# Organizační chování

## Styly vedení a leadership




INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
Název projektu: Inovace magisterského studijního programu Fakulty vojenského leadershipu
Registrační číslo projektu: CZ.1.07/2.2.00/28.0326

## Vzdělávací cíl:

- Popsat některé teorie stylů řízení, vedení a efektivnosti vedoucí práce.
- Charakterizovat rysy úspěšných vedoucích.
- Naučit určovat efektivní a neefektivní způsoby chování vedoucích a stanovovat možnou typologii vedoucích pracovníků.

# Vývoj názorů na vedení a řízení

- Teorie rysů
- Způsob chování
- Kontingenční, situacionalistický přístup
- Nové vedení: transakční a transformační vedení

# TEORIE RYSŮ

Rysy relevantní úspěšnosti ve vedoucí funkci lze rozdělit na (Bryman, 1992):

- fyzické faktory: výška, váha, zjev, věk,
- schopnosti: inteligence, výřečnost, znalosti, atd.,
- rysy osobnosti: konzervativismus, introverze-extroverze, dominance, osobní přizpůsobení, interpersonální citlivost a emocionální kontrola.

# Rysy, které odlišují úspěšné vedoucí od ostatních

- sebeřízení (včetně ambicí, energie, vytrvalosti),
- silné přání vést,
- čest a vnitřní integrita,
- sebedůvěra (včetně emocionální stability),
- kognitivní schopnosti (včetně schopnosti zvládnout obrovské množství informací),
- znalost oboru.

# ZPŮSOB CHOVÁNÍ

Autoritativní

Demokratický

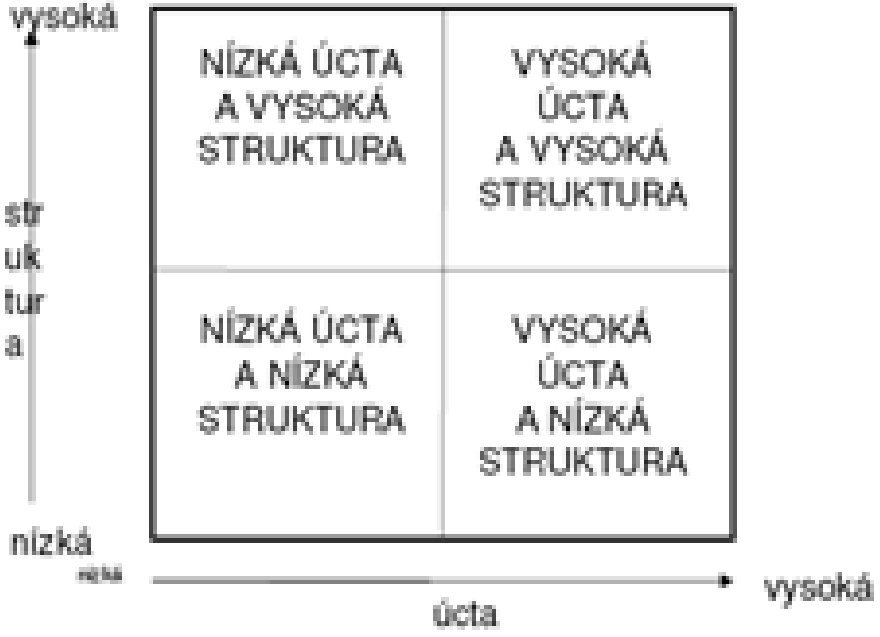
Volný průběh (Laissez-faire)

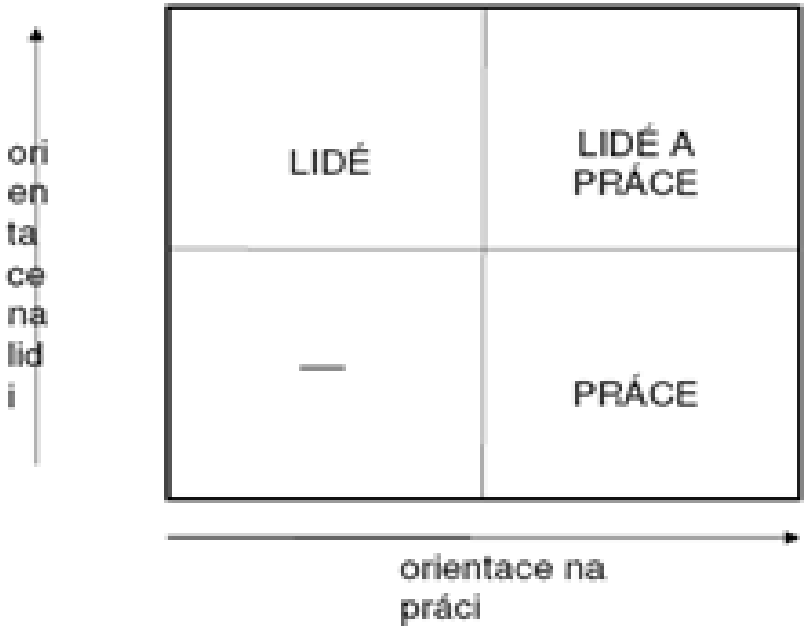
evropský sociální fond v ČR
EVROPSKÁ UNIE
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
UNIVERZITA OBRANY
INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

# Dimenze chování vedoucích

## Úcta a struktura

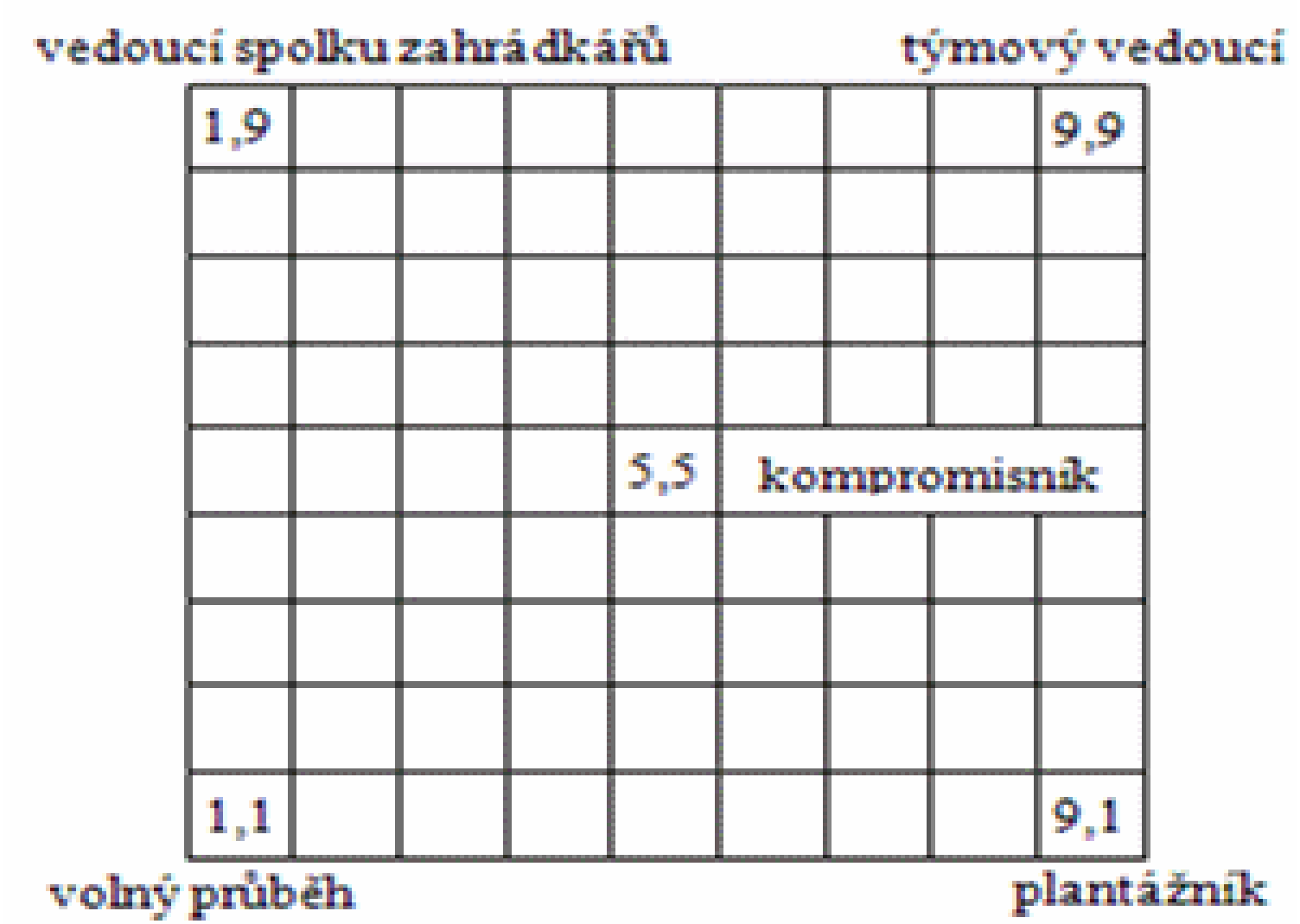
## Orientace na pracovníka a orientace na práci




- Teorie GRID

# GRID


vedoucí spolku zahrádkářů
týmový vedoucí
1,9
9,9
5,5
kompromisník
1,1
9,1
volný průběh
plantážník

# KONTINGENČNÍ (SITUACIONALISTICKÝ) PŘÍSTUP

- zdůrazňuje situaci jako takovou, není důležitá osobnost vedoucího
- dobrý vedoucí uplatní vždy takový styl, jaký situace vyžaduje
- řeší problém výukou znalostí: **jak je třeba jednat v té či oné situaci**.

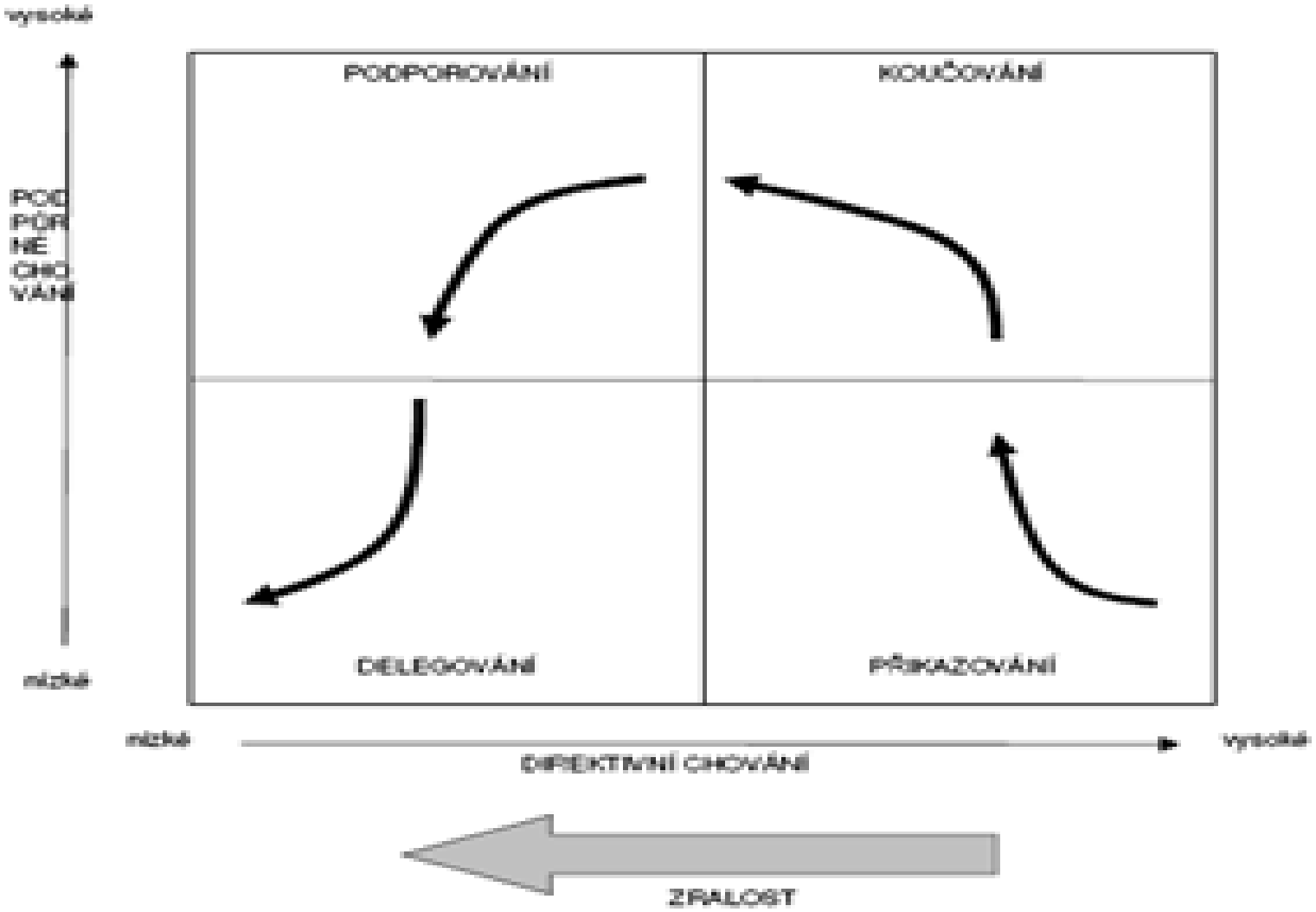
# KONTINGENČNÍ MODEL (Fiedler)

efektivnost vedoucího je závislá na souladu dvou proměnných:

- stylu vedení a
- stupně, ve kterém vedoucí kontroluje situaci

- **styl orientovaný na úkol**
- **styl orientovaný na vztahy**

# Situační vedení



# Nové vedení

## TRANSFORMAČNÍ VEDENÍ

Prostředky transformačního vedení jsou:

- charisma
- inspirativní vedení
- individualizovaná úcta
- intelektuální stimulace

## TRANSAKČNÍ VEDENÍ

Využívá dvou prostředků:

– **podmíněné odměny**

– **řízení výjimkou**.

evropský sociální fond v ČR
EVROPSKÁ UNIE
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
UNIVERZITA OBRANY
INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

# Literatura


BĚLOHLÁVEK, F. *Organizační chování.* 1.vyd. Olomouc: Rubico, 1996. 343s. ISBN 80-85839-09-1.

CEJTHAMR, V., DĚDINA, J. *Management a organizační chování.* Praha: Grada Publishing, 2010, 344 s. ISBN978-80-247-3348-7.

TURECKIOVÁ, M. *Organizační chování.* Praha: Univerzita J. A. Komenského, 2009, 101 s. ISBN 978-80-86723-66-2.

VEBER,J. a kol. *Management. Základy,moderní manažerské přístupy, výkonnost a perspektiva.* Praha: Management Press, 2009, 734 s. ISBN 978-80-7261-200-0.

URBAN, J. *Řízení lidí a organizací. Personální rozměr managementu.* 1.vyd. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2003. ISBN 80-86395-46-4.

PLAMÍNEK, J. *Vedení lidí, týmů a firem. Praktický atlas managementu.* 2.přepr. a rozš.vyd. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1092-7.

http://www.univerzita-online.cz/mng/zm/styly-vedeni-lidi/