

6 помилок керівника-новачка

	 Помилка	 Що робите неправильно	 Як уникнути
1	Зіркова хвороба	Зарозумілість і недоступність не додадуть вам балів в очах колег. Це неминучий шлях зруйнувати стосунки	Не дистанціюйтеся від колективу. Ви разом робите спільну справу. Ваше головне завдання — забезпечити злагоджену роботу, щоб досягти цілей
2	Страшна помста	Використовуєте своє підвищення, щоб звести рахунки з недоброзичливцями чи колишніми кривдниками	У своїх діях керуйтеся не особистими мотивами, а професіоналізмом підлеглого. Навіть якщо він завдав вам чимало неприємностей, але демонструє високі результати, він цінний для вас як ефективний член команди. Нова посада — гарна нагода врегулювати спірні питання
3	Великі зміни	Ще до нової посади ви думали над тим, як оптимізувати робочі процеси. Взяли до рук кермо влади й одразу влаштували аврал для негайної реалізації «добрих намірів»	Якщо нововведення справді корисні, вводьте їх поступово . Різка зміна «правил гри» викликає серйозний опір з боку підлеглих, оскільки знецінює все, що робилося раніше. Опір посилять неминучі страх невизначеності, страх втратити статус, потреба вийти із зони комфорту
4	Максимальне занурення	Бажання самому виконувати купу завдань свідчить про низьку управлінську кваліфікацію. Наслідки таких «трудових подвигів» — проблеми зі здоров'ям, дистанція між вами та колективом	Вчіться організувати роботу, делегувати повноваження, впливати, мотивувати. Один із головних критеріїв успішності вашої роботи — не особиста ефективність, а ефективність роботи колективу
5	Емоційний зрив	Роботи та відповідальності у вас побільшало, але відсутній керівний досвід. Це негативно впливає на ефективність діяльності. Настають моменти, коли хочеться «кидати блискавки» або плакати від розпачу. Розмови на підвищених тонах, розноси з приводу та без, зливання негативу на всіх підряд — симптоми безсилля	Ознака мудрого керівника — впоратися з власними емоціями в складних ситуаціях. Розвивайте емоційну компетентність
6	Небезпечне зближення	Підлегли більше не почуваються в безпеці, бо сприймають вас як рупор, очі та вуха «великого брата». Тому ви намагаєтеся зблизитися, щоб поліпшити атмосферу. Наприклад, ви закриваєте очі на дрібні порушення, уникаєте критики тощо. Ви розраховуєте, що підлегли будуть вдячні, але це не спрацьовує. Або ж на зближення йдуть підлегли — наполегливо залучають вас до святкувань, посиденьок, запрошують у гості. Ви погоджуєтеся, а потім відчуваєте, що підлегли натомість чекають від вас якоїсь вигоди	Не послабляйте вимог або ж не очікуйте, що в потрібний момент зможете «увімкнути боса». Бо коли ви спробуєте вийти з ролі доброго керівника, підлегли активно пручатимуться змінам. Якщо зближення ініціюють підлегли, не поспішайте відмовлятися. Неформальне спілкування дає чимало інформації для роздумів. Приймайте запрошення, але оцініть, чи був це прояв щирої поваги, чи підлеглий чогось від вас очікує. Ці висновки використовуйте для правильної стратегії взаємодії та впливу на підлеглих