



Business
behind
Business.

Δεκέμβριος 20/1

Πως ελέγχουν και αξιολογούν οι managers την απόδοση των υφισταμένων τους εν μέσω πανδημίας

Η διαχείριση της απόδοσης των εργαζομένων καθώς και η εκκίνηση διαδικασιών αξιολόγησης της επίδοσής τους αποτελούν ένα από τα δυσκολότερα καθήκοντα που καλούνται να φέρουν εις πέρας τα διοικητικά στελέχη εν μέσω πανδημίας. Οι συνθήκες αποστασιοποίησης και η τηλεργασία αποδυνάμωσε την ικανότητά των διοικητικών στελεχών να επιβλέπουν και να αξιολογούν από κοντά την επίδοση των ανθρώπων τους. εταιρεία.

Πολλοί managers ομολογούν ότι η αξιολόγηση της επίδοσης των υφισταμένων τους αποτελεί ένα από τα λιγότερα ευχάριστα έργα που καλούνται να επιτελέσουν, πόσο μάλιστα όταν πρέπει να ολοκληρωθεί μέσα ή μετά από ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες.

Παρ' όλα αυτά, η διαχείριση της απόδοσης των εργαζομένων αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της επιτυχίας της επιχείρησης καθώς και σημαντικό μέσο μετάδοσης των αξιών και της κουλτούρας της. Ο manager, τον καιρό της πανδημίας, οφείλει να αναγνωρίσει ότι χρειάζεται **να μάθει νέα πράγματα, να αποκτήσει νέες δεξιότητες** και να ξεμάθει παλιές, που μπορεί να λειτουργούν ως βαρίδια, όταν ακριβώς χρειάζεται να είναι γρήγορος και ευκίνητος.

Η δουλειά του manager δεν είναι να έχει όλες τις λύσεις, αλλά **να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις, που θα βοηθήσουν την ομάδα του να τις βρίσκει**. Οι δεξιότητες τού **να ακούει και να διευκολύνει** αποτελεσματικές τηλεδιασκέψεις της ομάδας γίνονται απαραίτητες.

Αν ο manager δεν τολμά να ορίζει προληπτικά σαφείς προτεραιότητες, οι προτεραιότητες θα

επιβληθούν μόνες τους, όταν θα είναι πλέον αργά να τις επηρεάσει.

Το αλάθητο δεν είναι προϋπόθεση επίδειξης ικανότητας. Όμως, η **γρήγορη αναγνώριση σφαλμάτων και η έγκαιρη αλλαγή πορείας είναι.**



Οι managers δεν θα πρέπει από την άλλη μεριά να αμελούν να καταγράφουν τις επιτυχίες των εργαζομένων τους, να αναδεικνύουν το τι εξαιρετικό έχουν καταφέρει όλη την περίοδο κατά την οποία αξιολογείται η απόδοσή τους και να αναδεικνύουν περιοχές περαιτέρω ανάπτυξης. Θα πρέπει να αναγνωρίζουν την καλή απόδοση των εξαιρετικών τους εργαζομένων και να διερευνούν τι μπορούν οι ίδιοι οι managers να κάνουν, προκειμένου οι εξαιρετικοί τους εργαζόμενοι να συνεχίσουν την υψηλή τους απόδοση.

Οι managers θα πρέπει επίσης να παρέχουν τη δυνατότητα σε κάθε εργαζόμενο να αναλογιστεί **ποιοι ήταν οι στόχοι και οι προτεραιότητές του πριν την πανδημία**, πόσα από αυτά έχουν επιτευχθεί και ταυτόχρονα να τον παρακινήσουν να τους υλοποιήσει, παρέχοντας του την σχετική καθοδήγηση. Παράλληλα κρίνεται σκόπιμη η **συλλογή πληροφοριών** για το πως έχουν αντιδράσει οι εργαζόμενοι στις νέες συνθήκες και τι εξαιρετικό έχουν κάνει, για παράδειγμα, ποιες λύσεις σε τυχόν προβλήματα έχουν προτείνει, πόσο έχουν βοηθήσει τους συναδέλφους τους να προσαρμοστούν, πόσο έχουν προσαρμόσει την επικοινωνία τους με τους πελάτες, πόση ευελιξία έχουν δείξει, κ.ο.κ. Τα σημεία κλειδιά για τον manager είναι ο **σωστός προγραμματισμός και η οργάνωση, η δημιουργία ικανών ομάδων** από άτομα που μπορεί να είναι καλύτερα καταρτισμένα στο αντικείμενό τους, η **διαμόρφωση υγιούς κουλτούρας αξιών** και η **χρήση και η αξιοποίηση των εργαλείων της σύγχρονης τεχνολογίας**, που αποτελεί το μέσο για να συλλέγονται όλες οι πολύτιμες πληροφορίες και τα στοιχεία που είναι απαραίτητα στη λήψη αποφάσεων.

Αν οι managers καταφέρουν να προσαρμόσουν τη διαχείριση της απόδοσης των ανθρώπων τους υιοθετώντας κάποιες από τις παραπάνω προτάσεις, μπορεί είναι σε θέση να διαχειριστούν πολύ καλύτερα τους υφιστάμενους τους με επίκεντρο κυρίως τον άνθρωπο.