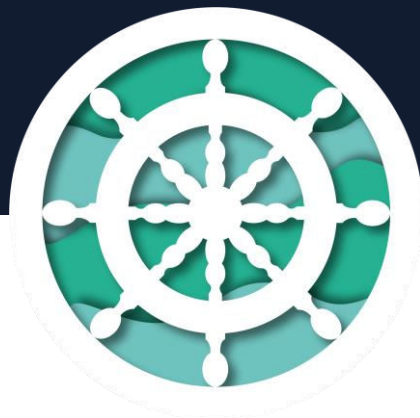


Żyj lepiej z EAP!

Lh

LIGHTHOUSE

Wsparcie menedżerskie



Styczeń 2024



JAK MENEDŻEROWIE MOGĄ SKUTECZNIE ZARZĄDZAĆ OCZEKIWANIAM I PRACOWNIKÓW?

Tworzenie pozytywnego środowiska pracy jest bardzo istotnym czynnikiem dla każdej organizacji, a menedżerowie odgrywają kluczową rolę w zarządzaniu oczekiwaniami pracowników. Kształtowanie ich znacząco wpływa na zaangażowanie, produktywność i satysfakcję zespołu, dlatego warto się zastanowić nad znaczeniem pozytywnego środowiska pracy oraz wyodrębnić skuteczne strategie komunikacji i zarządzania oczekiwaniami.

WYZWANIA W ZARZĄDZANIU OCZEKIWANIAM I PRACOWNIKÓW

Zarządzanie oczekiwaniami może być trudne, zwłaszcza w przypadku różnorodności zespołu. Różni ludzie zazwyczaj mają odmienne priorytety, cele i oczekiwania, a to może prowadzić do konfliktów lub niezadowolenia. Jednym z typowych wyzwań jest doprowadzenie do równowagi między oczekiwaniami pracowników a celami organizacji. Wymaga to od menedżerów elastyczności i umiejętności negocjacyjnych, które pomagają w wypracowaniu kompromisu między indywidualnymi oczekiwaniami a strategicznymi celami organizacji. Dodatkowo brak jasno sprecyzowanych celów może prowadzić do niepewności i frustracji wśród pracowników.

SKUTECZNE STRATEGIE KOMUNIKACJI DLA MENEDŻERÓW

Skuteczne zarządzanie oczekiwaniami jest ściśle powiązane z dobrą komunikacją. Cenną umiejętnością dla menedżerów jest stosowanie różnych strategii, by przekaz był jasny i zrozumiały. Najważniejsze jest wyznaczanie konkretnych celów i klarowne definiowanie oczekiwań. Pracownicy muszą wiedzieć, czego się od nich oczekuje w pracy i jakie cele mają osiągnąć. Menedżerowie powinni również zadbać o regularne informacje zwrotne i doceniać podwładnych za dobrze wykonaną pracę. To motywuje pracowników i podtrzymuje zaangażowanie.

ZROZUMIENIE OCZEKIWAŃ PRACOWNIKÓW

Pierwszym krokiem w zarządzaniu oczekiwaniami pracowników jest zrozumienie potrzeb i celów poszczególnych członków zespołu. Każdy pracownik ma inne oczekiwania związane z pracą – ważne, by liderzy mogli je zidentyfikować i dostosować swoje podejście. Przeprowadzenie indywidualnych rozmów z pracownikami może pomóc w poznaniu ich celów i oczekiwań. Dobrze jest zapewnić otwarty kanał komunikacji, by pracownicy czuli się swobodnie w wyrażaniu oczekiwań.

REAGOWANIE NA OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW

Gdy oczekiwania pracowników zostaną zidentyfikowane, następnym krokiem jest opracowanie odpowiedzi, które są zgodne z ich potrzebami:

- Jasna komunikacja – warto informować w jasny sposób o tym, co organizacja może i czego nie może zapewnić w zakresie wsparcia i rozwoju zawodowego. Przejrzystość komunikacji buduje zaufanie i pomaga zarządzać oczekiwaniami. Ponadto jasne komunikowanie, że coś jest nie tak, to lepsza strategia, niż brak informacji, ponieważ zapobiega pojawianiu się domysłów, niedomówień, narastaniu negatywnych emocji czy pojawianiu się nietrafnych wniosków.



E-MAIL EAP



INFOLINIA EAP

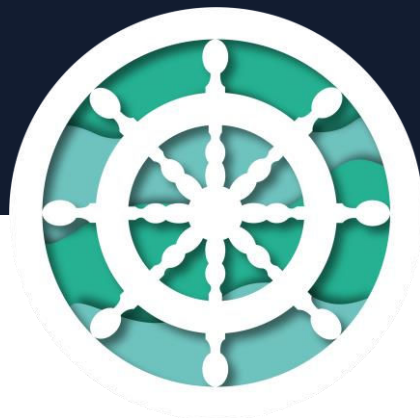
WEBINAR Y EAP

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



Styczeń 2024

- Spersonalizowane plany rozwoju – ważne jest dostosowanie planów rozwoju zawodowego do indywidualnych celów każdego pracownika. Może to obejmować szkolenia, programy mentorskie lub zadania projektowe.
- Elastyczna organizacja pracy – równowaga między pracą a życiem prywatnym ma ogromne znaczenie. Elastyczne podejście menedżera do organizacji pracy lub oferowanie pracy zdalnej może spełniać oczekiwania pracowników związane z godzeniem życia zawodowego i osobistego.
- Regularne informacje zwrotne i docenianie – istotne jest również, żeby menedżerowie udzielali konstruktywnej informacji zwrotnej, która pomoże pracownikom w doskonaleniu umiejętności i osiąganiu lepszych rezultatów. Warto regularnie organizować spotkania z pracownikami, by omawiać ich postępy, cele i wyzwania. Warto doceniać i nagradzać pracowników za ich wkład. To nie tylko wzmacnia pozytywne zachowanie, ale również pokazuje, że organizacja ceni swoich pracowników.

KOMUNIKOWANIE OCZEKIWAŃ

Skuteczne komunikowanie własnych oczekiwań jest kluczowe dla spójności zespołu i osiągnięcia celów:

- Precyzyjne opisy stanowisk pracy – warto przygotować szczegółowe opisy stanowisk pracy, przedstawiając role, obowiązki i oczekiwania dotyczące wydajności. To stanowi podstawę, dzięki której pracownicy mogą zrozumieć, jakie są wymagania w ramach ich stanowisk.
- Ustalanie celów – ważne jest ustalanie wspólnie z pracownikami celów SMART (sprecyzowanych, mierzalnych, osiągalnych, realnych, określonych w czasie). To zapewnia klarowność i dostarcza ram do mierzenia wydajności.
- Polityka otwartych drzwi – niezwykle istotne jest także stworzenie warunków, w których pracownicy mogą swobodnie wyrażać obawy lub szukać wyjaśnień dotyczących oczekiwań. Polityka otwartych drzwi bazuje na transparentnej komunikacji.

Zarządzanie oczekiwaniami pracowników wymaga połączenia proaktywnej komunikacji, aktywnego słuchania i strategicznego podejścia. Dla menedżerów istotne jest tworzenie kultury organizacyjnej, która cechuje się transparentnością, stawia na rozpoznanie indywidualnych potrzeb i sprzyja otwartej komunikacji. Zachęcamy menedżerów do wdrażania opisanych strategii, które pomogą w tworzeniu pozytywnego środowiska pracy i zwiększaniu satysfakcji pracowników.

Zainspiruj się!

- Książka: [Od dobrego do wielkiego. Czynniki trwałego rozwoju i zwycięstwa firm](#)

Pamiętaj, że w ramach Programu EAP24 możesz skorzystać ze wsparcia psychologicznego i/lub menedżerskiego!



E-MAIL EAP



INFOLINIA EAP

WEBINARZY 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