



LIGHTHOUSE

Wsparcie menedżerskie



Wrzesień 2021



Żyj lepiej Z EAP!



INFOLINIA EAP



E-MAIL EAP

NOWA RZECZYWISTOŚĆ, NOWE PRAKTYKI, NOWE NAWYKI

Co spowodowało, że podczas pandemii w niektórych firmach wzrosła produktywność pracowników?

Według ankiety przeprowadzonej przez McKinsey & Company wśród 100 menedżerów na szczęblu *executive* do wzrostu produktywności w czasie pandemii przyczyniły się „minikontakty” (*small connections*). Podsumowanie wyników ankiety zostało opublikowane 17 maja 2021 na stronie www.mckinsey.com.

Efektywna, wpływająca na produktywność komunikacja między współpracownikami (przykładowo omawianie projektu, dzielenie się pomysłami, networking, mentoring i coaching) związana jest z „**większą liczbą krótkich rozmów**”.

Aby utrzymać, a nawet zwiększyć wzrost produktywności w związku z planowaną w wielu organizacjach pracą hybrydową, menedżerowie powinni zadbać o możliwość **krótkich interakcji** w zespole (lub między zespołami). Wspieranie idei **minikomunikacji** wymaga zmiany przyzwyczajeń liderów. Wirtualna przestrzeń to czas i narzędzia, a nie powierzchnia biurowa.

Zarządzanie zdalne różni się od zarządzania w sytuacji, gdy wszyscy pracownicy są w miejscu pracy – niektóre subtelności mogą być trudniejsze do zauważenia. Dobrą reakcją na to wyzwanie jest szkolenie się i rozwijanie umiejętności zarządzania zdalnego. Ponieważ wciąż jest mało lektur na ten temat, a sytuacja pandemii dynamicznie wpływa na potrzeby wszystkich stron, koniecznością jest samodzielne poszukiwanie dobrych praktyk i dzielenie się sprawdzonymi pomysłami.

Raport McKinsey & Company sugeruje również, że liderzy potrzebują jeszcze więcej psychoedukacji w zakresie pozytywnego i negatywnego wpływu, jaki wywierają (lub mogą wywierać) na pracowników, oraz w zakresie udzielania i przyjmowania informacji zwrotnej.

Wyzwaniem dla menedżerów, a tym samym dla organizacji, może być radzenie sobie z utratą empatii często towarzyszącą zdobywaniu autorytetu i egzekwowaniu wyników, ponieważ stała się ona jeszcze ważniejsza w obecnej sytuacji niepewności, zmęczenia i ogólnego napięcia.

Pytania do przemyślenia:

1. Czy w Twoim zespole pojawiło się więcej minikontaktów po przejściu na pracę zdalną lub hybrydową? Co o tym świadczy?
2. Czy kiedykolwiek analizowałeś / analizowałaś, w jaki sposób możesz wywierać negatywny wpływ na zespół? Co możesz z tym zrobić? Jak możesz temu zapobiegać?
3. Czy i jeżeli tak, jak rozwijasz empatię w roli lidera? Jak zmienia się Twoja empatia w sytuacji stresu, niepewności, presji?

WEBINARY EAP

1. Zaloguj się do naszego portalu: www.myeap24.pl
2. Sprawdź zaplanowane webinary i zarejestruj się
Inspiruj się do zmian, na dobre

Więcej inspiracji dla menedżerów w naszym portalu:

www.myeap24.pl

Zaloguj się > BAZA WIEDZY > MANAGER