



#backtotherealmanagement:

Pro și contra micromanagement

Este destul de dificil să nu acționezi sau să nu spui ceva atunci când vezi pe cineva că greșește, iar tu știi cum să eviți acea greșeală. Însă, pentru manageri, aceasta nu reprezintă o scuză sau un motiv pentru micromanageriere. Stilul de management dintre cele mai caracterizate de control, care presupune a încerca, ca manager, să controlezi și să monitorizezi personal orice se întâmplă în echipa ta, în orice situație sau context. Un stil care este pe cât de demoralizator, pe atât de

contraproduktiv pentru că, pe termen lung, aceasta dorință excesivă de control conduce doar la probleme.

Micromanagementul: cazurile pro

Micromanagementul nu reprezintă întotdeauna o manieră de conducere negativă. El poate fi uneori util în situații specifice, în proiectele la scară mică sau, în cazul echipelor mici, în încercarea de urmărire și de monitorizare a operațiilor greoaie. Iată care sunt avantajele micromanagementului folosit punctual în cazurile menționate:

- oferă mai mult control asupra operațiunilor
- permite cunoașterea exactă a metricilor și a indicilor
- poate ajuta angajații în procesul de onboarding, ajutându-și să intre mai repede în ritm
- face operațiunile complexe și personalizate să fie mai fiabile pentru a fi executate
- aduce control total asupra unei operații

Astfel, micromanagementul este un instrument extraordinar atunci când vorbim de echipe mici sau de noi angajați. În cazul acestora din urmă, o pregătire, atenție și îndrumare suplimentare îi ajută să se integreze mai rapid și mai eficient, în timp ce, în cazul echipelor mici, membri acestora pot performa continuu fără să pună prea multă presiune pe manager. Atât timp cât nu există prea multă informație, micromanagerierea poate reprezenta o abordare validă. De asemenea, atunci când există cazuri în care ne confruntăm cu comenzi specifice și extrem de complexe, micromanagerierea reprezintă o soluție, având în vedere că, în aceste cazuri, este nevoie de o pregătire substanțială.

Micromanagementul: cazurile contra

- enervează și frustrează angajații

- este vulnerabil la erorile umane din ambele părți
- nu este deloc scalabil
- face că managerii să piardă din vedere imaginea de ansamblu
- conduce la lipsa încrederii din partea angajaților
- îi poate face pe angajați să devină dependenți de acest stil
- poate scădea gradul de retenție a angajaților

Atunci când un manager micromanageriază, transmite angajaților că nu se încrede în ei suficient de mult încât să le permită să lucreze pe cont propriu și să ajungă la rezultatele dorite. În plus, descurajează orice formă de muncă independentă sau orice proces de luare a deciziilor în cadrul echipei.

Cum identifici un micromanager?

În ciuda argumentelor pro și contra, nu este întotdeauna atât de ușor să identifici cazurile punctuale care necesită sau permite acest stil. Și, cu atât mai mult, acest lucru este mai valabil atunci când tu ești cel care micromanageriezi sau ai fost micromanageriat. Cei mai mulți dintre micromanageri prezintă o serie de trăsături, după cum urmează:

- nu delegă
- orice sarcină pe care au delegat-o este retrasă imediat ce a fost remarcată o greșeală
- nu acceptă deciziile care sunt luate în afara lor
- se concentrează pe detalii, ci nu pe imaginea de ansamblu
- cea mai mare parte a timpului lor este petrecută supraveghindu-i pe ceilalți

- ignoră opinia și experiență celorlalți
- cer des actualizări chiar dacă activitatea nu este relevantă
- găsesc și cataloghează des ca fiind nesatisfăcător ceea ce li se livrează

Te intereseaza sa iti dezvolti si sa iti consolidezi cariera, aprofundand cunostinte de management si leadership? Te invitam sa beneficiezi de programele si certificarile CODECS!

Iar daca doresti informatii suplimentare, un consultant CODECS iti sta la dispozitie la numerele de telefon 021.252.51.82/3/4 si la adresa de e-mail sales@codecs.ro.