

Rola menedżerów w procesie budowania pozytywnych relacji interpersonalnych w kierowanych przez nich zespołach

Dynamiczne zmiany we współczesnych uwarunkowaniach stawiają przed przedsiębiorstwami wciąż nowe wyzwania, a wchodzący na rynek pracy reprezentanci tzw. pokoleń Y i Z wyznaczają kluczowe kierunki również w obszarze zarządzania. Priorytetem dla organizacji jest wyzwolenie w ludziach chęci współdziałania i wymiany doświadczeń, opartej na zaufaniu i poczuciu bezpieczeństwa, sprzyjającej też kreowaniu innowacyjnych pomysłów. Obecnie, źródło powodzenia i sukcesu organizacji dostrzega się więc w kapitale społecznym, gdyż uznaje się go za jej strategiczny zasób. W perspektywie wyzwań ponowoczesności, można zaryzykować stwierdzenie, że w ciągu najbliższych kilkunastu lat relacje interpersonalne będą dominującą kwestią w procesie zarządzania. Pozytywne stosunki międzyludzkie wzbudzają zaangażowanie i zachęcają do partnerskiej współpracy. Natomiast ich negatywny wymiar może wpływać na niezrozumienie i hamować rozwój pracowników, a tym samym całego przedsiębiorstwa.

Podstawą rozważań autorki w dysertacji jest rola bezpośrednich przełożonych w turbulentnej rzeczywistości, ze szczególnym uwzględnieniem ich wpływu na kształtowanie relacji interpersonalnych w zarządzanych przez nich zespołach w kontekście efektywności organizacji. Nowe realia stanowią bowiem przesłankę do zasadniczych zmian oczekiwań zarówno wobec prezentowanych postaw i zachowań podczas realizowania obowiązków kierowniczych, jak również wobec stosowanych narzędzi budowania relacji uwzględniających potrzeby pracowników zróżnicowanych według wieku.

Cel główny i cele szczegółowe rozprawy koncentrują się wokół określenia celów menedżerów, ich postaw i zachowań oczekiwanych przez pracowników oraz narzędzi stosowanych w procesie budowania pozytywnych relacji interpersonalnych. Weryfikowane hipotezy skupiają się wokół zależności zachodzących między relacjami menedżer – pracownicy a relacjami pomiędzy pracownikami, a także preferencji pracowników różnych pokoleń w zakresie narzędzi budowania relacji interpersonalnych.

W dysertacji proces badawczy przebiegał w kilku etapach, których intencją było pozyskanie informacji niezbędnych do zrealizowania celów oraz weryfikacji hipotez. Do gromadzenia danych wykorzystano bezpośrednio i pośrednio metody pomiaru sondażowego.

Uzyskane w toku badań wyniki poszerzają wiedzę teoretyczną w obszarze relacji interpersonalnych. Uzupełnienie dotyczy głównie zróżnicowanych oczekiwań pracowników wobec pożądaných postaw menedżerów i stosowanych przez nich narzędzi budowania relacji z uwzględnieniem odrębności pokoleniowych. Otrzymane rezultaty mają też znaczenie praktyczne, ponieważ po pierwsze, opierają się licznych wypowiedziach przełożonych i pracowników realizujących już obowiązki zawodowe. Po drugie, ich wymiar praktyczny potwierdzają rekomendacje autorki sformułowane dla menedżerów. Próba ich wdrożenia w zakres codziennych obowiązków może przyczynić się do usprawnienia procesu budowania relacji, mających istotny wpływ na efektywność funkcjonowania zespołu i organizacji.

Rozwiązywanie problemów badawczych dysertacji przyczyniło się też do wykreowania profilu menedżera XXI wieku określonego z perspektywy pracowników, który obejmuje pożądanę kompetencje współczesnego przełożonego.

The role of managers in building positive interpersonal relationships in the teams lead by them

Dynamic changes in modern conditions pose new challenges to business still. Additionally, the so-called representatives generations Y and Z entering on the labor market, define key directions of management. The priority for the organization is to liberate people's desire of cooperation and exchange of experience, based on trust and sense of security, permitting also creating innovative ideas. Currently, the source of success of the organization sees so in social capital, because it is designed as the strategic resource. In view of the challenges of post-modernity, you can venture to say that over the next several years, interpersonal relationships will be the dominant issue in the management process. Positive relationships inspire commitment and encourage to partnership. While their negative dimension can affect the misunderstanding and inhibit the development of employees, and thus the entire company.

The basis of considerations the author of the dissertation is the role of direct superiors in the turbulent reality, with particular emphasis on their impact on interpersonal relationships in teams managed by them in the context of the efficiency of the organization. New realities constitute a prerequisite to major changes in the expectations of both the presented attitudes and behavior while carrying out executive duties, as well as the tools used to build a relationship to the needs of workers varied according to age.

The main objective as well as the detailed aims are focused on defining the objectives of managers, their attitudes and behaviors expected by employees and tools used in the process of building positive interpersonal relationships. Verified hypotheses revolve around interactions between the relationship manager - the workers and the relationship between employees and the preferences of employees of different generations in the range of tools to build interpersonal relationships.

The dissertation research process proceeded in several stages, which intention was to obtain information necessary to meet the objectives and verification of hypotheses. To collect the data direct and indirect methods of measurement survey were used. The results obtained in the course of research extend theoretical knowledge in the area of interpersonal relationships. The supplement applies to mainly diverse expectations of employees against the desired attitudes and managers using their tools to build relationships with regard to distinct generations. The results are also of practical significance, because firstly, the statements are based on numerous superiors and employees already performing professional duties. Secondly,

the practical dimension is confirmed by the author's formulated recommendations for managers. An attempt to implement them to the scope of the daily routine can help to streamline the process of building relationships, having a significant impact on the effectiveness of the team and organization. Troubleshooting the research process of dissertation has also contributed to create a manager profile of the XXI century from the perspective of specific employees, which includes the desirable competencies of the modern manager.