

GILDIA MISTRZÓW

KARTY DELEGOWANIA

W GRZE „GILDIA MISTRZÓW”

Karty delegowania są metaforą różnych sposobów przekazywania zadań pracownikowi. Nawiązują do koncepcji zarządzania sytuacyjnego Blancharda i czterech stylów zarządzania.

DAJ ZADANIE

Jest to **odpowiednik S1, czyli instruowania**.

Menedżer szczegółowo określa cele, jest zaangażowany w zadanie pracownika. Jest to styl adekwatny dla pracowników o niskim poziomie świadomości i kompetencji lub w sytuacjach kryzysowych, w których kluczowe jest poprawne wykonanie zadania w krótkim terminie.

W grze umożliwia pracę tylko nad jednym zadaniem, ale za to niweluje aż cztery symbole porażki, co sprawia, że czeladnik prawie na pewno odniesie sukces. Symbolizuje to sytuację, w której menedżer na bieżąco przygląda się zadaniu i wspiera pracownika w nowych zadaniach, czuwa nad potencjalnymi błędami. Tak szczegółowe przekazywanie zadań zwiększa świadomość pracownika – stąd wynika podniesienie poziomu świadomości po pracy nad zadaniem

KARTY DELEGOWANIA

W GRZE „GILDIA MISTRZÓW”

DAJ OBOWIĄZEK

Jest to **odpowiednik S2, czyli konsultowania**.

Menedżer nadal szczegółowo instruuje pracownika, jednak to jemu pozostawia samodzielne rozwiązywanie zadań. W grze karta ta pozwala przydzielić do dwóch zadań, jednak muszą one być ze sobą powiązane (czyli mają minimum jeden wspólny symbol żywiołu). Tak delegowane zadania przyczyniają się do wzrostu kompetencji pracownika. Jest skuteczne przy pracownikach o wysokim poziomie świadomości, którzy nie popełnią podstawowych błędów skutkujących porażką.

DAJ ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Jest to **odpowiednik S3, czyli wspierania**.

Pracownik wie, jaka jest jego odpowiedzialność, i samodzielnie wykonuje powierzone zadania. Jest odpowiedzialny za wiele różnorodnych zadań.

W grze karta ta dodaje dodatkową kość pracy, która w przypadku sukcesu może znacząco podwyższyć efektywność pracownika, ale również zwiększa ryzyko popełnienia błędu. Dlatego warto delegować w ten sposób zadania jedynie pracownikom z wysokim poziomem zarówno świadomości, jak i kompetencji.

KARTY DELEGOWANIA

W GRZE „GILDIA MISTRZÓW”

DAJ NOWOŚĆ

Jest to odpowiednik S4, czyli delegowania.

Jest to sposób na wybitcie pracownika z rutyny i ponowne zaangażowanie go w pracę.

Symbolizuje to zadania nowego typu.

W grze przydzielone zadania muszą mieć przynajmniej jeden wspólny symbol żywiołu niebędący nawykiem tego czeladnika. Przy wykonywaniu nowych zadań pracownik jest dużo bardziej uważny (nie działa nawykowo), wskutek czego jego poziom świadomości podnosi się do maksimum.

