

Menedżer kontra Lider

Grzegorz Filipowicz



Polskie Stowarzyszenie
HR Business Partner

Zakres tematyczny spotkania

Jakich menedżerów i liderów potrzebujemy?

Talenty menedżera i lidera

Kompetencje menedżera i lidera

Potrzeby rozwojowe

Praktyczne wnioski



Kogo potrzebujemy

Menedżer

Kierownik / dyrektor oddziału
Kierownik działu (np.: logistyki,
księgowości, prawnego etc.)
Menedżer zespołu programistów
Kierownik zespołu
Kierownik biura
Dyrektor pionu

Lider

Project manager / kierownik
projektów
Lider zespołu (np. programistów)
Product manager (bez stałego
zespołu)
Proces manager
Menedżer sprzedaży
Egile manager



Talenty menedżera i lidera

Talenty menedżera	Talenty lidera
Wyzwania	Wyzwania
Racjonalizm	Optymizm
Opanowanie / odporność	Tworzenie / wymyślanie
Relacje	Współpraca
Dominacja / władza	Dominacja / władza



Kompetencje menedżera i lidera

Menedżer

Planowanie i organizowanie

Delegowanie

Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem

Wspólne

Zarządzanie sobą

Podejmowanie decyzji

Dążenie do rezultatów

Lider

Budowanie zespołów

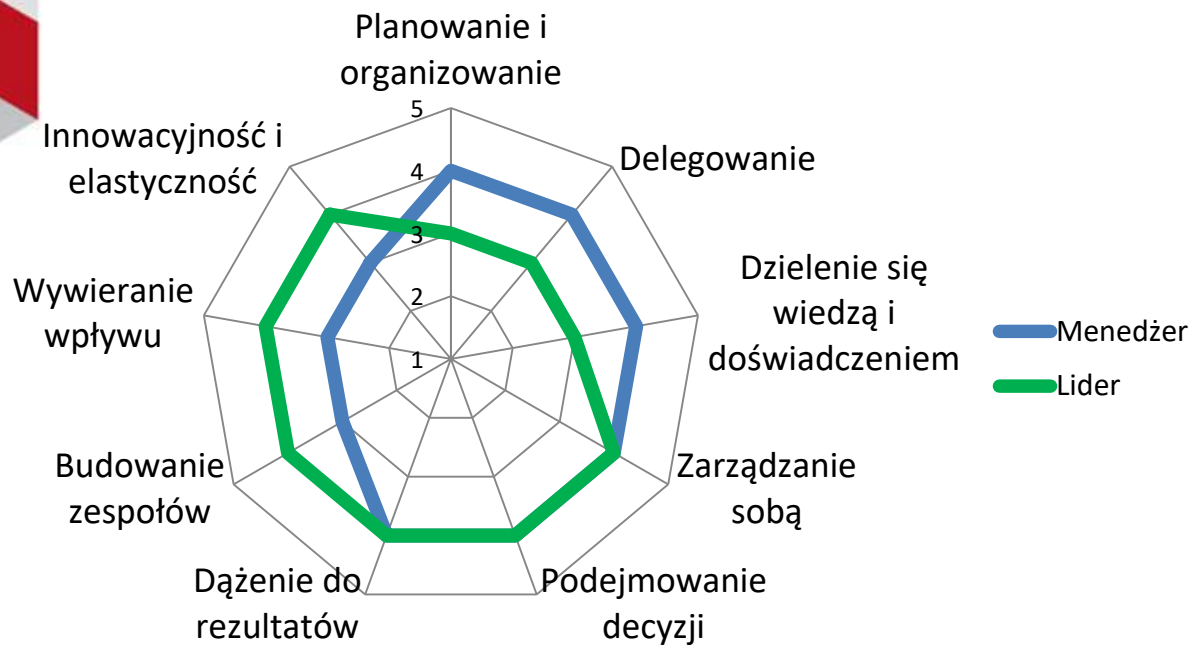
Wywieranie wpływu

Innowacyjność i elastyczność

Od menedżera i lidera oczekujemy częściowo różnych a częściowo podobnych kompetencji



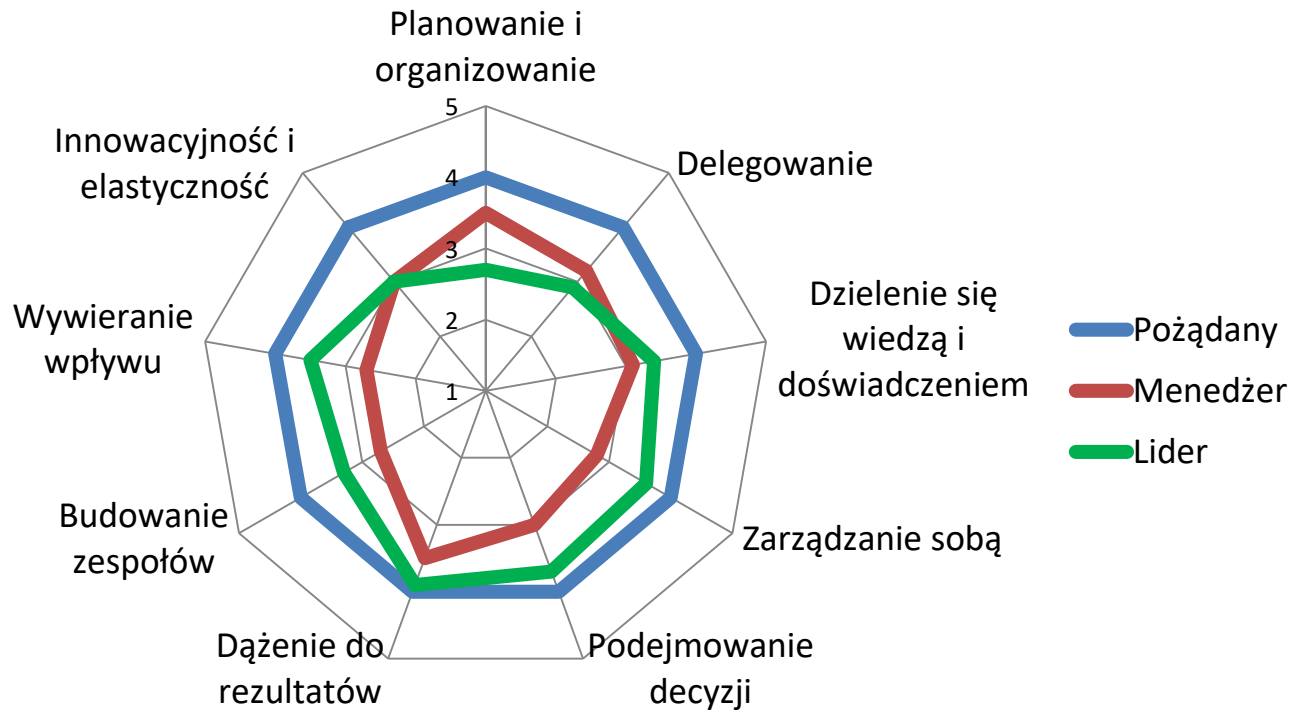
Kompetencje menedżera i lidera



Oczekiwania względem poziomu rozwoju poszczególnych kompetencji są różne dla lidera i menedżera.

Ewentualne połączenie obu tych ról tworzy olbrzymie wyzwanie.

Potrzeby rozwojowe

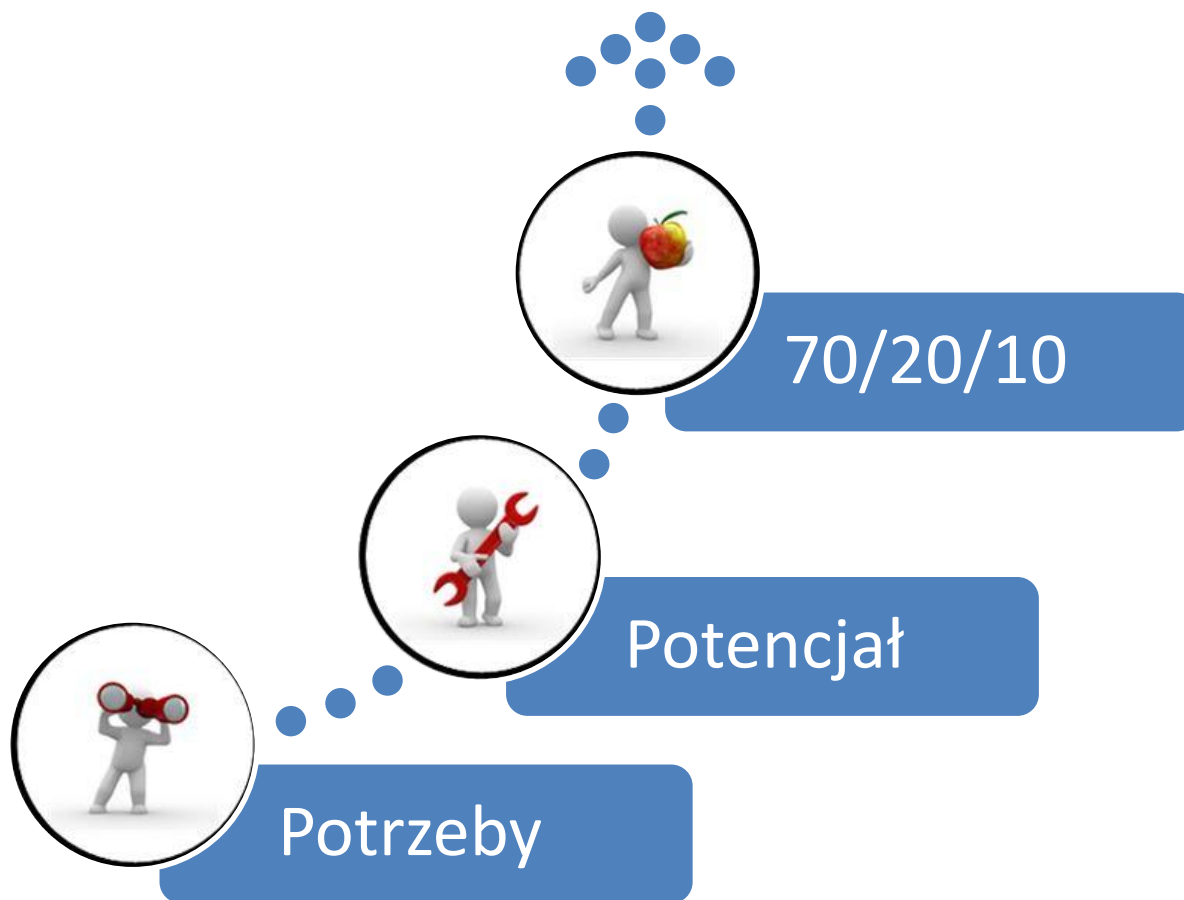


Potrzeby rozwojowe menedżerów i liderów zasadniczo są różne!

Równomierny rozwój tak licznych i zróżnicowanych kompetencji dla większości osób stanowi olbrzymie wyzwanie.

Nie jest to niemożliwe, wymaga jednak znacznego, świadomego wysiłku i dbałości o swój rozwój.

Jak wspierać rozwój



Praktyczne wnioski

- 1 Bardzo trudno jednocześnie być menedżerem i liderem
- 2 W części oczekiwania ale i wykorzystywany potencjał jest podobny w obu rolach
- 3 Decyzje rozwojowe warto podejmować w oparciu o potrzeby i ocenę potencjału
- 4 Organizacja powinna wspierać rozwój kompetencji ale odpowiedzialność jest po stronie pracownika
- 5 Optymalną formą rozwoju jest świadome nabywanie nowych doświadczeń

