

7

УПРАВЛІНСЬКИХ ПОМИЛОК, ЧЕРЕЗ ЯКІ БІЗНЕС ВТРАЧАЄ ЛЮДЕЙ

7 УПРАВЛІНСЬКИХ ПОМИЛОК, ЧЕРЕЗ ЯКІ БІЗНЕС ВТРАЧАЄ ЛЮДЕЙ

У ЦЬОМУ ГАЙДІ МИ ЗІБРАЛИ 7 НАЙЧАСТІШИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ПОМИЛОК, ЯКІ БАЧИМО ПІД ЧАС HR-АУДИТІВ КОМПАНІЙ

Вони можуть довго залишатись непомітними і спочатку виглядати як:

- «люди не достатньо ініціативні»
- «важко знайти сильних кандидатів»
- «команда втратила драйв»

Але з часом це може призводити до втрати сильних спеціалістів, падіння продуктивності чи зростання витрат та часу на найм.

1. НЕЧІТКІ ТА НЕ ПРОЗОРІ ОЧІКУВАННЯ ВІД РОЛЕЙ



Як виглядає проблема:

Працівник не до кінця розуміє:

- що входить у зону його відповідальності
- як саме оцінюється його результат
- як виглядає хороший результат



Що відбувається в команді

- різне розуміння задач
- конфлікти відповідальності
- фрустрація з обох сторін

Ранній сигнал | Фраза, яку часто чують HR:

«Я не розумію, що роблю не так, чого від мене насправді очікують?».

8R HR BURO

01

7 УПРАВЛІНСЬКИХ ПОМИЛОК, ЧЕРЕЗ ЯКІ БІЗНЕС ВТРАЧАЄ ЛЮДЕЙ

2. ВІДСУТНІСТЬ РЕГУЛЯРНОГО УПРАВЛІНСЬКОГО ДІАЛОГУ

Чимало управлінців помічають потребу у діалозі з працівником(-ами) лише тоді, коли виникає проблема. Але без регулярного діалогу команда поступово втрачає зв'язок із керівником.



Тому з'являється:

- накопичення напруги
- не розуміння контексту одне одного
- нерозв'язані конфлікти
- падіння залученості

Ознака:

Працівник озвучує невдоволення або висловлює бажання звільнитися, і це виявляється несподіванкою для менеджера.

3. НЕПРОЗОРІ УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ

Коли рішення не пояснюються, люди починають заповнювати прогалини у інформації власними інтерпретаціями, найчастіше негативними.



Це призводить до:

- недовіри
- множення чуток
- відчуття несправедливості
- зниження залученості

З'являються фрази на кашталт:

- «Все вирішують нагорі, нам ніхто нічого не пояснює».
- «Навіщо перейматися, якщо наша думка ні на що не впливає?»

8R HR BURO

02

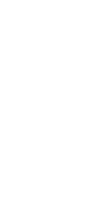
7 УПРАВЛІНСЬКИХ ПОМИЛОК, ЧЕРЕЗ ЯКІ БІЗНЕС ВТРАЧАЄ ЛЮДЕЙ

4. НЕВИЗНАЧЕНИЙ РОЗВИТОК ЛЮДЕЙ

Сильні спеціалісти майже завжди думають про свій кар'єрний ріст та розвиток.

Якщо компанія не може відповісти на питання:

- куди я можу тут рости?
- що буде наступним для мене кроком?



З'являється ризик, що людина почне шукати ці можливості на ринку.

5. ПЕРЕВАНТАЖЕННЯ БЕЗ УПРАВЛІННЯ ПРІОРИТЕТАМИ

У багатьох компаніях проблема не в кількості роботи, а у відсутності управління фокусом.



Наслідки

- люди працюють багато, але без відчуття завершеності та помітного результату
- зростає втома та вигорання
- падає якість роботи
- з'являється роздратування



Як це може проявлятися на практиці:

- пріоритети часто змінюються в процесі роботи («це вже не актуально, тепер робимо інше»);
- нові задачі з'являються без закриття попередніх;
- команда регулярно працює понаднормово, але очікувані результати не з'являються

Це сигнал, що проблема не в навантаженні команди, а в відсутності управління пріоритетами та фокусом роботи.

8R HR BURO

03

7 УПРАВЛІНСЬКИХ ПОМИЛОК, ЧЕРЕЗ ЯКІ БІЗНЕС ВТРАЧАЄ ЛЮДЕЙ

6. ІГНОРУВАННЯ КОНФЛІКТІВ У КОМАНДІ

Керівники сподіваються, що конфлікти вирішаться самі.



Натомість вони можуть:

- Накопичуватись
- негативно впливати на атмосферу в команді
- розколюють команду на "табори"

В результаті реальний вплив конфлікту на команду може виявитися аж на моменті звільнення.



Ознаки не вирішених конфліктів:

- «Зроблю, тільки якщо мені про це скаже менеджер».
- «Я не хочу з ним працювати над цією задачею».
- «Ми вже пробували домовлятися, це не працює».
- «Я зроблю свою частину, а далі не моя проблема».

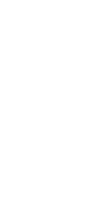
7. ВІДСУТНІСТЬ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДЬМИ

Багато бізнесів ростуть швидше, ніж управлінська система.



В результаті:

- HR процеси хаотичні
- менеджери діють інтуїтивно
- рішення приймаються ситуативно



Наслідки

- різні правила, підходи до фідбеку, оцінки чи відпусток відрізняються від команди до команди
- нові працівники онбордяться хаотично
- рішення щодо підвищення, зарплат або зміни ролей приймаються без зрозумілих критеріїв
- причини звільнень не аналізуються системно, тому ті самі проблеми повторюються
- HR або керівники постійно "гасять пожежі"

Це сигнал: компанія виросла з інтуїтивного управління, а системні процеси управління людьми ще не побудовані.

8R HR BURO

04

7 УПРАВЛІНСЬКИХ ПОМИЛОК, ЧЕРЕЗ ЯКІ БІЗНЕС ВТРАЧАЄ ЛЮДЕЙ

ЗАПИТАЙТЕ СЕБЕ



- Чи зрозумілі ролі і відповідальності у моїй команді?
- Чи мають менеджери регулярні 1:1?
- Чи знають наші працівники, як вони можуть зростати в компанії?
- Чи точно ми знаємо справжні причини звільнень?

Якщо хоча б на 2–3 питання складно відповісти, це сигнал, що управлінська система потребує перегляду.

У 8R BURO МИ ДОПОМАГАЄМО БІЗНЕСАМ БУДУВАТИ СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ

Найчастіше ми починаємо з HR-аудиту, який дозволяє зрозуміти:

- де саме компанія втрачає людей;
- які процеси створюють ризики;
- що потрібно змінити в першу чергу.



Заповнити форму