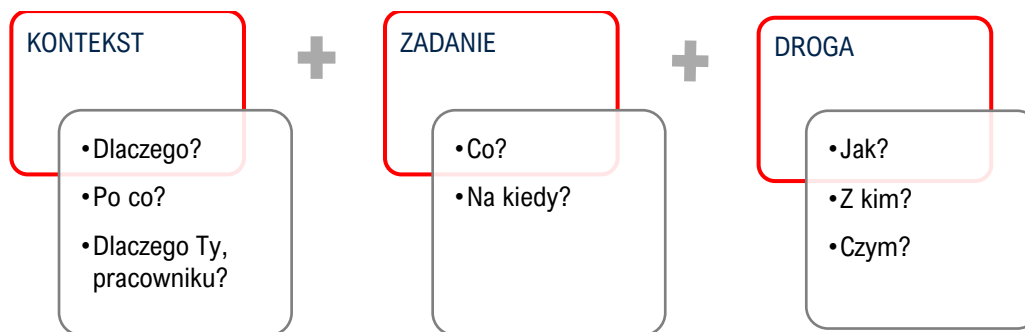


## ROZMOWA DELEGUJĄCA – KLUCZOWE PYTANIA DO UZGODNIENIA PODCZAS ROZMOWY

SKUTECZNY STYL DELEGOWANIA = STYL DOPASOWANY DO DOJRZAŁOŚCI ZAWODOWEJ PRACOWNIKÓW?<sup>1</sup>

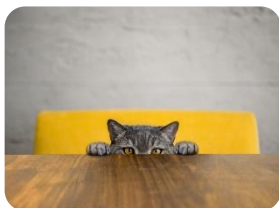
R1: niskie kompetencje i wysokie zaangażowanie w ramach danego zadania lub pakietu zadań; pracownik nie potrafi samodzielnie wykonać zadania a jednocześnie ma dużą motywację do zaangażowania się w nie. Dotyczy pracowników z niskim doświadczeniem w pracy w ogóle lub w pracy z danym zadaniem.

• S1: **INSTRUKTAŻ**. Lider bardzo dokładnie określa cele, pomaga pracownikowi w zaplanowaniu i organizacji zadań. Od lidera potrzeba dużego zaangażowania czasowego.



R2: niskie, średnie kompetencje i niskie zaangażowanie; pracownik, który z jednej strony jeszcze nie posiada kompetencji do samodzielnego wykonania zadania, zaś z drugiej nie jest chętny do jego realizacji (brak pewności siebie, błędy z przeszłości, sam charakter zadania, aspekty społeczne pracy, negatywne nastawienie o firmy / zawodu, ...).

• S2: **KONSULTOWANIE**. Rolą lidera jest odbudowanie i zwiększanie wiary we własne możliwości u pracownika. Przekazuje możliwie dużo instrukcji i opcji, jednak daje pracownikowi możliwość wybrania ostatecznej strategii działania.



R3: średnie/wysokie kompetencje i niskie zaangażowanie; pracownik, który może samodzielnie wykonywać zadanie, jednak z jakiegoś powodu (wpalenie, przeciążenie, niska wiara w siebie, problemy osobiste, ...) nie czuje motywacji do działania.

• S3: **WSPIERANIE**. Lider zachęca pracownika do dyskusji, przyjmuje na siebie rolę coacha, dzieli się własnym doświadczeniem; diagnozuje przyczynę niskiej motywacji i odpowiada na nią w miarę możliwości organizacji. Ułatwia samodzielne rozwiązywanie zadań.



R4: wysokie kompetencje i wysokie zaangażowanie; pracownik samodzielny, z pozytywnym nastawieniem do zadania i energią do jego realizacji; świadomy celów własnych i organizacji oraz priorytetów.

• S4: **DELEGOWANIE**. Lider promuje niezależność pracownika, zwiększa jego odpowiedzialność i zachęca do podejmowania nowych wyzwań (w ramach preferowanego stylu kariery). "Nie przeszkadza" w realizacji zadań, jednak monitoruje poziom motywacji i jest gotowy do wsparcia, gdy pracownik zgłosi taką potrzebę.

<sup>1</sup> Za: Encyklopedia Zarządzania & w oparciu o Sytuacyjny Model Przywództwa, K. Blanchard, Przywództwo wyższego stopnia, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007; obrazki: bank obrazów Office 365.

## MGR IPMA



### Filozofia

#### WHY?

Inspirujemy. Kreujemy środowisko sprzyjające wymianie doświadczeń.

#### HOW?

Budujemy społeczność ludzi otwartych, innowacyjnych i stale rozwijających się.

#### WHAT?

Organizujemy cykliczne spotkania zachęcające do dyskusji oraz pogłębionego spojrzenia na wiele, także trudnych zagadnień.



### Kluczowe cele

**ROZWÓJ:** Promujemy nowoczesne podejścia do zarządzania projektami a także rozwój kompetencji liderów projektów.

**NETWORKING:** Zachęcamy do uczestniczenia w wydarzeniach MGR IPMA w każdej z trzech ról: Prelegenta, Uczestnika oraz Organizatora. Dołącz do nas!

**INSPIRACJA:** Promujemy standardy zarządzania projektami IPMA takie, jak Project Excellence Baseline (PEB) oraz Individual i Organisational Competence Baseline (ICB, OCB).



### Dołącz do nas

Włącz się projektowanie przyszłych działań Rady MGR IPMA Polska

Podziel się doświadczeniami w zarządzaniu projektami

Zaproś Członków MGR na site visit (także on-line)

#### Dołącz do nas!

- » [mzgr.ipma.pl](http://mzgr.ipma.pl)
- » [facebook.com/groups/mazowiecka/](https://facebook.com/groups/mazowiecka/)
- » [meetup.com/pl-PL/IPMA-PL-Warsaw-Meetup/](https://meetup.com/pl-PL/IPMA-PL-Warsaw-Meetup/)

DOŁĄCZ DO NAS:

MEETUP

FACEBOOK

Interesuje Cię podobny warsztat MGR IPMA dla Twojego zespołu / firmy / grupy? Pisz! [mazowiecka@gr.ipma.pl](mailto:mazowiecka@gr.ipma.pl).

## IPMA POLSKA

społeczności



- » Konferencja IPMA Polska
- » Grupy Regionalne
- » Young Crew Polska
- » Warsztaty Young Crew
- » IPMA Student Polska
- » Seminarium PM Edukacja

rozwój



- » Standaryzacja
- » Certyfikacja
- » Szkolenia

aktualności



- » Strona [www.ipma.pl](http://www.ipma.pl)
- » Profil IPMA Polska na Facebook
- » Profil IPMA Polska na LinkedIn

doskonalskość



- » Nagroda PPEA
- » Atlasy Project Managementu
- » Young Project Management Program
- » Winners Club
- » Gala Nagrody

5-pager podsumowujący po warsztacie prowadzonym 13.12.2022 przez [Marka Zawadę](#) oraz [Magdalenę Robak](#), Członków Rady [Mazowieckiej Grupy Regionalnej IPMA Polska](#)

Chcesz wiedzieć, kiedy planujemy kolejne spotkanie? Dołącz do nas: [Meetup](#), [Facebook](#)