



SGH

dr Hanna Kinowska

Instytut Kapitału Ludzkiego SGH

hanna.kinowska@sgh.waw.pl

**Kreowanie zaangażowania w warunkach
zmian**

Seminarium IKL 02. grudnia 2017

Agenda

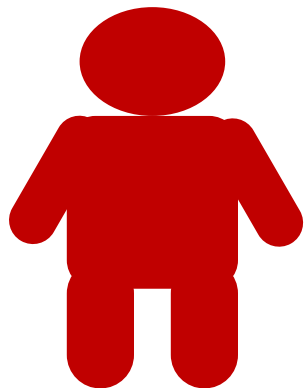
1. Relacje pomiędzy przywództwem i zaangażowaniem
2. Mocne strony polskich menedżerów
3. Szanse na rozwój



Początek XX
wieku

Lata 70. – 90.

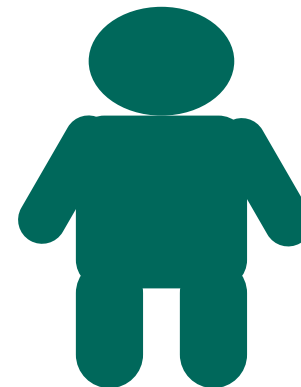
Początek XXI
wieku



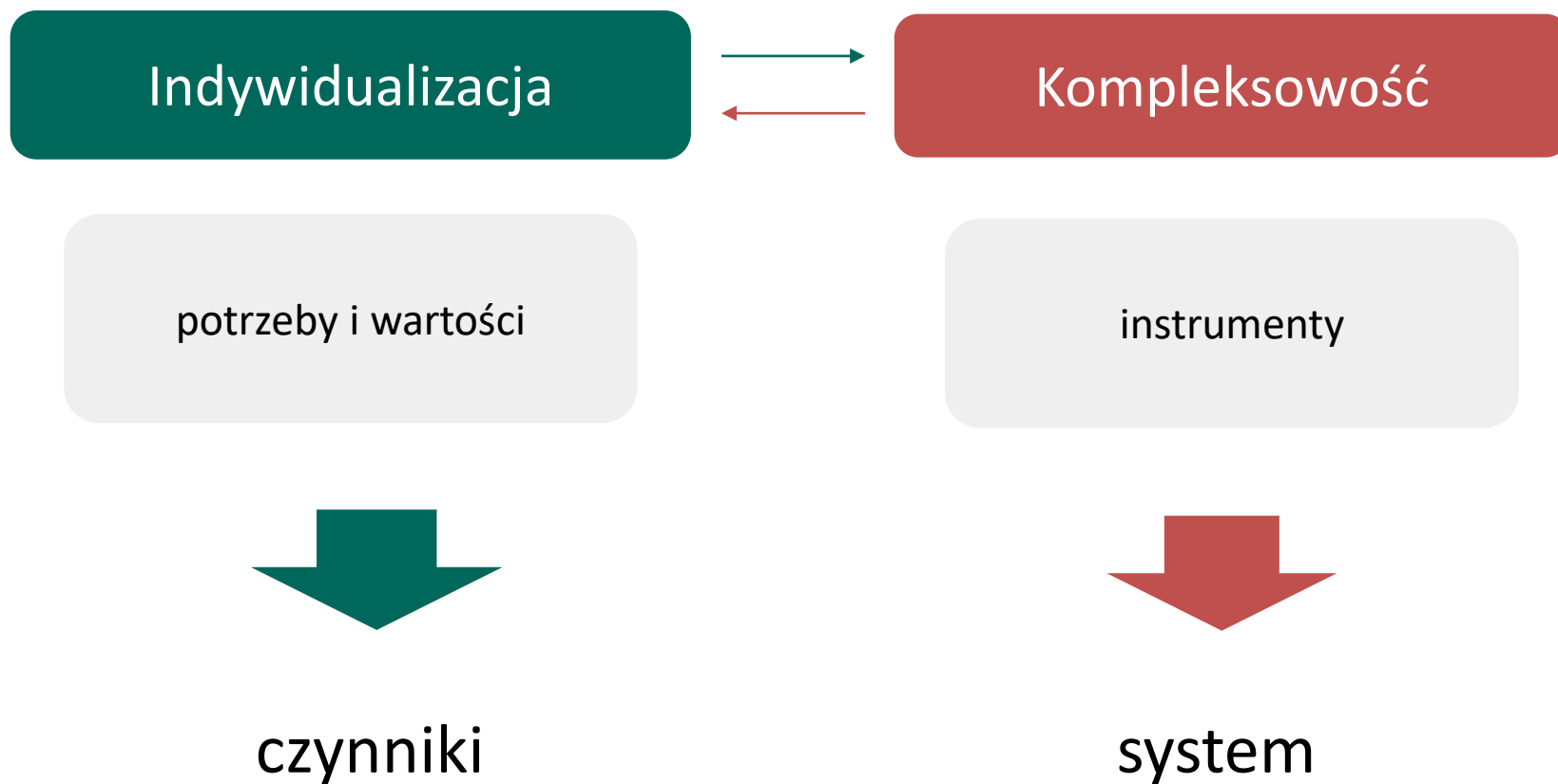
Planowanie
Organizowanie
Motywowanie
Kontrola



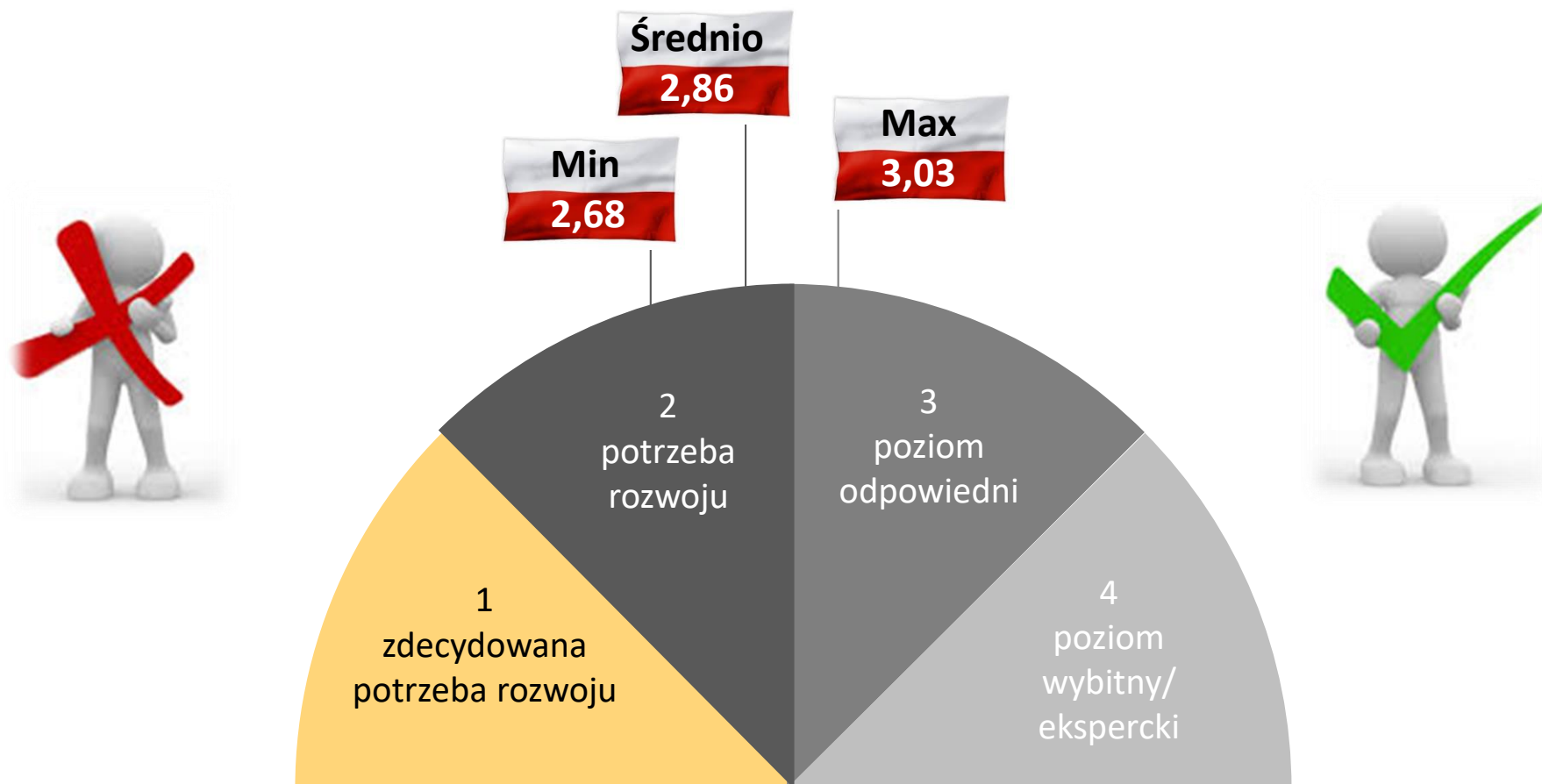
Wizja
Zarządzanie
zmianami



Zaangażowanie
pracowników





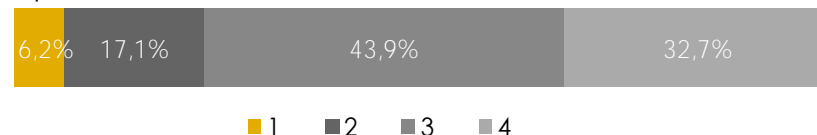




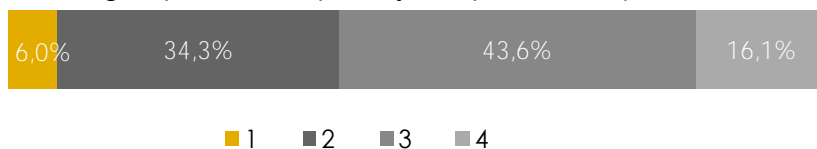
Umiejętność włączania pracowników w podejmowanie decyzji



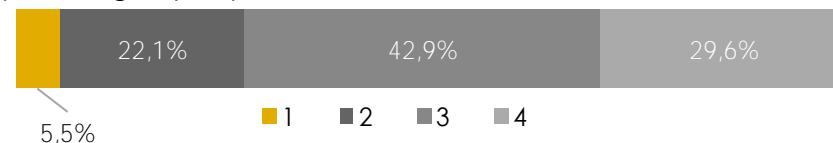
Umiejętność budowania pozytywnej współpracy wewnątrz zespołu



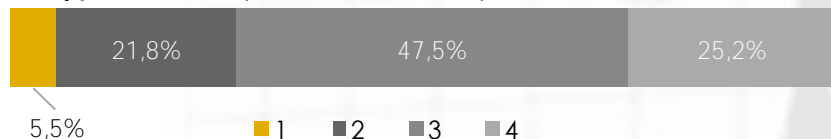
Umiejętność elastycznego, dopasowanego do poszczególnych osób i sytuacji motywowania pracowników



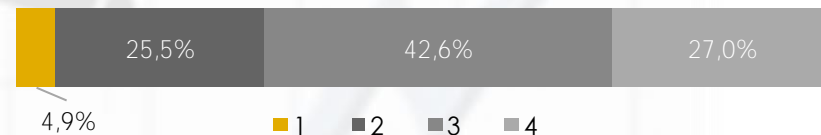
Umiejętność indywidualnego traktowania poszczególnych pracowników



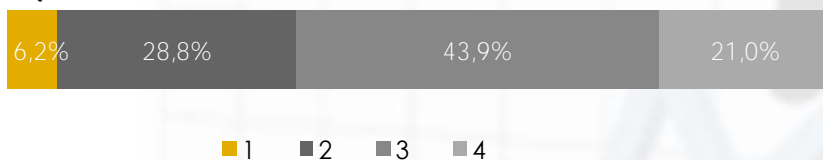
Umiejętność zdobywania zaufania pracowników



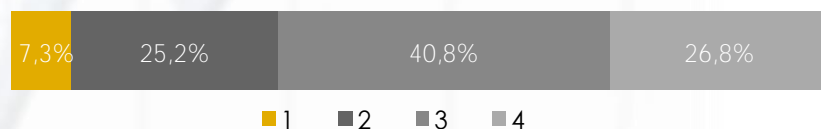
Umiejętność budowania pozytywnej współpracy z pracownikami innych zespołów

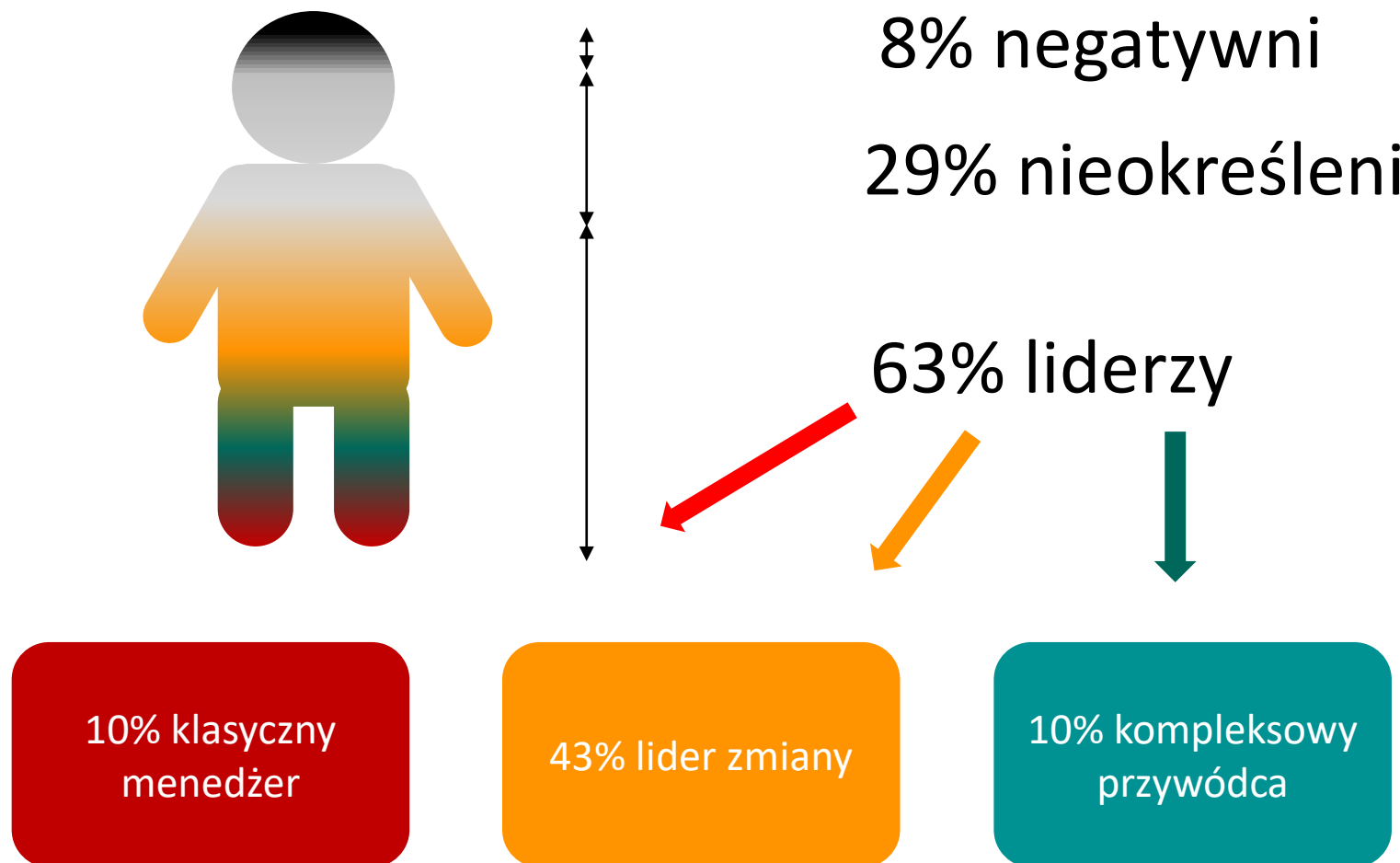


Umiejętność tłumaczenia zadań w sposób wywołujący chęć do udziału w zmianach



Umiejętność zachęcania pracowników do udziału w zmianach





Podsumowanie:

- 2/3 menedżerów posiada umiejętności kreowania zaangażowania
 - 1/4 na poziomie wybitnym
- 1/3 menedżerów dostrzega konieczność rozwoju
 - 7% zdecydowaną
- Najsilniejsze strony to:
 - Indywidualne traktowanie
 - Budowanie współpracy w zespole
- Najłabsze:
 - Włączanie w decyzje
 - Elastyczne motywowanie





Dziękuję za uwagę!