MANAGEMENTUL OAMENILOR

In fiecare an , mii de persoane fac trecerea de la inginer sau cercetator la manager . Si , desi multi dintre noi asteptam cu nerabdare schimbarea , ne simtim frustrati odata ce ea are loc.

In calitate de manager, succesul tau se masoara prin :

- Rezultatele si productivitatea celor pe care ii coordonezi
- Masura in care cei cu care lucrezi dau ce au mai bun
- Realizari tehnice … odata ce incepi sa intelegi cum mergi lucrurile

Pentru ca sentimentul ca nu controlezi ce se intampla poate fi foarte frustrant si in acelasi timp obtinerea celor mai bune rezultate este cea mai buna recompensa , iata cateva sugestii care te vor ajuta sa iti coordonezi colegii mai bine:

1. Latura umana

Cele mai valoroase calitati pe care ti le poti dezvolta sunt rabdarea , blandetea si respectul pentru oameni . **Tine minte ca subalternii tai nu sunt doar ingineri , economisti , programatori si administratori – sunt oameni** , in primul rand , cu familii si prieteni . **Oameni cu sentimente** . Respecta-i ca oameni si le vei obtine respectul si loialitatea . Dar daca ii vei trata rece si impersonal isi vor pierde motivatia de a lucra pentru tine.

Regula de aur : *"Ce tie nu-ti place , altuia nu-i face"* este un principiu de management verificat . Data viitoare cand esti pe punctul de a certa pe cineva , intreaba-te "Cum as reactiona daca cineva mi-ar vorbi la fel?"

Pentru detalii vezi : Teorii despre procesul de motivare

2. Nu fi extrem de critic

In calitate de manager, este datoria ta sa ii orientezi pe oameni . Si asta implica sa le arati unde gresesc si sa le spui unde au gresit.

NU fi genul de lider caruia ii place doar sa critice . Este probabil ca tu sa ai mai multe cunostinte si sa fii mai experimentat decat multi dintre oamenii pe care ii conduci . De asta ai si primit conducerea ! **Rolul tau este sa ii ghidezi si sa ii inveti pe colegii tai si nu sa tipi sau sa le arati cat de nepriceputi sunt in comparatie cu tine**.

***Mary Kay Ash**, fondator si director al **Mary Kay Cosmetics** , spune ca un manager de succes incurajeaza oamenii in loc sa ii critice . "Treci peste greseli," spune ea , "si concentreaza-te asupra lucrului pe care l-au facut corect. Lauda-i si vor face bine mai multe lucruri si vor descoperi talente si abilitati pe care nu stiau ca le au.*

Pentru detalii vezi : Feedback in Comunicare

Acest material a fost pus la dispozitie de catre AIESEC si nu poate fi folosit decat in scopuri educationale.
www.fwd.aiesec.ro

3. Lasa-i sa cada

Trebuie sa iti lasi oamenii sa greseasca.
Te socheaza ? Nu ma mira. Multi lucratori se asteapta sa fie pedepsiti pentru fiecare greseala . Majoritatea managerilor cred ca e o pata neagra pentru ei un angajat greseste. Dar managerii buni stiu ca cea mai buna modalitatate ca oamenii sa invete si sa se dezvolte este prin experienta si asta inseamna sa risti si sa gresesti.

Da-le colegilor tai sansa sa incerce noi sarcini fara un supraveghetor, dar numai in proiecte mici , mai putin cruciale.
In acest fel greselile nu vor fi daunatoare companiei si pot fi usor corectate . In proiecte complexe, unde performanta este esentiala , vei dori sa oferi cat mai multa supraveghere pentru a asigura realizarea obiectivelor.

4. Fii disponibil

Ti s-a intamplat vreodata sa fii entuziasmat de un proiect , si apoi sa fii blocat pentru ca asteptai ca cineva mai sus in ierarhie sa te verifice inainte de a aproba continuarea proiectului ?

Putine lucruri distrug motivarea mai mult decat neglijarea de catre manager

Ca manager, ai pe cap multe alte lucruri in afara de raportul care asteapta pe birou, asteptand aprobarea . Dar pentru persoana care a scris raportul , fiecare zi de intarziere provoaca frustrare ,manie , ingrijorare si insecuritate.

Pentru a motiva angajatii incearca urmatoarele :

- Chiar daca ai multe de facut , incepe cu aprobarea si revizuirea proiectelor in desfasurare
- Daca un angajat vine sa discute un proiect sau sa puna o intrebare , roaga-l sa stea jos cateva minute
- Daca nu ai timp , stabileste o intalnire mai tarziu in aceeasi zi , si tine acea intalnire. Astfel ei vor sti ca esti cu adevarat interesat , si vor aprecia mult acest lucru.

5. Imbunatateste locul de munca

Productivitatea creste daca angajatii au instrumente potrivite si lucreaza in locuri placute si confortabile.

Conform unui studiu al Buffalo Organization , un birou confortabil creeaza un surplus de 1600$ de productivitate anuala pentru manageri . Instrumentele potrivite sunt la fel de importante.

Trebuie sa stii ca nu esti intotdeauna cel care apreciaza cel mai bine lucrurile de care angajatii au nevoie pentru a-si indeplini sarcinile eficient.

Chiar daca ai facut acel lucru chiar tu , cineva poate lucra mai bine cu alte unelte , sau in alte conditii pentru ca fiecare persoana este diferita.
Daca cineva se plange de conditiile de lucru , asculta .Aceste plangeri nu sunt in general facute in interes personal, ci din dorinta de a realiza cel mai bun lucru posibil . Oferind echipamentul potrivit sau mediul de lucru potrivit puteti realiza cresteri foarte mari ale rezultatelor ...adesea cu o investitie minima.

Acest material a fost pus la dispozitie de catre AIESEC si nu poate fi folosit decat in scopuri educationale.
www.fwd.aiesec.ro

6. **Interesul personal in oameni**

Vanzatorii buni stiu ca interactiunea cu clientul la un nivel personal este cea mai rapida cale de a castiga prieteni si de a incheia tranzactii.
Cu toate acestea multi manageri raman izolati si evita conversatii care nu au legatura directa cu afacerea . Dar asa cum un vanzator doreste sa il cunoasca pe client , asa tu poti castiga aratand putin interes personal pentru oamenii cu care lucrezi , pentru problemele lor , pentru familie , viata , sanatate si pasiuni. Aceasta nu trebuie sa fie nesincera sau exagerata , ci exact tipul de conversatie de rutina care ale loc in mod normal intre cei care lucreaza impreuna.

Daca ti-ai neglijat angajatii , incearca sau iti aloci cateva minute pe saptamana (sau zi) pentru a ii saluta si discuta un minut sau doua.
Daca un angajat are o problema personala care ii afecteaza starea sau capacitatea de a lucra , incearca sa afli ce s-a intamplat si cum poti ajuta.
Trimite o felicitare sau un mic cadou de ocazii importante sau sarbatori , cum ar fi a zecea aniversare de la venirea la firma sau ziua de nastere. Adesea lucrurile neinsemnate pe care le facem , cum ar fi sa le permitem celor care locuiesc departe sa plece mai devreme intr-o zi cu ninsoare sau sa ia o pauza de masa cand este nevoie de ore suplimentare , ii fac pe oameni sa devina loiali.

7. **Fii deschis catre idei noi**

Poate ca tu crezi ca un indicator al bunului management este sa lucrezi intr-un departament un toti sunt ocupati lucrand . Dar daca ei doar “fac ce au de facut” , lucreaza la doar jumatate din potential .
Un departament cu adevarat productiv este acela in care fiecare angajat se gandeste activ la metode mai bune de a lucra prin care sa se produca mai bine , mai ieftin si mai rapid.
Pentru a obtine acest tip de inovatie de la oameni , trebuie sa fii receptiv la noi idei si trebuie sa incurajezi oamenii sa produca noi idei. Stimluentele pot fi bani , timp liber sau un cadou .
Dar o forma mai puternica de motivare este pur si simplu sa faci astfel incat **angajatii sa stie ca managementul asculta si aplica sugestiile si ideile angajatilor.**

Metode de aplicare:
- Cercurile de calitate
- Cutia cu sugestii

Pentru detalii despre Cercurile de calitate vezi: Comunicare.

Cand asculti idei noi , fii deschis . Nu respinge o sugestie inainte de a o fi ascultat pana la capat . Multi dintre noi sunt prea doritori sa ne aratam experienta si cunostintele si sa spunem ca ceva nu va merge pentru ca “am incercat deja asa” sau “nu asa se face”. Poate ca ai mai incercat si asa , dar asta nu inseamna ca acum nu va merge . Si daca ai facut lucrurile intr-un fel in trecut nu inseamna neaparat ca le-ai facut in cel mai bun mod . **Un bun manager este deschis si receptiv fata de noi idei.**

8. **Ofera-le angajatilor un scop spre care sa tinda**
Daca un lucrator nu are unde sa ajunga , o pozitie la care sa aspire , o avansare pentru care sa lucreze , atunci slujba lui este un drum fara iesire.
Astfel de lucratori sunt de obicei plictisiti , nefericiti si neproductivi.

Acest material a fost pus la dispozitie de catre AIESEC si nu poate fi folosit decat in scopuri educationale.
www.fwd.aiesec.ro

Organizeaza-ti departamentul astfel incat toti sa aiba posibilitatea de a avansa, astfel incat sa exista o progresie logica in termeni de titlu , responsabilitati , statut si remuneratie . Daca acest lucru nu este posibil pentru ca departamentul este prea mic , poate ca progresia trebuie sa duca la slujbe in afara departamentului . Daca da , nu-i retine; incurajeaza-i sa aiba astfel de tinte astfel incat ei vor da tot ce au mai bun atata timp cat vor lucra cu tine.

Acest material a fost pus la dispozitie de catre AIESEC si nu poate fi folosit decat in scopuri educationale.
www.fwd.aiesec.ro