

# LYDERIO ĮTAKA KOMANDOS DARBUI

Aušra Plytninkaitė

2021-05-17

Kuris pirštas yra svarbiausias?



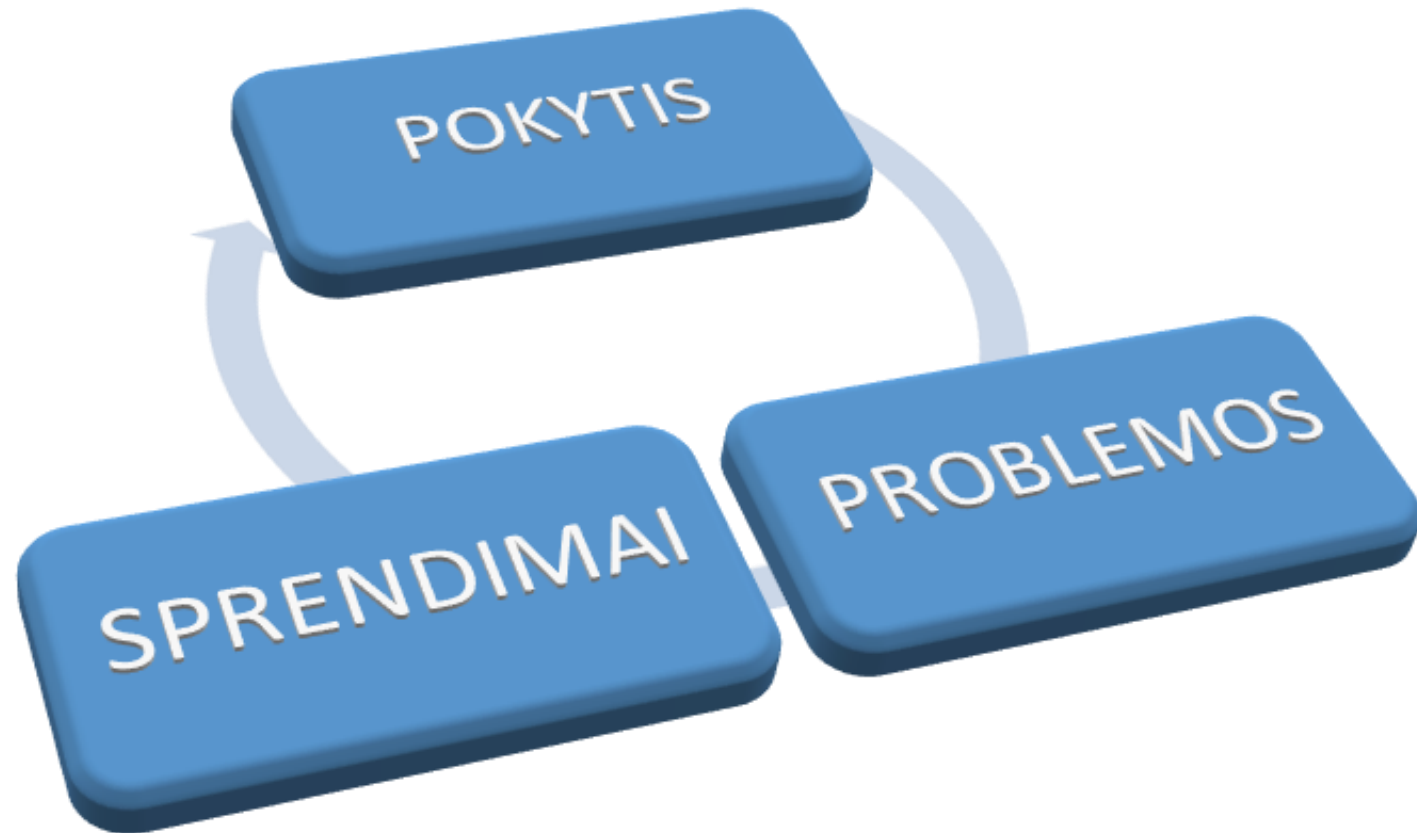
slido

Kuris pirštas yra svarbiausias?

 Start presenting to display the poll results on this slide.



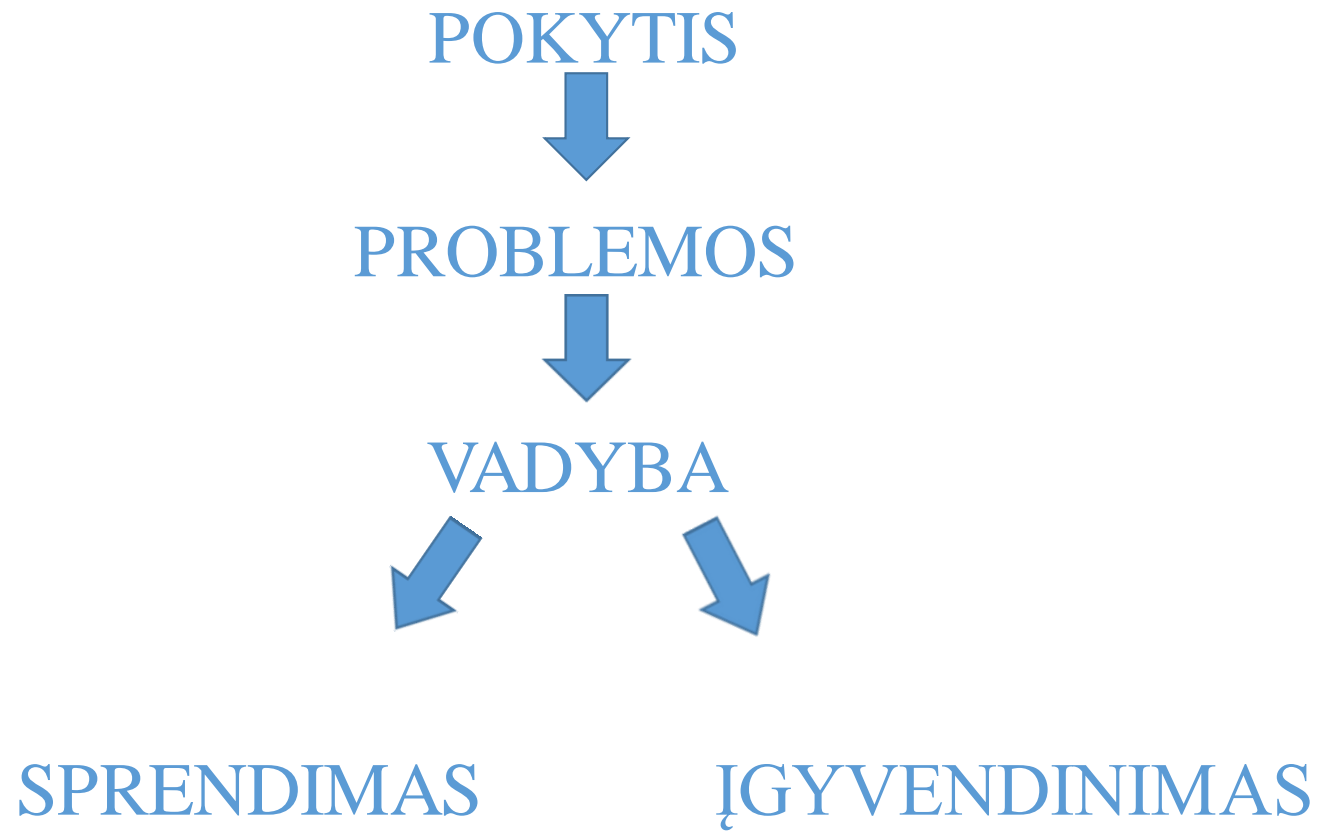
# KUO DIDESNIS POKYTIS, TUO DAUGIAU TURĖSIME PROBLEMŲ



# ARBA GALIMYBIŲ...



# LYDERYSTĖS PROCESO DIAGRAMA

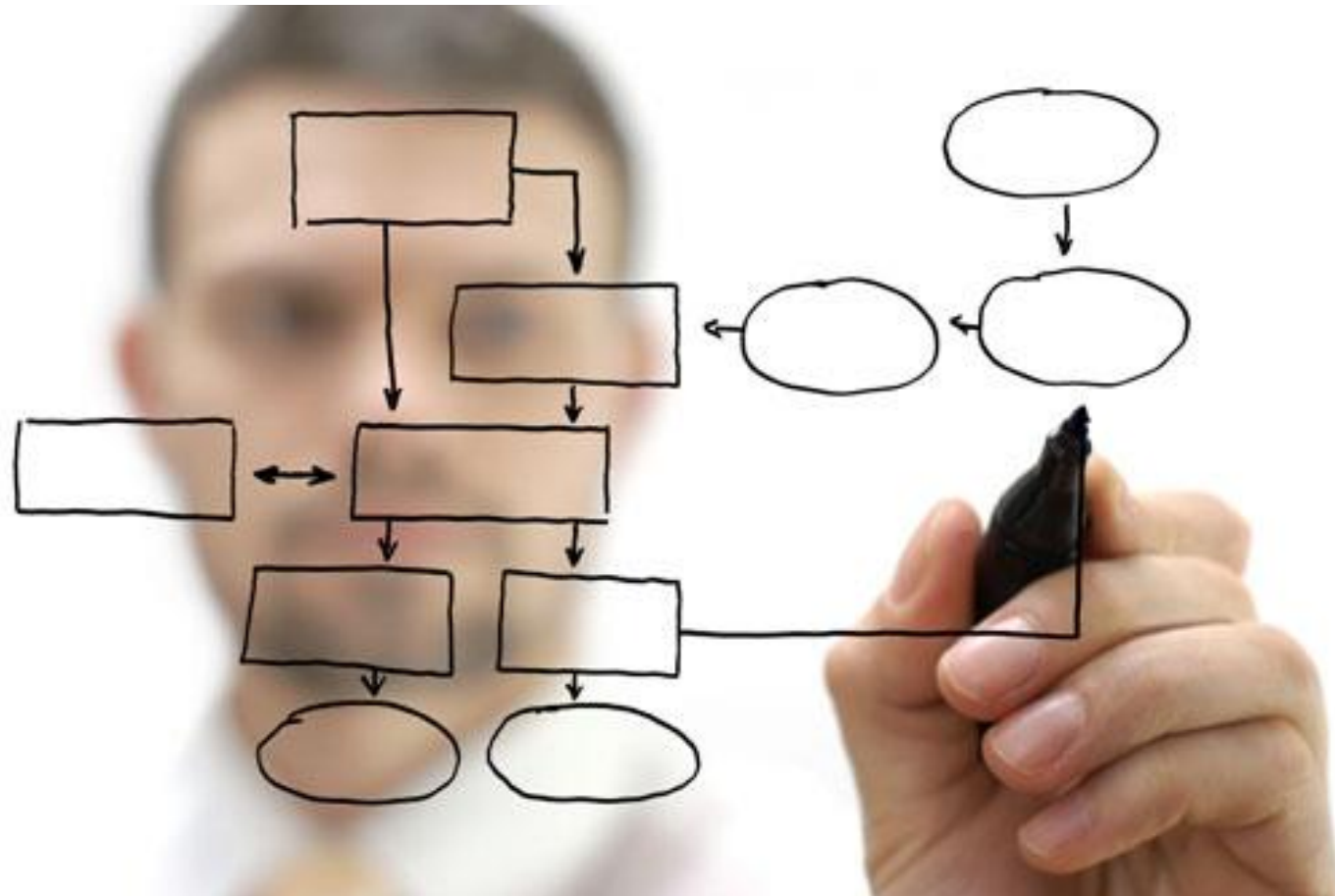


# LYDERYSTĖS PROCESO DIAGRAMA

VADYBOS KOKYBĖ = {  
1. SPRENDIMŲ REZULTATYVUMAS  
2. ĮGYVENDINIMO EFEKTYVUMAS



# GERA VADYBA - DEMOKRATIJA AR DIKTATŪRA ?



slido

GERĄ VADYBĄ LABIAU SIEJATE:

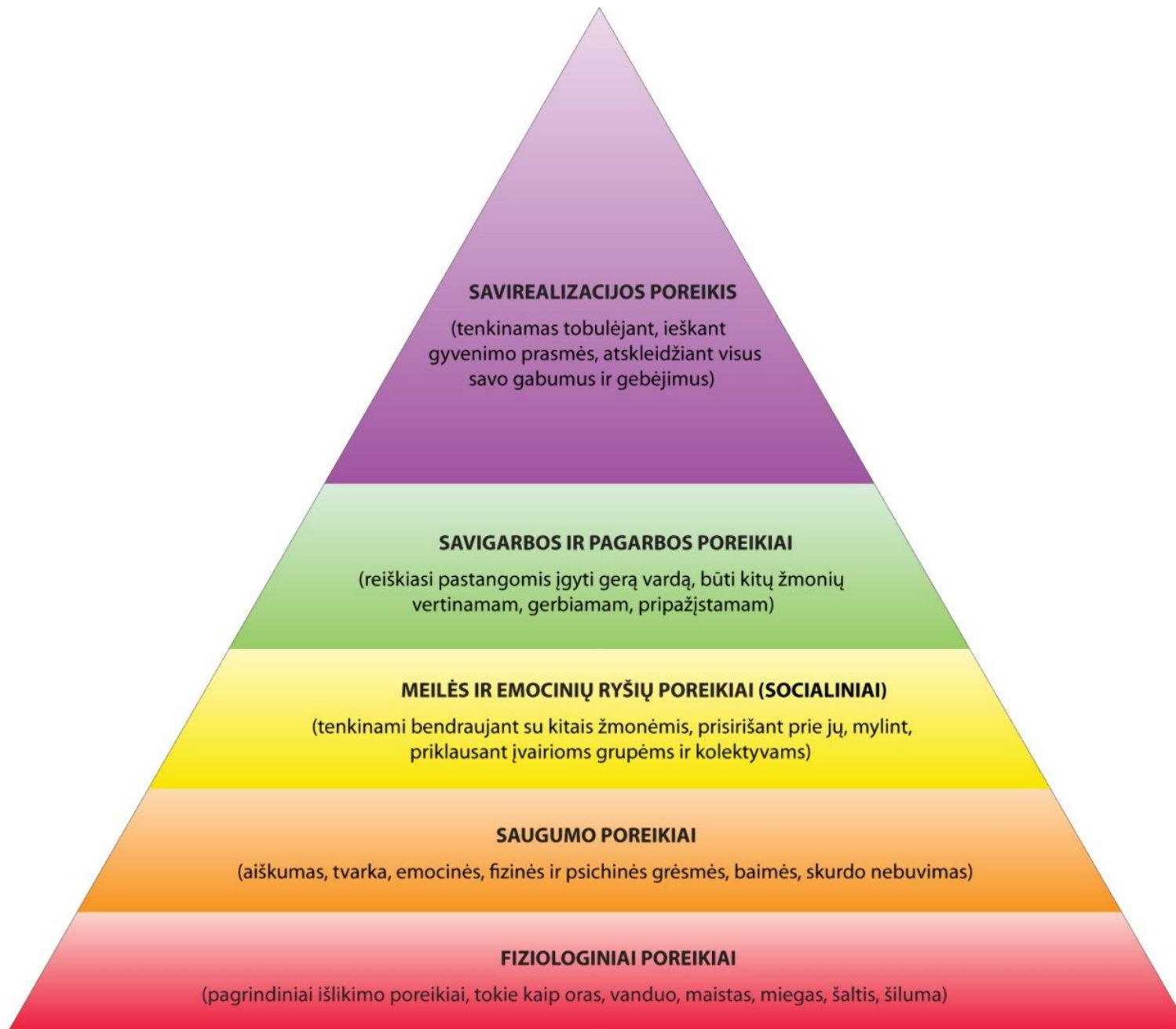
 Start presenting to display the poll results on this slide.





# VEIKLOS PRASMĒS IR MOTYVACIJOS SAŠAJOS





# KOMANDINIS DARBAS



slido

Kas yra efektyvi komanda?

 Start presenting to display the poll results on this slide.



# KOMANDINIO DARBO YDOS

- PASITIKĖJIMO TARP KOMANDOS NARIŲ STOKA
- KONFLIKTO BAIMĖ
- ĮSIPAREIGOJIMO STYGIUS
- ATSKAITINGUMO VENGIMAS
- NESIRŪPINIMAS REZULTATAIS

# KOMANDOS ĮSIVERTINIMAS

- INSTRUKCIJOS.
- Naudodami trijų balų sistemą įvertinkite, kiek kiekvienas teiginys tinka kalbant apie jūsų komandą. Atsakykite atvirai, ilgai nemąstydami.
- 3 - paprastai tinka
- 2 - kartais tinka
- 1 - labai retai tinka

# REZULTATŲ SKAIČIAVIMAS

SUDĖKITE:

1. 4 / 6 / 12 teiginių vertinimus;
2. 1 / 7 / 10 teiginių vertinimus;
3. 3 / 8 / 13 teiginių vertinimus;
4. 2 / 11 / 14 teiginių vertinimus;
5. 5 / 9 / 15 teiginių vertinimus.

# KOMANDŲ, KURIOSE TRŪKSTA PASITIKĖJIMO, NARIAI...

- Slepia silpnybes ir klaidas nuo kitų
- Nekritikuoja kolegų
- Nenoriai kreipiasi pagalbos, jei tai nėra susiję su pareigomis
- Labai greitai susidaro nuomonę apie kitų motyvus ir nebando aiškintis kaip yra iš tiesų
- Nesirūpina kolegų įpročiais, įgūdžiais ir neklauso patarimų
- Daug jėgų ir laiko skiria ne darbui, o tam, kad sudarytų norimą įspūdį
- Slepia nepasitenkinimą
- Bijo susirinkimų, ieško priežasčių, kad tik nereiktų leisti laiko su kolegomis

# KOMANDŲ, KURIOSE VYRAUJA PASITIKĖJIMO KULTŪRA, NARIAI...

- Neslepia savo silpnybių ir klaidų
- Kreipiasi vienas į kitą pagalbos
- Noriai atsakinėja į klausimus susijusius su jų darbu
- Remiasi prielaida, kad kolegos yra geranoriški
- Vertina ir naudojami kolegų patirtimi ir įgūdžiais
- Leidžia laiką ir energiją sprendami svarbius klausimus, o ne regzdami intrigas
- Prireikus tuoj pat atsiprašo ir priima kolegų atsiprašymą
- Nekantriai laukia susirinkimų ir bet kokios galimybės būti ir dirbti kartu su kolegomis

# KAIP KURTI PASITIKĖJIMO ATMOSFERĄ

- ASMENINIŲ ISTORIŲ PRATIMAS
- KOMANDOS VEIKSMINGUMO PRATIMAS
- ASMENYBĖS POLINKIŲ IR ELGESIO MODELIŲ PROFILIAI
- 360 LAIPSNIŲ GRĮŽTAMASIS RYŠYS
- PATYRIMINIAI KOMANDOS FORMAVIMO PRATIMAI
- SAUGUMO SUKŪRIMAS

# LYDERIO VAIDMUO

- Drąsiai rodyti savo pažeidžiamumą.
- Nebijoti „susimauti“.
- Karštligiškai nesirūpinti savo įvaizdžiu komandoje.
- Kurti aplinką, kurioje nebūtų baudžiama už pažeidžiamumą.
- Būti nuoširdžiam, demonstruoti nesuvaidintas emocijas.
- LENGVIAUSIAS BŪDAS SUGRIAUTI PASITIKĖJIMĄ KOMANDOJE – apsimesti pažeidžiamu ir taip manipuliuoti komandos narių emocijomis.

# KOMANDOSE, KURIOS BIJO KONFLIKTŲ...

- Susirinkimai nuobodūs
- Klesti intrigos, kaupiasi tarpusavio nuoskaudos
- Nesprendžiami sudėtingi klausimai, dėl kurių esama skirtingų nuomonių
- Darbuotojai neįsiklauso vienas į kito nuomonę
- Laikas ir jėgos švaistomi tuščiai, nes taikomi metodai, kuriais stengiamasi iki minimumo sumažinti tarpasmeninius konfliktus



# KOMANDOSE, KURIOS NEBIJO KONFLIKTŲ...

- Susirinkimai gyvi ir įdomūs
- Dalyviai nori žinoti visų susirinkusiųjų nuomonę
- Problemos sprendžiamos greitai
- Nėra intrigų ir vyrauja nepakantumo joms atmosfera
- Svarbūs klausimai svarstomi atvirai ir iš karto, vos tik kyla

# KAIP SUŽADINTI NORĄ DALYVAUTI PRODUKTYVIAME KONFLIKTE

- KONFLIKTŲ IEŠKOJIMAS
- SKATINIMAS
- KITOS METODIKOS

# LYDERIO VAIDMUO

- Išlaikyti rimtį ir leisti komandos nariams patiems padaryti sprendimą, nepaisydamas to, kokį sudėtingą kelią jiems būtų tekę iki jo nueiti.
- Konflikto metu demonstruoti pavyzdinę elgesį.
- Paskatinti komandą konstruktyviam konfliktui.
- **PAGRINDINĖ LYDERIŲ KLAIDA** – natūralus noras saugoti komandą nuo streso. Pasidavęs šiam norui, jis meistriškai šalina visus nesutarimus. Deja, tai reiškia, kad komandos nariai neįgyja sugebėjimo savarankiškai spręsti konfliktus. Lyderis taip prisideda prie trečiosios ydos stiprinimo.

# KOMANDA, KURIOS NARIAI VENGLIA ĮSIPAREIGOTI..

- Negali aiškiai apibrėžti savo tikslų ir uždavinių
- Švaisto laiką apmąstymams, siekdama visiško tikrumo
- Skatina nepasitikėjimą savo jėgomis ir pralaimėjimo baimę
- Vis iš naujo persvarsto savo planus ir sprendimus
- Skatina komandos narius kritiškai žiūrėti į jau priimtus sprendimus

# SUGEBANČIŲ ĮSIPAREIGOTI NARIŲ KOMANDA...

- Suformuluoja aiškius tikslus ir uždavinius
- Sutelkia visą komandą
- Mokosi iš klaidų
- Pasinaudoja palankiomis aplinkybėmis ir atsivėrusiomis galimybėmis greičiau nei konkurentai
- Ryžtingai žengia į priekį
- Turi drąsos prireikus keisti kursą ir nejaučia dėl to kaltės jausmo

# KĄ TURI DARYTI KOMANDA, KAD ATSIRASTŲ NORO ĮSIPAREIGOTI?

- PAKOPINIS SPRENDIMŲ PRIĖMIMAS
- GALUTINIAI TERMINAI
- TIKĖTINŲ IR BLOGIAUSIŲ PROGNOZIŲ ANALIZĖ

# LYDERIO VAIDMUO

- Neužmiršti, kad komanda gali priimti sprendimą, kuris vėliau pasirodys klaidingas.
- Nuolat raginti grupę baigti svarstymus ir priimti sprendimą.
- Stebėti, kad griežtai būtų laikomasi terminų.
- Niekada neskatinti visiško sutarimo ir nereikalauti tikrumo.

# KOMANDA, KURIOJE TRŪKSTA ATSKAITINGUMO...

- Kenčia nuo komandos narių tarpusavio nuoskaudų, nes vieni jos nariai stengiasi labiau už kitus
- Netiesiogiai skatina siekti vidinių rezultatų
- Nesugeba laikytis terminų, pasiekti numatytų rodiklių
- Nepelnytai visą naštą užkrauna lyderiui, kaip vieninteliam atsakingam asmeniui



# KOMANDA, KURIOS NARIAI VIENAS KITAM ATSKAITINGI..

- Skatina tobulėti tuos, kuriems nesiseka, verčia pasitaisyti
- Greitai išsiaiškina ir išsprendžia iškilusias problemas
- Sukuria tarpusavio pagarbos atmosferą, nes visi darbuotojai dirba kuo puikiausiai
- Neleidžia piktnaudžiauti administracinėmis priemonėmis, nes vidinė kontrolė veiksmingesnė už administracines nuobaudas

# KAIP PASIEKTI, KAD KOMANDOS NARIAI BŪTŲ ATSKAITINGI VIENAS KITAM?

- VISŲ KOMANDOS NARIŲ INFORMAVIMAS APIE TIKSLUS IR ELGESIO STANDARTUS
- REGULIARI STEBĖSENA
- KOMANDOS PASKATINIMAS

# KOMANDA, KURI ABEJINGA REZULTATAMS...

- Nesivysto arba netgi degraduoja
- Retai nugalė konkurentus
- Praranda ambicingus darbuotojus
- Netiesiogiai skatina darbuotojus visą dėmesį skirti savo karjerai ir asmeniniam tikslams
- Lengvai praranda kryptį ir koncentraciją

# KOMANDA, KURIAI RŪPI REZULTATAI..

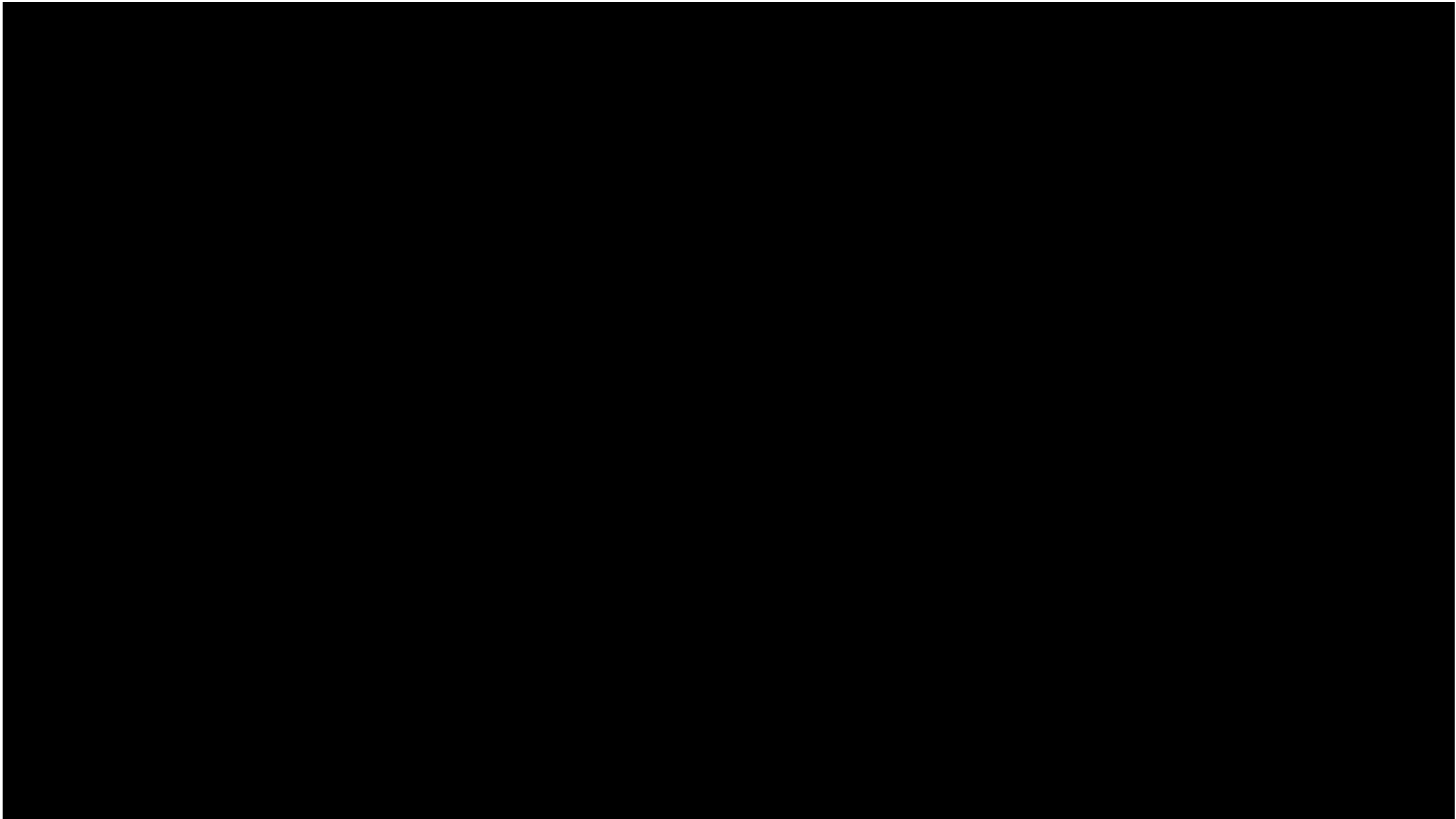
- Išsaugo ambicingus darbuotojus
- Minimalizuoja individualistinius polinkius
- Džiaugiasi sėkme ir skaudžiai išgyvena dėl pralaimėjimų
- Stiprėja dėl to, kad jos nariai bendrą tikslą vertina labiau nei savo asmeninius tikslus
- Niekada iš akių nepaleidžia tikslo

# KĄ DARYTI KOMANDAI, KAD DĖMESYS NENUKRYPTŲ NUO REZULTATŲ?

- VIEŠA INFORMACIJA APIE KOMANDOS TIKSLUS
- SKATINIMAS UŽ PASIEKTUS REZULTATUS

# LYDERIO VAIDMUO

- Nuolat kreipti komandą rezultatų link.
- Būti objektyviam ir nuosekliam, skatinti ir premijuoti tik tuos, kurie realiai prisideda prie bendro komandos tikslo pasiekimo.



# SĖKMĖS, KOMANDŲ LYDERIAI!!!





DĖKOJU UŽ ĮSITRAUKIMĄ



Aušra Plytninkaitė

8 652 53927