



Introspekcija na temu radnog učinka zaposlenog

Pri proceni radnog učinka zaposlenog, trebalo bi takođe da se zapitate da li ste realizovali sledeće stavke:

- Da li ste precizno iskazali svoja očekivanja ili dali zaposlenom jasna uputstva
- Možda zaposlenom niste pružili adekvatnu podršku i resurse
- Možda zaposlenom niste obezbedili obuku ili poslovna zaduženja koja bi mu omogućila da stekne znanje ili veštine neophodne za obavljanje njegovog posla
- Možda niste primenili prave pristupe motivisanju zaposlenog da se pokaže u novoj ulozi
- Možda ste nehotice narušili samopouzdanje zaposlenog, npr. Niste ga dovoljno često hvalili zbog dobrog učinka ili ste ga preoštro kritikovali.

Ukoliko niste određenu stavku u dovoljnoj meri ispunili, pozabavite se time.

Uskoro ćete videti 6 koraka koji vode do postizanja visoke učinkovitosti vašeg zaposlenog, ili vašeg tima.

Pre nego što krenemo dalje, postavite sebi sledeća pitanja.

Šta je ono što biste promenili kako bi učinak vašeg zaposlenog bio bolji, ili vašeg celog tima bio bolji?

Da li imate neku ideju?

Koji su teškoće koje su pred vama, koje ometaju visok radni učinak vašeg zaposlenog ili vašeg tima? Da li imate ideju kako biste ih prevazišli.

Prvi korak: Kontinuirano građenje dobrih odnosa

Dobro znate da svaki uspešan rukovodilac treba da zna dobro svoj posao, da ima širu sliku, da zna adekvatno da delegira, da daje feedback, da prati, razvija i motiviše svoje zaposlene. To su core veštine uspešnog rukovođenja, koje pozitivno utiču na poboljšanje radnog učinka ili Performance Management.

Da bi se bilo šta od pomenutog kvalitetno uradilo, polazna osnova, odnosno prvi korak ka visokom učinku jeste kontinuirano građenje dobrih odnosa i dobre komunikacije, kako bi se stiglo do poverenja i poštovanja obe strane.

Kako stojite sa tim? Ovde bi trebalo da imate visoke ocene.



Dakle prvi i osnovni korak u Upravljanju učinkom jeste da budete pristupačni, da imate neformalne odnose sa svojim zaposlenima. Idite zajedno na kafu, ručak, budite slobodni da razgovarate, kad god vam se pruži pogodna prilika, bez ustručavanja. Budite dostupni, lepo raspoloženi, koliko god više je to moguće.

Zašto je to bitno?

Građenje odnosa i dobre komunikacije je krucijalno, ali ne i dovoljno da dođete do visokog učinka vašeg zaposlenog. Kao što sam pomenula to je kamen temeljac za mnoge stvari, pa i za visok učinak.

Sušтина prvog koraka krije se u sledećoj ideji.

Kad su dobri odnosi, stvara se psihološka sigurnost, poverenje, sinergija članova tima, a samim tim svako iz tima će dati svoj maksimum i bezrezervno će pomoći drugom članu tima ukoliko postoji potreba za tim. Ako je dobar temelj, učinak ima predispoziciju da se gradi, sprat po sprat, da raste visoko i na kraju se pretvori u soliter, tj. visok učinak. U suprotnom nema izgleda, definitivno ne na duže staze.

Zato ukoliko ne radite na tome, počnite već danas. To je prvo i osnovno, to su temelji budućeg učinka, unapređivanja kompetencija zaposlenog ili tima u celini, kao i održavanja i bustovanja motivacije.