**Регулатива за работна способност во мали и микро претпријатија преку мултимедијални прилагодливи алатки**



**Алатка 30**

**Каков лидер сте вие?**

**Опис на целта** ­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оваа алатка овозможува идентификација на постојните типологии на лидери. Менаџерите можат да ја проценат нивната способност и однесување со учество во прашалникот, за да можат да размислуваат за нивната работа и нивниот однос со своите вработени. Подолу ќе го најдете описот на секој профил и ќе се идентификувате со еден или повеќе од нив, следејќи ја теоријата на Даниел Големан, според која кај секоја личност може да коегзистираат различни типови на лидери.

**Целна група**

Работодавачи на микро и мали претпријатија

**Придобивка од алатката**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Придобивката од алатката е да се анализира сопствениот став како менаџер, да се размислува за него и да се разбере како да се подобри. Менаџерот ќе може да усвои некои однесувања, инспирирани од секој профил, така што тој/таа ќе може да го разбере најдобриот начин за пристап и справување со секоја ситуација, што ќе доведе до подобрување на неговото/нејзиното управување со работата.

**Времетраење**

Оваа алатка може да се развие за приближно 20 минути.

**Како да се користи алатката**

За да ја искористи алатката, менаџерот ќе започне со пополнување на формуларот. Презентира шест табели кои одредуваат типологија на лидер, на кои тој/таа може да одговори со означување: потполно се согласувам, се согласувам, неутрален, не се согласувам или воопшто не се согласувам. На крајот од прашалникот ќе можете да дознаете кои се типологиите на лидерите, нивните карактеристики и со кои се согласувате. На овој начин, ќе знаете кој лидер сте и како би можеле да ги подобрите вашите менаџерски вештини.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Тип на лидер:****1** | **Потполно се согласувам** | **Се согласувам** | **Неутрален** | **Не се согласувам** | **Воопшто не се согласувам** |
|  Комуникацијата е основен квалитет за лидерот, прво да ги изразува јасно своите идеи на вработените, да биде сочувствителен, да дава индикации за задачите и целите што треба да се постигнат и второ, да воспостави добар однос со тимот, да ги разбере, земете го предвид нивното мислење и да го цените. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Тип на лидер:****2** | **Потполно се согласувам** | **Се согласувам**  | **Неутрален** | **Не се согласувам** | **Воопшто не се согласувам** |
|  Лидерот мора да разбере кои се талентите на секој вработен, за да ги искористи, развие и вреднува. Во исто време, тој или таа мора да ги идентификува слабостите, за да може вработениот да ги научи и да ги зајакне слабите точки. Затоа, една од главните одговорности на лидерот е да ја вреднува, одржува и стимулира тимската кохезија. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Тип на лидер:****3** | **Потполно се согласувам** | **Се согласувам**  | **Неутрален** | **Не се согласувам**  | **Воопшто не се согласувам**  |
| Хармонијата, тимската работа, задоволството и спокојството на секој вработен се клучот за успехот. За да се работи ефективно, неопходно е да се одржи добра работна средина која ја фаворизира работата на секој поединец, како и да се решат сите недоразбирања или спорови што може да се појават, пред тие да влијаат на рамнотежата помеѓу тимот и, следствено, на продуктивноста. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Тип на лидер:****4** | **Потполно се согласувам** | **Се согласувам** | **Неутрален** | **Не се согласувам** | **Воопшто не се согласувам** |
| Напорната работа на сите вработени е најдобриот начин да се постигнат големи резултати, за развој на секој поединец и на компанијата.Дополнително, при донесување одлука, мора да се измерат сите добрите и лошите страни и да се побара повратна информација од тимот, како и нивната гледна точка. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Тип на лидер:****5** | **Потполно се согласувам** | **Се согласувам**  | **Неутрален** | **Не се согласувам**  | **Воопшто не се согласувам** |
|  Амбицијата е една од најважните особини на лидерот. Тој или таа мора да постигне големи резултати за да ја направи компанијата успешна, да воспостави и развие стратегија за постигнување на оваа цел. За да го стори тоа, тој мора да создаде здрава конкуренција помеѓу одделенијата за да ја стимулира работата на секој вработен. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Тип на лидер:****6** | **Потполно се согласувам** | **Се согласувам**  | **Неутрален** | **Не се согласувам** | **Воопшто не се согласувам** |
| Целта на лидерот е да постигне успех, што подразбира имплементација на стратегии, бизнис планови, промени и се што е потребно, вклучително и нивно наметнување на вработените за да се постигне конечниот резултат. Лидерот ќе треба да го анализира процесот, да се увери дека сè е направено според утврдените времиња и фази, да ги охрабри вработените и да ги фокусира на целта, така што нивната работа е ефикасна, а бизнисот профитабилен. |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Типологии на лидерство** | **Карактеристики** |
| **1) Визионерско лидерство** | Визионерскиот лидер е емпатичен, силно верува во својата перспектива и дека работата на секоја личност е суштинска за постигнување на целите.Овој профил е погоден кога е потребно да се прилагодиме на промените и да се соочиме со нив, особено кога приспособувањето на овие промени подразбира подобрување на компанијата и нејзините вработени. |
| **2) Лидерски тренер - водич** | Тренерот-водич како лидер помага да се зајакнат слабите точки и ги вреднува талентите и желбите на секој вработен, усогласувајќи ги со мисијата и визијата на компанијата. Воспоставува добар однос со тимот, ја поттикнува комуникацијата, е вешт мотиватор и добар слушател.Овој профил е соодветен кога има потреба од поддршка на професионалниот развој и компетенциите на вработениот. |
| **3) Афилијативно лидерство** | Афилијативниот лидер многу се фокусира на добросостојбата на тимот, обезбедува добра атмосфера, хармонија и добри односи меѓу сите, ги решава конфликтите кога ќе се појават, е сочувствителен и го охрабрува тимот.Нивниот профил е успешен кога станува збор за посредување, држење на стресот под контрола, мотивирање и зајакнување на меѓучовечките односи. |
| **4) Демократско лидерство** | Демократскиот лидер го цени придонесот на вработените и го обезбедува нивното учество; тој соработува, работи со тимот и ги слуша.Овој тип на лидер е оној кој е најдобар во извлекувањето на придонесот на сите членови на тимот, да ги поддржи и да постигне општ консензус. |
| **5) Лидерство кое ги поставува насоките** | Лидерот кој поставува насоки главно се фокусира на постигнување на целите, не е многу емпатичен, туку прилично нетрпелив и не е многу соработувачки, но е познат по тоа што може да преземе иницијатива.Овој профил е совршен за постигнување предизвици и цели, нивниот став им овозможува да создадат квалификуван тим. |
| **6) Доминантно лидерство** | Доминантниот лидер командува со тимот, проверува, контролира и се заканува. Не го фаворизира односот со другите, туку го оддалечува од себе.Неговиот став е победнички кога кризата треба да се менаџира и да се реши. |

|  |
| --- |
| Листа за проверка: План за акција |
| **Што треба да се направи?** | **Како (постапка)?** | **Проценка на трошоците** | **Приоритет** | **До кога (датум)?** | **Кој е одговорен?** |
| **Општа анализа** | На крајот од прашалникот ќе треба да ги прочитате и анализирате карактеристиките на секоја типологија на лидер. |  | [ ]  **висок**[ ]  **среден**[ ]  **низок** |  |  |
| **Самоевалуација** | Ќе продолжите сами да ја оценувате вашата работа, вештини и однесување во однос на работата и управувањето со тимот. |  | [ ]  **висок**[ ]  **среден**[ ]  **низок** |  |  |
| **Рефлексија** | Рефлексијата ќе ви овозможи да разберете кои однесувања се соодветни, кои треба да ги прегледате и, пред сè, да разберете кој е најдобриот пристап за секоја ситуација. |  | [ ]  **висок**[ ]  **среден**[ ]  **низок** |  |  |
| **Подобрување** | Откако ќе ги разберете вашите успеси и неуспеси, ќе треба да спроведете промени за да бидете подобар лидер. |  | [ ]  **висок**[ ]  **среден**[ ]  **низок** |  |  |