

Czy w firmie jest nadużywana władza formalna przez liderów? checklista

Na poniższej checkliście zaznacz każde zachowanie, które występuje w zespole / firmie / sytuacji, którą analizujesz.

1. Organizacja pracy i grafik

- Przełożony dowolnie manipuluje grafikiem zmianowym, aby karać lub faworyzować pracowników.
- Pracownik jest regularnie delegowany do najcięższych zadań, mimo dostępności rotacji.
- Przerwy są skracane lub przedłużane wybranym osobom bez uzasadnienia.

2. Oceny i decyzje personalne

- Lider wystawia zaniżone oceny okresowe bez realnych podstaw.
- Lider blokuje dostęp do szkoleń, awansów lub udziału w projektach specjalnych z powodów osobistych.
- Lider celowo wpływa negatywnie na decyzje dotyczące przedłużenia umowy.
- Lider dokumentuje drobne uchybienia wybranych osób, ignorując podobne przypadki u innych.

3. Dostęp do zasobów i informacji

- Lider ogranicza dostęp do narzędzi, materiałów lub maszyn w sposób wybiórczy.
- Lider odmawia nadania dostępu do stref produkcyjnych lub systemów, mimo wcześniejszych uprawnień.
- Lider udziela instrukcji operacyjnych tylko wybranym pracownikom, pozostawiając innych bez wsparcia.
- Lider blokuje dostęp do dokumentów, zaświadczeń lub informacji, których pracownik potrzebuje.

4. Wywieranie wpływu i atmosfera w pracy

- Pracownicy są zastraszeni odrzuceniem urlopu lub zmianą grafiku za brak posłuszeństwa.
- Lider sugeruje, że nie opłaca się zgłaszać problemów do HR lub przełożonych.
- Lider otwarcie powołuje się na „bliskie relacje z dyrekcją” jako narzędzie nacisku.
- Lider tworzy atmosferę wykluczenia wobec wybranego pracownika (np. izolacja od zespołu).
- Lider wstrzymuje realizację pomysłów rozwojowych, bo „nie lubi ludzi, którzy się wychylają”.

5. Inne zachowania lidera (przełożonego)

- Lider podejmuje decyzje za pracownika, bez konsultacji z zainteresowanym.
- Lider wydaje odgórne polecenia z którymi zwyczajowo nie zgadza się zespół.
- Lider podejmuje decyzje, które są sprzeczne z doświadczeniem i dobrymi praktykami firmy.
- Lider nigdy nie uzasadnia swoich decyzji.
- Lider własne ambicje przedkłada nad dobro i interes zespołu.

Podsumowanie

Jak interpretować wyniki?

- **0–2 zaznaczenia:** sytuacja pod kontrolą, warto nadal wspierać liderów w etycznym zarządzaniu.
- **3–6 zaznaczeń:** pojawiają się sygnały ostrzegawcze – warto porozmawiać, zaproponować coaching lub szkolenie.
- **! 7 i więcej:** poważne ryzyko nadużyć – warto wdrożyć działania naprawcze i przywrócić się kulturze zarządzania.

Zapraszamy do zapoznania się z ofertą naszych szkoleń dla liderów produkcji i logistyki ([kliknij w obrazek i odwiedź naszą stronę](#))



Zarządzanie zespołem produkcyjnym i logistycznym



Akademia Lidera Produkcji i Logistyki