

image not found or type unknown



В любом коллективе работают люди . И какая бы не была формальная и неформальная обстановка ,могут возникать различные затруднения будь то конфликты, неуспеваемость и т.п.

Нужно уметь делать это

Моя задача как менеджера — строить свою команду так, чтобы люди вместе достигали поставленных результатов. Регулярно давая обратную связь сотрудникам, вы направляете команду, задавая понятные ориентиры. Это не означает начать вести себя как тиран, крича на всех и держа под давлением.

Но нужно уметь сказать: «Завязывай с опозданиями и начинай приходить на работу к девяти». Иначе я окажусь в ситуации, когда мне известно о проблеме, у меня есть все полномочия повлиять на ситуацию, но я ничего не делаю, чем еще более усугубляя. проблему. В долгосрочной перспективе такое бездействие ведет к тому, что команда расслабляется.

2) Ну, допустим, меня есть сотрудник, который постоянно опаздывает. Прежде чем планировать разговор с ним, я определяю, что в текущем поведении мешает работе команды. Подумаем, почему текущее поведение — это плохо, например:

— *выпадаешь из коммуникации в команде, требуется время, чтобы рассказать, что без тебя успели обсудить;*

— *члены команды начинают повторять это поведение, становится труднее собрать всех на встречи;*

— *твои коллеги не могут на тебя рассчитывать в некоторых ситуациях из-за опозданий, развивается эффект паршивой овцы.*

Как только я сформулировал для себя проблему, я планирую встречу с сотрудником, составляю список пунктов для обсуждения

3)Цель обратной связи — изменить поведение человека, поэтому следует говорить сотруднику о его поступках, а не о том, какой он человек.

4) Некоторым людям трудно принимать критику, даже если вы говорите о конкретных фактах. Вам следует явно обозначить, что вы не считаете человека плохим, а всего лишь хотите проговорить конкретную ситуацию. Чтобы обескуражить человека, но и не сделать себя его врагом предложите помощь в решении этой проблемы, с большой вероятностью он откажется, но это будет играть на его совести.

5) Далее останется только понаблюдать за изменениями в поведении этого сотрудника.