Jak rozwijać innowacyjność na miarę S. Jobsa?
Pytanie 95. Na jakich filarach opiera się dziś świadome przywództwo?
Pytanie 96. Kto kogo oszukał?
Pytanie 97. Kiedy siewców brak?
Pytanie 98. Jak okiełznać szefa sangwinika?
Pytanie 99. Dlaczego schematyzm myślenia może być niebezpieczny?
Pytanie 100. Czy jesteś przywódcą?

Chwila dla siebie

Klucz

Bibliografia

Indeks

Joanna Tokar

doktor nauk ekonomicznych w zakresie nauki o zarządzaniu. Absolwentka i adiunkt Politechniki Śląskiej Wydziału Organizacji i Zarządzania. Ukończyła Akademię Trenerów Biznesu w Wyższej Szkole Bankowej w Chorzowie i Studium Doskonalenia Pedagogicznego dla nauczycieli akademickich w Gliwicach. Wykładowca tematyki z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi na Politechnice Śląskiej Wydziału Organizacji i Zarządzania, oraz Wyższej Szkoły Zarządzania Humanitas w Sosnowcu.

Od ponad dziesięciu lat ściśle związana z branżą HR, jako konsultant, manager, asesor, trener i wykładowca.

W swojej pracy specjalizuje się m.in. w rekrutacjach kandydatów na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie, audytach personalnych z wykorzystaniem metody development center, projektowaniu i realizacji procesów rekrutacji, badania nastrojów pracowników, systemów ocen okresowych, projektowaniem i realizacją szkoleń oraz projektów badawczych na rynku pracy.

Autorka ponad 40 publikacji, w tym książek (o tematyce przywództwa) i artykułów zarówno w czasopismach naukowych jak i branżowych. Autorka scenariuszy e-learningowych i wielu programów szkoleniowych. Jako trener prowadzi szkolenia z zakresu doskonalenia kompetencji osobistych i menedżerskich: skutecznej komunikacji interpersonalnej, psychologii zarządzania, zarządzania zasobami ludzkimi. Posiada również doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z zakresu obsługi klienta, telemarketingu, technik sprzedaży, czy savoir-vivre.

Prof. zw. dr. hab. Arkadiusz Potocki:

Niewątpliwie jest to praca oryginalna, w której w sposób innowacyjny zaprezentowano problematykę przywództwa na tle innych form kierowania. Jest to pozycja nowatorska pod względem dydaktycznym, która w dużym stopniu stanowi programowy podręcznik akademicki, a jej konstrukcja wspomaga proces uczenia się. Wymiar teoretyczny poruszanych zagadnień stale przeplata się tu z płaszczyzną praktyczną.

Włodzimierz Rajczyk, dyrektor zarządzający .bringMore advertising:

Joanna potrafi zaprowadzić rozmówcę lub czytelnika w zupełnie nowe obszary myślenia o własnym działaniu. Przez 10 lat współpracy nabrałem pełnego podziwu dla jej umiejętności łączenia bogatej wiedzy z biznesową intuicją. Ta książka, podobnie jak ożywiona dyskusja, pozwala skorzystać z wiedzy i doświadczenia naukowca i praktyka oraz przenieść je na grunt własnego życia, nie tylko zawodowego.

Prof. zw. dr. hab. Arkadiusz Potocki:

Niewątpliwie jest to praca oryginalna, w której w sposób innowacyjny zaprezentowano problematykę przywództwa na tle innych form kierowania. Jest to pozycja nowatorska pod względem dydaktycznym, która w dużym stopniu stanowi programowy podręcznik akademicki, a jej konstrukcja wspomaga proces uczenia się. Wymiar teoretyczny poruszanych zagadnień stale przeplata się tu z płaszczyzną praktyczną.

Włodzimierz Rajczyk, dyrektor zarządzający .bringMore advertising:

Joanna potrafi zaprowadzić rozmówcę lub czytelnika w zupełnie nowe obszary myślenia o własnym działaniu. Przez 10 lat współpracy nabrałem pełnego podziwu dla jej umiejętności łączenia bogatej wiedzy z biznesową intuicją. Ta książka, podobnie jak ożywiona dyskusja, pozwala skorzystać z wiedzy i doświadczenia naukowca i praktyka oraz przenieść je na grunt własnego życia, nie tylko zawodowego.