

Ce inseamna un Super Sef

Autor: Corina Buhagiar, Foto: Shutterstock, 11 septembrie 2008

[resortul
tiparete](#)



Succes. Rezultate. Profit. La asta viseaza orice manager. Unora insa le „iese” mai bine decat altora. Sa fie acolo vreun ingredient magic? Vreo reteta misterioasa?...

Jack Welch a condus timp de 20 de ani grupul de firme cunoscut sub numele de General Electric. El si-a divulgat secretele la conferinta pe care a sustinut-o pe 2 iunie a.c. in [Bucuresti](#), la Palatul Parlamentului. „E ridicol sa presupuneti ca eu am condus General Electric (care e firma cu cea mai mare valoare pe piata, la nivel mondial). Cel mai important lucru pe care l-am facut in cariera a fost sa cresc manageri”. Si iata daramat mitul Sefului-face-tot si a Sefului-care-ii-conduce-pe-toti! Seful inteligent isi „creste” oamenii, manageri la randul lor, si le deleaga din atributiile sale de coordonare. N-al cum sa legi o relatie stransa cu mii de angajati. E suficient insa daca mentii permanent contactul cu 5 – 7 persoane-cheie. Care la randul lor isi vor influenta si motiva proprii oameni.

Cum pastra General Electric motivatia angajatilor si standardele de performanta foarte inalte? Intr-un mod care managerilor romani li s-a parut foarte dur: angajatii erau evaluati anual si ultimii 10% dintre ei (dupa criteriile de performanta) erau dati afara. Personalul era astfel primenit constant si „neghina” aruncata. Fara suparare. Fiecare stia de la bun inceput ce-l asteapta, inca de la angajare. Iar Jack Welch se mandreste ca a facut peste o mie de milionari in dolari dintre angajatii lui.

Sase pasi ca sa-ti mobilizezi angajatii

Iata cateva aspecte esentiale care te pot ghida cum sa-ti motivezi oamenii, ca sa-si foloseasca potentialul la maximum:

- 1. stabileste si comunica responsabilitatile** si obiectivele fiecarui angajat, intr-un mod cat mai clar: asigura-te ca a inteles care sunt criteriile de performanta pe care i le vei urmari, rezultatele la care trebuie sa ajunga, timpii necesari sau termenele limita;
- 2. acorda-i feedback permanent:** nu trebuie uitate incurajarile si recunoasterea rezultatelor pozitive, fie ele importante sau marunte, finale sau intermediare. Erorile aparute nu trebuie nici ele ignorate, e importanta constientizarea consecintelor si a cailor de prevenire si reparare a lor;
- 3. cunoaste-ti angajatii:** dincolo de sarcinile sale de birou, afla care sunt interesele lor, eventuale talente deosebite sau alte informatii care te ajuta sa ii apreciezi dintr-o perspectiva ceva mai cuprinzatoare. De exemplu, poti astfel confirma informatiile pe care deja le aveai despre ei si poti stabili mult mai usor care sunt cele mai potrivite cai de comunicare cu fiecare in parte;
- 4. afla care sunt punctele forte si maximizeaza-le:** un om incurajat sa se dezvolte in continuare in ceea ce poate sa faca mai bine, va capata un plus de incredere bazat pe rezultate obiective. Abia in acest moment el poate sa inceapa sa dezvolte si alte abilitati care necesita efort mai mare si va suporta eventualele mici esecuri fara sa se descurajeze. Nu uita ca bucuria de a vedea propriile reusite si de a fi apreciat pentru ele este cea mai buna motivatie;
- 5. invata-i gandirea critica:** un angajat care poate singur evalua o situatie sau care isi poate forma opinii aducand argumente obiective pro si contra, nu va mai astepta de fiecare data sa i se spuna ce are de facut. Va putea in curand sa ia decizii fie prin simpla consultare cu managerul, fie chiar si singur si va reusi sa aduca in discutia cu managerul nu doar probleme, ci si cateva propuneri de solutionare;
- 6. incurajeaza creativitatea:** un om care poate iesi din tipare si care poate aduce noul in ceea ce face, isi va gasi singur motivatia intrinseca de a ramane in companie. Va simti singur nevoia de a dezvolta mai departe ceea ce face. Incurajeaza initiativele, propuneri de rezolvare pentru diferite probleme si ofera de fiecare data atat lauda pentru ele cat si ocazia de a le discuta, chestiona si argumenta utilitatea.

Trebuie in primul rand sa iti pese de oamenii tai, cu un interes real. Valorile tale ca om si manager sunt mai bine cunoscute de angajati daca alegi sa fii deschis si sa inlesnesti comunicarea cu ei.

Consultant de specialitate: Ioana Moholea, project manager, Compania de resurse umane Perspective Group