



#antimanagerul si #employer brandingul

Cel mai mare beneficiu pentru angajați de care nimeni nu vorbește

O vorbă bine argumentată și dovedită în mod repetat de practică spune că oamenii părăsesc managerii, nu companiile.

La un moment dat în carieră, 1 din 2 angajați și-a părăsit locul de muncă din cauza managerului, pentru

1

#BSP_virtual_session

a-și îmbunătăți astfel, per ansamblu, calitatea vieții, potrivit unei statistici relevantă de raportul Gallup privitor la situația managerului.

Nu este greu să găsești un manager dificil sau, pur și simplu, unul care nu are nimic în comun cu ceea ce un manager ar trebui să fie. Astfel de exemple sunt peste tot. Despre genul acesta de manager se tot scrie, se fac filme, se fac studii, glume amare...Și, în orice formă ar fi acest tip de manager reliefat, un lucru este cert. Lasă urme adânci. Majoritatea dintre noi, din păcate, cunosc acel sentiment de a fi nevoit să mergi la un loc de muncă unde un manager te face să te simți captiv și fără nicio speranță. Iar efectul acestuia merge mai departe de lipsa implicării și a oricărei forme de motivații, așa cum pare la prima vedere. Practic, un astfel de manager subminează orice efort al companiei de a-și susține angajații pentru îmbunătățirea calității vieții și a sănătății.

Raportul Gallup consemnează: Un manager slab este asemenea unei lovituri cu ecou. Angajații se simt mizerabil în timp ce lucrează, iar acest sentiment îi urmărește acasă, crescându-le nivelul de stres și punându-le în pericol starea de bine.

De aici, la investiții din ce în ce mai mari din partea companiei care încearcă să ofere programe de beneficii angajaților menite să asigure retenția și să scadă cheltuielile legate de sănătate e doar un pas foarte mic.

Spre exemplu, în ultimii 5 ani, potrivit studiului realizat de Mercer privind planurile de sănătate ale angajaților, costul mediu de beneficii pentru sănătate per angajat a crescut cu peste 16%. Un domeniu în care companiile cheltuie milioane peste milioane. Însă...este suficient un manager slab sau un antimanager, așa cum obișnuim să îl numim în programele noastre de la #CODECS, pentru ca totul să fie ruinat. Pentru că interdependența este una directă și bazată pe o logică cât se poate de simplă: atunci când sănătatea angajaților are de suferit, și compania are de suferit la rândul-i.

Angajații care nu sunt sănătoși și fericiți într-o companie au efecte directe asupra:

- absenteismului
- performanței
- calității
- profitului
- evaluările făcute de clienți

Este ironic și trist în același timp. Gândiți-vă că nicio companie nu ar promova vreodată fumatul sau orice

altă practică dovedită științific că aduce prejudicii sănătății. Asta ar însemna un atac direct la adresa sănătății și stării de bine.

Ei bine, a venit momentul să ne gândim la fel și în ceea ce privește managementul. Un antimanager va provoca aceleași prejudicii la adresa sănătății angajaților și, prin urmare, și la adresa companiei în sine.

Vestea bună este aceea că o astfel de constatare reprezintă o stradă cu dublu sens. Așa cum arată studiile Gallup, un manager slab poate avea o pondere de până la 70% în variațiile privitoare la implicarea angajaților, așa cum un manager bun te poate face să fii și mai bun în ceea ce faci.

Întrebarea este însă: Dacă oamenii își părăsesc locurile de muncă din cauza antimanagerilor, de ce nu caută acele locuri unde găsesc manageri buni?

Cel mai probabil....pentru că nu stiu unde să îi găsească.

În *employer branding*, prea puține companii consideră util sau necesar să facă din managerii lor buni un brand de angajator.

Este cert că orice companie își dorește să aibă cei mai buni angajați. Cele mai mari talente în domeniu... Ori, în aceste condiții, fiecare dintre ele ar trebui să își facă cunoscuți managerii buni ca parte consistentă a propunerii de valoare pe care o fac potențialilor angajați. La fel, odată atrași în urma unui proces costisitor din toate punctele de vedere, pentru a fi menținuți, toți acești angajați au nevoie să beneficieze de acel management extraordinar de care li s-a vorbit.

Este nevoie ca, la angajarea managerilor, să se urmărească talente manageriale specifice și să se ofere [posibilități de training și dezvoltare permanente managerilor](#) pe tot parcursul carierei lor pentru că un management eficient al oamenilor poate constitui cel mai dificil aspect al susținerii unei companii care să prospere.

Din acest motiv, companiile au nevoie să se concentreze pe promovarea și dezvoltarea managerilor buni și să îi includă pe aceștia ca punct cheie în strategia brandului de angajator.

Ce pot face pentru asta companiile?

Iată ce recomandă experții Gallup:

1. Înțelegeți caracteristicile unui manager cu adevărat bun:

1 din 10 persoane posedă un nivel ridicat de talent managerial, iar aceste 10 procente, atunci când își exercită un rol managerial, au abilitatea naturală de a:

- oferi rolurile profesionale potrivite persoanelor potrivite
- crea o cultură de responsabilitate veritabilă
- motiva fiecare angajat în parte
- crea angajamentul și implicarea angajaților printr-o viziune convingătoare
- dezvolta și oferi coaching prin concentrarea pe calitățile fiecărui angajat
- lua decizii bazate pe principiile productivității
- construi încredere și crea dialog cu angajații legat atât de muncă, cât și de celelalte aspecte ale vieții acestora

Mai mult, Gallup arată că 18% dintre cei care se află în prezent în roluri de management demonstrează un nivel ridicat de talent dezvoltabil pentru managerierea altora, în timp ce alți 20% au un talent nativ pentru aceasta. Combinate, aceste procente contribuie cu un profit cu aproximativ 48% mai mare pentru companiile lor decât managerii...obișnuiți.

La CODECS, ca urmare a aproape 30 de ani de experiență în formarea și dezvoltarea managerială și de business, am creat "Ghidul antimanagerului", disponibil în luna mai în variantă electronică pentru toți cursanții Virtual Business School.

2. Selectați și promovați din motive corecte managerii

Cele două lucruri care conduc de obicei la o promovare în rolul de manager nu au, de fapt, nicio legătură cu ceea ce abilitățile unui manager cu adevărat bun înseamnă și presupun. Unul dintre ele este deținerea și exercitarea cu succes a unui rol non-managerial anterior.

Managementul eficient presupune deținerea unui set specific de abilități și talente, iar cineva care a exercitat cu succes un rol non-managerial nu înseamnă că va înregistra și o bună tranziție într-un rol managerial. Astfel, Gallup a descoperit că, în 82% dintre cazuri, companiile eșuează în a alege candidatul cu abilitățile potrivite pentru ocuparea unui rol managerial. A angaja un manager cu adevărat bun cere un proces riguros și validat pentru că managementul este un talent ca oricare altă abilitate de muncă și necesită un număr semnificativ de soft-skills, cum ar fi, spre exemplu, abilitatea de a relaționa și de a crea relații, care, de cele mai multe ori, este trecută cu vederea.

Și, în timp ce dezvoltarea acestora se poate dovedi eficientă, cea mai eficientă metodă pentru obținerea unor manageri cu adevărat buni este însă dată de rigoare și responsabilitate atunci când companiile identifică, angajează și promovează persoane cu abilități naturale de management. Acești manageri pot veni fie din interiorul companiei sau din afara ei. Ironic este că, de cele mai multe ori, aceștia se află chiar la vedere exercitând un cu totul alt rol.

3. Vorbiți despre managerii extraordinari pe care îi aveți ca fiind cel mai mare beneficiu pe care îl puteți oferi

Este un beneficiu rar și special, care face diferența între companii. Este timpul să transformați și să prezentați ca atare cel mai de seamă beneficiu pe care îl dețineți. Jumătate dintre cei care își caută un alt loc de muncă a plecat din cauza unui antimanager, de aceea, atunci când orice alte beneficii se pot egaliza, un angajat va alege în final acea companie care îi poate asigura manageri buni pentru că efectul unui bun manager este ca un dar care continuă să își producă efectele în permanență. Angajații sănătoși și mulțumiți înseamnă o cultură organizațională mai solidă și mai productivă, o companie mai profitabilă și un brand de angajator care va atrage acele talente care îi vor consolida avantajul competitiv.

**#virtualbusinessschool #VBS #antimanager #backtotherealmanagement
#managementbyexcellence for #employerbranding**