

שאלו את עצמכם, " האם אני מומחה לחולשות של אנשי הצוות שלי, או לחוזקות שלהם ?

המוח שלנו נוטה מטבעו לביקורתיות כלפי אחרים . כאשר חבר לעבודה שואל אותנו מה דעתנו על המצגת שלו , הדחף הראשון שלנו הוא לחפש טעויות ו"הזדמנויות לשיפור " . אשר מטילים עלינו להכשיר עובד חדש , אנחנו מתמקדים בצעדים שהוא פספס או מידע שלא הובן כהלכה .

ניהול ביצועים מסורתי משקף את האינסטינקטים האלה . הוא מיועד לדרג עובדים , לתח להם ציונים , ו"לתקן " את חולשותיהם . אך לאמיתו של דבר לעתים קרובות הגישה הזאת לא משפרת את ביצועיהם . רק 21 אחוזים מהעובדים מסכימים מאוד שניהול הביצועים אצלם הוא כזה שנותן להם מוטיבציה לעשות עבודה יוצאת מגדר הרגיל .

ייתכן שהנטייה הטבעית שלנו היא למתוח ביקורת , אבל מובן שאין לנו נטייה טבעית לקבל ביקורת . אנחנו משתוקקים לשמוע שבחים מתי שרק אפשר . אז איך יכולים מנהלים לדעת מהו היחס הנכון בין מתן שבחים לביקורות לעובדיהם ?

בדיקה רצינית הן של החוזקות של האדם והן של חולשותיו חיונית להתפתחותה של קריירה מצוינת . לפעמים נחוץ משוב ביקורתי . כל אחד צריך להיות מודע לחולשותיו ולקבל עליהן אחריות . אך כדי לעודד ביצועים מעולים , מנהלים צריכים לשלב בהנהגתם משוב משמעותי המבוסס על הדברים שהעובד מצטיין בהם מטבעו - ולחזור לדברים האלה שוב ושוב .

זאת נקודת המוצא לבניית אמון , ואמון מגדיל את הסיכוי שהמשוב הביקורתי יוביל לצמיחה ולהתפתחות . ביום . כשארגונים מבקשים ממנהלים לקיים אינטראקציות תכופות יותר עם עובדים מנהלים צריכים להיזהר שלא להפוך את שגרת השיחות לשגרה של ביקורת . כאשר הביקורת בלתי פוסקת , כמעט שאין סיכוי שבין המנהל לבין העובד תתפתח מערכת יחסים של אמון , ובמצב כזה קשה לעובד לקבל בראש פתוח ביקורת מכל סוג שהוא . במצב כזה גם קשה לעובדים לחוש מעורבות בעבודתם

מתן תמיכה נכונה



החשיבות של תמיכה טובה

כולנו זקוקים ל"כלים" מתאימים בכדי לבצע את עבודתנו. כלים אלה יכולים להיות חפצים פיזיים, כגון מחשב, כסא נוח, טלפון נייד ומנורת שולחן בהירה. או שהם יכולים להיות דברים פחות מוחשיים, כמו הכשרה, תמיכה ממנהלים ועמיתים, או זרימה קבועה של מידע אמין.

כשאין לנו את הכלים הדרושים לנו כדי לבצע את העבודה, אז התפוקה שלנו נופלת, ואנחנו במהירות מתוסכלים, כועסים או לחוצים. ישנם יתרונות רבים לוודא כי חברי הצוות שלך יקבלו את התמיכה הדרושה להם. ברור שזה הופך את העבודה לקלה יותר, בטוחה ומהנה יותר; וזה עוזר לאנשיכם להיות הרבה יותר יעילים.

אחרי הכל, כולנו רוצים לעשות את העבודות שלנו היטב, ואנחנו רוצים לחולל שינוי בעולם. כשאין לנו את הכלים והתמיכה הנכונים, אנו מנועים מלעשות עבודה משמעותית. זהו מצב מתסכל רגשית להיות בו. כאשר לחברי הצוות שלך יש את המשאבים הדרושים להם כדי לבצע את עבודתם היטב, זהו סימן לתמיכה וביטחון לא רק ממך, אלא גם מצד הארגון כולו. זה מניע חשוב! זכור שכאשר אתה מספק תמיכה לחברי הצוות שלך, אתה מאפשר להם לבצע את עבודתם לא עושה את זה בשבילם.

אז איך תוודאו שלאנשים שלכם יהיה כל מה שהם צריכים כדי לעבוד בצורה יעילה?
בצע את ארבעת הצעדים המתוארים להלן כדי לצייד את הצוות שלך להצלחה.

שלב 1: שאל

זה דבר ברור מאליו לומר, אבל אחת הדרכים הטובות ביותר לברר מה צריכים חברי הצוות שלך היא לשאול אותם. הם יוכלו לומר לך מיד מה עובד ומה לא.

לפעמים, שאלת שאלות ספציפיות מאוד יכולה לעזור לך לאתר את הכלים והמשאבים שחברי הצוות שלך זקוקים להם.
נסה לשאול את הדברים הבאים:

- מהם התסכולים הגדולים ביותר שלך בעבודה?
- האם יש לך את הכלים הפיזיים הדרושים לך כדי לבצע את עבודתך?
- האם לעתים קרובות אתה צריך להתקשר או לחפש באינטרנט מידע מפתח?
- האם אתה יכול לפנות בקלות לחברי צוות אחרים?
- האם זרימת המידע בתוך המחלקה או הצוות יעילה? האם חלקים כלשהם ביום העבודה או בתהליכי העבודה שלך אינם יעילים?
- עברת את ההכשרה הדרושה לך כדי לבצע את עבודתך היטב?
- האם הכשרה נוספת תשפר את עבודתך, או תייעל אותה?
- מה גורם לך הכי הרבה לחץ במהלך היום?

אתה יכול לשאול זאת באופן אישי, באמצעות דואר אלקטרוני, או אפילו באמצעות סקר שביעות רצון מותאם אישית של עובדים.



שלב 2: עקוב אחר העבודה בצורה יעילה

עד כמה אתה עוקב אחר עבודת הצוות שלך?

דרך מרכזית שתוכל לספק תמיכה היא להישאר מעורב במשימות ובפרויקטים של הצוות שלך.

מנהיגים נגישים הם מהימנים יותר מאלה הרחוקים, או שקשה לגשת אליהם. למרות שאתה צריך להישאר מעודכן בעבודת הצוות שלך, הימנע מניהול מיקרו של חברי הצוות.

אם אתה עוקב אחריהם לעיתים קרובות מדי, או נהיה מעורב מדי במשימותיהם, תגרום להם להרגיש לחוצים וממורמרים. מצא את האיזון הנכון על ידי ביצוע צ'ק-אין באופן קבוע, גילוי עניין כן במה שהם עושים ואז נסוך בהם אמון שאתה בטוח שיעשו את עבודתם היטב. היבט קריטי נוסף בתמיכה הוא מתן משוב קבוע ויעיל. זה נותן לאנשים שלך את המידע שהם צריכים כדי לשפר ולצמוח. אם הם לא יקבלו משוב, הם עשויים להתחיל לחשוב שלא אכפת לך או שאתה לא שם לב. במקרה הגרוע, הם ירגישו כאילו העבודה שלהם לא משנה.



שלב 3: ספק תמיכה ניהולית

חברי הצוות שלך זקוקים גם לתמיכה ממך כמנהל. ראשית, ודא שהם יודעים למה אתה מצפה מהם. וודא כי תיאורי התפקידים ברורים, השתמש בניהול לפי יעדים, קבע יעדים חכמים ולעזור לאנשים להישאר על המסלול כדי להשיג את המטרות הללו.

זה חיוני שתספק תמיכה על ידי תקשורת עם חברי הצוות שלך. פירוש הדבר ליידע אותם במהלך מצבי לחץ, לוודא שהם יודעים היכן הם נמצאים בפרויקטים גדולים ולתקשר באמצעות העבודה השוטפת הכללית שלך

כמנהל שלהם, אתה צריך להיות המעודד הגדול ביותר של הצוות שלך. עשה מה שאתה יכול כדי לתמוך ברעיונות, החלטות ויוזמות הצוות שלך. חברי הצוות שלך צריכים גם לדעת שאתה מתרגש ממה שהם עושים וכי תתמוך במאמצייהם. אומר "תודה" ותגמל את הצוות שלך כראוי היא דרך חשובה נוספת לספק עידוד.

לבסוף, התבונן באימונים ובמיומנויות של חברי הצוות שלך. האם יש להם את הידע הדרוש להם כדי לבצע את עבודתם בצורה יעילה?



שלב 4: ספק תמיכה רגשית

יהיו גם מקרים שתצטרך לספק תמיכה רגשית לחברי הצוות שלך. לפעמים הם רק יצטרכו אוזן קשבת; בפעמים אחרות, יתכן שהם יזדקקו לך כדי לעזור להם לעבוד על בעיה אישית, או אפילו להציע ייעוץ. אחרי הכל, לכולנו יש חיים מחוץ למקום העבודה, ודברים רעים יכולים לקרות בחיים האלה. לפעמים ייתכן שתצטרך להפגין "אהבה קשוחה", אך אתה גם צריך לעזור לאנשיך כאשר הם עוברים תקופות קשות באמת. כחלק מכך, וודא כי אתה מגלה עניין הולם בחיי ביתם של הצוות, כדי שתדע מתי הדברים משתבשים עבורם. וודא שאתה יודע להקשיב לאחרים כשהם ניגשים אליך: השתמש בהאזנה פעילה ו הקשבה אמפתית טכניקות בכל פעם שמישהו בצוות שלך מגיע לעזרה. זכרו, אנשיכם לא היו מגיעים אליכם לתמיכה רגשית אם הם לא סומכים עליכם. כבד את האמון בכך שאתה שם בשבילם כשהם צריכים אותך!



טיפים לניהול שיחת שכר מוצלחת:

- היה מוכן. לפני השיחה, הקדישו קצת זמן לסקור את הביצועים של העובד ונתוני השוק עבור תפקידו. זה יעזור לך לקבל המלצה הוגנת ומושכלת. - לא עושים את השיחה לא מוכנים!
- אם השיחה מגיע מהעובד לתת לו להגיד מדוע הוא חושב שמגיע לו העלאה בשכר. לא להגיב מהשרוול, זה לגיטימי לענות בשיחת המשך.
- תהיה ספציפי. כאשר אתה מדבר על שכר, היה ספציפי ככל האפשר זה יעזור למנוע אי הבנות.
- תהיה פתוח למשא ומתן. לעובד עשויים להיות רעיונות אחרים לגבי האופן שבו הוא היה רוצה לקבל העלאה. היו פתוחים לדון ברעיונות שלהם ולהמציא תוכנית שמתאימה לכולם.
- היו מכבדים. זכרו ששכר הוא נושא חשוב לעובדים. היו מכבדים את הדאגות והצרכים שלהם במהלך השיחה.

הכנה לשיחת מעקב

שם העובד:

תאריך:

מה היו ההישגים של העובד/ת בתקופה האחרונה?

מה עובד פחות טוב?

הערכת מדדים

מדדים:

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 .01

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 .02

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 .03

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 .04

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 .05

דגשים לשימור

דגשים לשיפור

שיחת מעקב

מה היו ההישגים שלך בתקופה האחרונה?

מה עובד פחות טוב?

מה היעדים שלך בזמן הקרוב?

מה חסר לך על מנת לעשות את התפקיד בצורה הטובה ביותר?

איך אני יכול לסייע לך בתפקידך?

לבחור להיות

מנהל

מנהלים רבים מגיעים לתפקיד עקב יכולתם הגבוהה בתפקידים ולא דווקא עקב מוכנותם או אפילו שאיפתם להיות מנהלים. השאלון הבא נועד לעזור לך לזהות כמה אתה מחובר לתפקיד המנהל ולזהות האם הנך מוכן לתפקיד. השאלון הוא לעיניכם בלבד ולכן מומלץ לענות בכנות.

לא כן

1. אני מתכנן להתקדם ולהתפתח כמנהל ורואה בניהול את הקריירה המרכזית שלי

2. אני חושב שיש לי את המיומנויות המתאימות להוביל את הצוות שלי

3. אני מרגיש שאני מצליח להקדיש את הזמן הראוי על מנת להשקיע בפיתוח וקידום הצוות שלי

4. אני אוהב לנהל וחושב שניהול מתאים לי מאד, ואני נהנה מהתפקיד במידה רבה

5. אני משקיע רבות בהגדלת הידע שלי בנושאי ניהול אנשים, על מנת לצמוח ולהתפתח כמנהל

6. אני מבין היטב את תפקידי כמנהל אנשים ויודע לשלב באופן איכותי את כובע ניהול האנשים עם כובע ניהול המשימות

7. אני מכיר את הסביבה הניהולית בה אני נמצא ומקפיד לתחזק את הקשר עם כפיפי, המנהלים שלי והעמיתים שלי

מקווים שנהנת מהמדריך

כמנהל/ת ייתכן ואת חווה את הנושאים הבאים:

- ייתכן וזיהית צורך בהכרת ושיפור מיומנויות ניהוליות
- או שצריך לעשות שינוי בהתנהלות הניהולית...
- המעבר לתפקיד הניהולי לא כמו שחשבת?
- צריך לרצות את כולם?
- הרבה אנרגיה מתבזבזת על ריבים וסכסוכים?
- קשה לרתום את הצוות?
- אין לך מספיק ידע בניהול?
- לא ברור לאן הקריירה הולכת?

אם זה המצב צוות B_Manager כאן עבורך, אתה מוזמן/ת לפנות אלינו במייל או בטלפון לכל דילמה או שאלה.

בנוסף קבל/י מאיתנו מתנה: שיחת מיקוד.

במקום להמשיך להרגיש את התסכול, הלחץ

וחוסר המיצוי העצמי, כל מה שצריך לעשות זה להתקשר ל-0522499621

או להשאיר פרטים בקישור ואחזור אליך בהקדם:

[לחץ/י כאן](#)