



REMOTE LEARNING
WWW.CODECS.RO
ONLINE TRAINING

FEEDBACK-UL CONTINUU PRIN PUTEREA EXEMPLULUI

#managersdilemma: Cum integrez feedback-ul continuu prin puterea exemplului?

Una dintre marile cercetari organizationale efectuate la nivel international a indicat ca aproximativ 70% dintre toate initiativele de schimbare intr-o companie esueaza, 33% din cauza comportamentului managerial si de leadership si 39% din cauza angajatilor rezistenti sau opusi la schimbare.

In plus, daca leadershipul esueaza in a sprijini si facilita schimbarile, acestea nu vor deveni niciodata parte integranta in cultura companiei. Exista un motiv pentru care, prima data, organizatiile au inceput sa integreze feedbackul in cultura lor odata cu si prin evaluarile managerilor. Si credem ca nu mai este niciun dubiu ca, intre comportamentul si actiunile liderului si comportamentul si actiunile echipei, respectiv rezultatele si nivelul sau de performanta, exista o totala interdependenta, care demonstreaza inca o data ca a conduce prin puterea exemplului este si trebuie sa fie o metoda pe care orice lider are nevoie sa si-o insuseasca.

De asemenea, aceasta este si metoda de implementare a oricarei schimbari si de integrare a unei practici de feedback continuu in cadrul companiei ca parte a culturii sale. Pentru aceasta, iata ce ai nevoie sa faci:

- *Ofera informatii si raspunde la intrebari* - explica pe larg angajatilor de ce se introduce aceasta practica, care ii sunt beneficiile si cum ii va afecta. Mai ales daca angajati nu au fost obisnuiti sa primesca feedback. De asemenea, asigura-te sa oferi coaching in acest sens, precum si orice materiale si resurse necesare de suport in privinta modului in care angajatii sa primeasca in mod eficient si constructiv feedback-ul.
- *Cere feedback* - dupa ce ai explicat modul de derulare si insemnatatea feedback-ului, cere feedback regulat de la angajatii tai, in asa fel incat sa formezi un pattern cu care acestia sa se obisnuiasca si sa isi formeze astfel comportamentele si rutina.
- *Arata-ti si demonstreaza-ti disponibilitatea privitoare la feedback* - atunci cand primesti feedback, franeaza-ti si stapaneste-ti tendinta de a demonstra si sublinia schimbarile pe care le faci sau de a explica de ce un lucru nu este posibil in respectivul moment. Spre exemplu, daca un angajat iti spune ca doreste sa ii oferi mai multa responsabilitate, ii poti sugera ca va putea fi responsabil de un nou proiect viitor sau, daca nu detine inca acele competente si abilitati necesare si, ca atare, nu este pregatit, explica-i care sunt acele abilitati pe care are nevoie sa si le dezvolte mai intai si sustine-l in a-si fixa un scop din a ajunge in acel punct.

Vrei mai mult pentru cariera ta?

Descopera oferta CODECS de programe si certificari in management si leadership.

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.