



# 10 wskazówek, dzięki którym zbudujesz efektywny i zaangażowany zespół

## I Pozwól ludziom być sobą

16% o tyle wzrasta zaangażowanie i oddanie osób, które mogą być sobą w pracy.

Twórz warunki sprzyjające wyrażaniu osobowości



ŹRÓDŁO: BADANIA DANA CABLE'A Z LONDON BUSINESS SCHOOL (HBRP, POZWÓL PRACOWNIKOM NA BUNT, NR 171).

## II Przede wszystkim wyznacz przekonujący kierunek

Określ jasno **priorytety zespołu** i jego poszczególnych członków. Pamiętaj przy tym, że wyjątkowo trudne cele wymagające dużej nowatorskości nie zawsze są najlepszą opcją na podniesienie motywacji.

Wybierz strategię, dostosowując się do obecnej sytuacji i zasobów, jakimi dysponujesz

- STRATEGIA SUPERAMBITNYCH CELÓW
- STRATEGIA SZYBKICH ZWYCIĘSTW
- SYSTEM MAŁYCH PORAŹEK (przygotowanie gruntu pod przyszłe sukcesy)

„Zazwyczaj śmiałe cele są w stanie przyciągnąć najlepszych, najbardziej kreatywnych ludzi i stworzyć najbardziej ekscytujące środowisko pracy”.

filozofia Google

ŹRÓDŁO: HBRP, PARADOKS SUPERAMBITNYCH CELÓW, NR 170, S. 83.

## III Zadbaj o efektywność spotkań



uczestników spotkań przyznaje, że w ich trakcie błędzi myślami gdzie indziej



potwierdza, że podczas spotkań zajmuje się inną pracą



spotkań poświęca się na omawianie nieistotnych kwestii

Na początek zadbaj o to, by każde spotkanie odbywające się w Twoim zespole miało lidera, który:

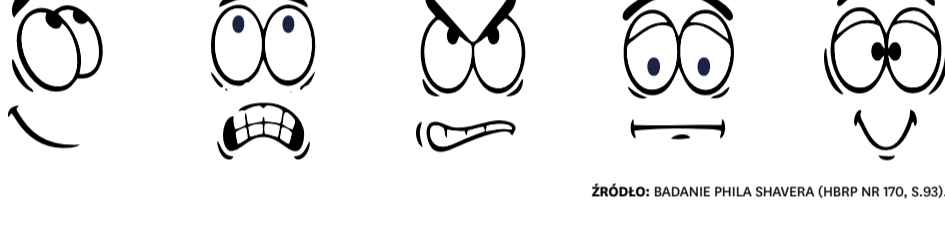
- ▶ sporządzi agendę i umożliwi uczestnikom przygotowanie się do spotkania
- ▶ zaprosi wyłącznie niezbędne osoby
- ▶ dopilnuje ram spotkania i zadba o zrealizowanie jego celów
- ▶ stworzy notatkę z efektami spotkania i dalszymi działaniami

ŹRÓDŁO: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP NA UNIWERSYTECIE GEORGETOWN.

## IV Zarządzaj kulturą emocjonalną

135! Aż tyle uczuć nieomylnie potrafią rozróżniać ludzie.

I Ty odkryj emocjonalny wymiar organizacji i zrozum podstawowe uczucia oraz ich wpływ na Twój zespół.



ŹRÓDŁO: BADANIE PHILA SHAVERA (HBRP NR 170, S. 93).

## V Testuj kandydatów, nim trafią do zespołu

59% firm używa testów do rekrutacji osób na niższe stanowiska, podczas gdy w stosunku do osób kandydujących na kluczowe stanowiska współczynnik ten wynosi 84%.

Sprawdź swoich kandydatów dzięki obiektywnym narzędziom i weryfikuj trzy czynniki determinujące ich powodzenie w pracy:

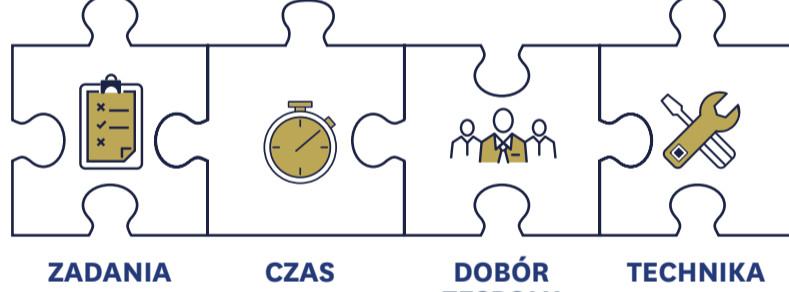


ŹRÓDŁO: HBRP, ZDAJ TEST NA SZÓSTKĘ, NR 170, S. 121.

## VI Daj swobodę i możliwość decydowania o sobie

85% zrekrutowanych pracowników w ciągu trzech lat odeszło do innych firm na wyższe stanowiska, a tylko 4% spośród nich za czynnik decydujący uznawało pensję.

Wynagradzaj uczciwie zespołowe gwiazdy, ale przede wszystkim daj im autonomię w czterech wymiarach

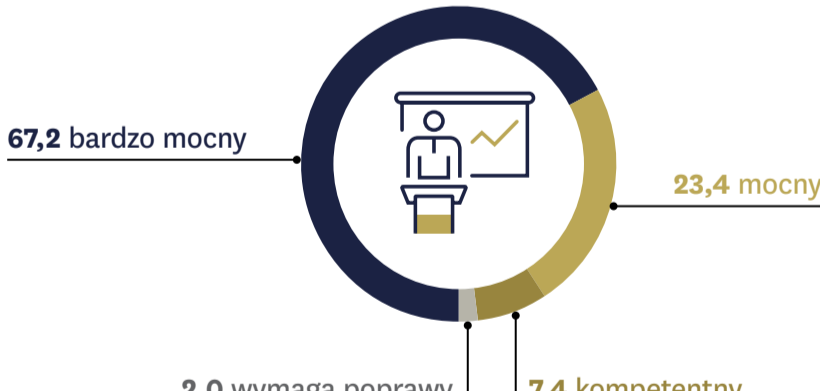


ŹRÓDŁO: ANALIZA EGON ZEHNDER, CLAUDIO FERNÁNDEZ-ARÁOZ, HR NA WSTĘCZNYM.

## VII Organizuj regularne spotkania 1:1 i udzielaj informacji zwrotnych

51% pracowników jest niezadowolonych z jakości otrzymywanego feedbacku\*, tymczasem im lepszym coachem jest szef, tym bardziej zaangażowani są jego pracownicy. Informacje zwrotne to paliwo dla motywacji Twojego zespołu!

Jak bezpośredni podwładni oceniają umiejętności coachingu szefa? (w %)



ŹRÓDŁO: ZENGER/FOLKMAN, HBR.ORG.

**WSKAZÓWKA:** Poświęć indywidualne spotkania z członkami zespołu na komunikację priorytetów oraz oczekiwań.

ŹRÓDŁO: ANKIETA SUCCESSFACTORS I OXFORD ECONOMICS.

## VIII Przygotuj swoich pracowników na wyzwania przyszłości

Aż 40% pracowników twierdzi, że cyfryzacja nie będzie miała żadnego wpływu na charakter ich pracy! Tymczasem eksperci przewidują, że aż 70% osób ma zawód, który co prawda będzie istnieć, ale zmieni się sposób jego wykonywania.

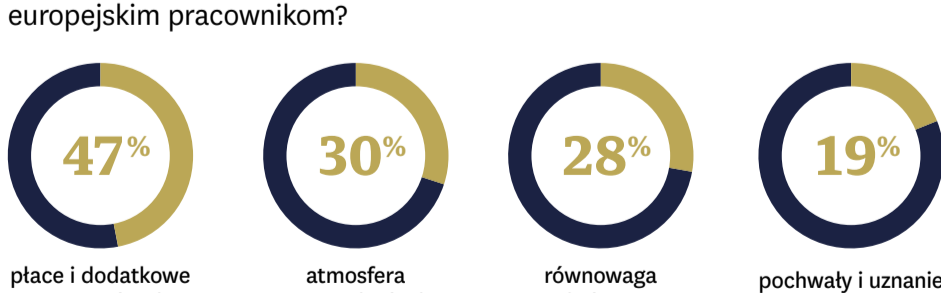
Stymuluj swoich pracowników do zdobywania nowych kwalifikacji

- ROZWIJAJ ICH UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKIE
- PROMUJ POSTAWĘ CIĄGŁEGO SAMODOSKONALENIA
- STYMULUJ DO ROZWOJU RÓWNIEŻ W INNYCH DZIEDZINACH

ŹRÓDŁO: RAPORT „FUTURE OF SKILLS. EMPLOYMENT 2030”.

## IX Chwal zespół i jego członków, gdy tylko jest ku temu powód

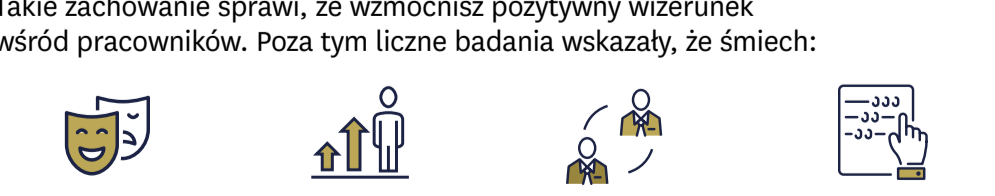
Nie tylko pieniądze się liczą! Na czym najbardziej zależy europejskim pracownikom?



ŹRÓDŁO: THE WORKFORCE VIEW IN EUROPE 2017.

## X Śmieję się i żartuję

Dbaj o dobrą atmosferę, od czasu do czasu śmiejąc się i żartując. Takie zachowanie sprawi, że wzmocnisz pozytywny wizerunek wśród pracowników. Poza tym liczne badania wskazały, że śmiech:



ŹRÓDŁO: WHARTON, MIT I LONDON BUSINESS SCHOOL.

**Pamiętaj! Skuteczny zespół nie tworzy się sam – to Ty musisz go zaprojektować, a przede wszystkim umiejętnie nim zarządzać.**

Dowiedz się więcej na [management.ican.pl](http://management.ican.pl)