

A vezetői szerepek különböző szempontú értékelése

Vezetés és szervezés

- Kiss Endre Farkas –

BCE, 2007

	A vezetői szerepek megnevezése és rövid értelmezése	Jelentőségének, fontosságának mértéke	Legkevésbé nehéz*	Leginkább nehéz*
1.	Csapatépítő: egy csoportnyi emberből ütőképes, összetartó csoportot kialakít, melynek tagjait hasonló értékrend és kollektív szellem jellemez.	Nehéz lehet a különböző habitusú csapattagok miatt.		
2.	Összekötő: összekötő kapocs beosztottjai és más személyek, csoportok között	Különböző nehézséget nem rejt magában.	X	
3.	Információszerző: friss, aktuális információ után kutat beosztottjai, vezető-társai körében és külső környezetében.	A nehézségét az információk sokféleségének megszerezése adhatja.		X
4.	Információmegosztó: átadja a szervezet tagjainak mindazokat az információkat, amelyekhez szerepénél fogva hozzájutott.	Gondot jelenthet a megfelelő szintű megfogalmazás, de egyébként könnyű	X	
5.	Szóvivő: a szervezetet érintő kérdésekben tájékoztatja, informálja a szervezeten kívüli szereplőket.	Csupán arra kell figyelni, hogy a nyilvánosság számára szánt információkat szűrje.	X – Fontos, hogy következetesen mutassa be a cég stratégiáját, mely annak mély ismeretében könnyű	
6.	Innovátor: új ötletek, elgondolások kezdeményezője és támogatója.	Egyik legnehezebb.		X - Az innováció az egyik legnagyobb kihívás a hosszú távú tervekben
7.	Delegáló: feladatot, hatáskört és felelősséget ad át beosztottjainak.	Nehéz, magas szintű szervezés.		
8.	Zavarelhárító: a beosztottak körében keletkező konfliktusok, együttműködési zavarok kezelője.	Empátia, és emberismeret kell hozzá, ezért nehéz		X
9.	Tárgyaló: tárgyalás a csoportján belüli és kívüli személyekkel.	Nehéz, mert mindenkivel meg kell találni a hangot		
10.	Teljesítményösztönző: a hatékonyabb és eredményesebb munkára ösztönöz.	Nehéz, mert ugyanaz, ami valakit motivál, mászt teljesen elkedvetleníthet.		
11.	Teljesítményértékelő: az egyéni teljesítmények figyelemmel kísérése és megvitatása beosztottjaival.	Viszonylag könnyű, mert egy csapatban objektív mérce lehet a teljesítmény.		
12.	Oktató, tanácsadó: ismeri beosztottjai képességeit, jó „személyfejlesztő” és kellő empátiával segíti munkatársait.	Viszonylag könnyű, mert egy idő után amúgy is megismeri a munkatársait.		