

HR BENEFITY

HR KROKY

HR PODPORA

STRACH Z PROJEKTOV



HR PODPORA

pre projektový tím a jednotlivých členov projektového tímu

Realizovateľné kroky pre každý z 10 bodov strachu alebo obáv, pokiaľ HR manažér zaznamená tieto výzvy na firemných projektoch:

01

Strach z nenaplnenia očakávaní

- Uľahčite a podporujte otvorené komunikačné kanály navzájom medzi projektovými tímami a Stakeholderami – zainteresovanými stranami, aby sa zosúlادili vzájomné očakávania
- Ponúkajte tréningové a rozvojové programy na zlepšenie zručností projektového manažmentu a zabezpečenie jasnosti a jednoznačnosti pri stanovovaní cieľov





02

Strach z chýb

- Podporujte kultúru psychologickkej bezpečnosti, kde sa chyby považujú za príležitosti na učenie
- Organizujte workshopy alebo tréningy o odolnosti (resilience), prorastovom myslení (growth mindset) a osvojení si a prijatí zlyhania ako súčasť procesu učenia a rastu

03

Strach z neschopnosti riešiť zložité problémy

- Poskytujte dostatočný prístup k zdrojom, nástrojom a tréningom, ktoré zlepšujú možnosti a schopnosti riešenia problémov (problem-solving capabilities)
- Podporujte spoluprácu naprieč oddeleniami a projektami (cross-functional), vzájomné zdieľanie znalostí a skúseností s cieľom využiť rôzne perspektívy a odborné znalosti





04

Strach z oneskorenia alebo zlyhania projektu

- Ponúknite podporu pri plánovaní projektov a riadení rizík s cieľom zmierniť potenciálne oneskorenia, sklzy alebo zlyhania
- Implementujte pravidelné monitorovanie projektu a poskytujte pomoc pri identifikácii a rýchlom riešení objavených problémov

05

Strach zo sklamaní členov tímu

- Podporujte kultúru otvorenej spätnej väzby a komunikácie
- Uľahčite realizáciu aktivít budovania a rozvíjania tímu a aktivít podporujúcich tímovú prácu a spoluprácu

06

Strach z negatívnej spätnej väzby alebo kritiky

- Podporujte kultúru konštruktívnej spätnej väzby a formu diskusií o dosahovanom výkone, ktoré sú orientované na podporu rozvoja a rastu
- Poskytujte tréningy ohľadom efektívnych techník spätnej väzby a efektívnych komunikačných zručnostiach



07

Strach z neznámeho

- Ponúknite tréningy a adekvátne zdroje na efektívne riadenie zmien, ktoré pomôžu zamestnancom prispôbiť sa novým projektom alebo procesom
- Komunikujte výhody realizovaných zmien a podporujte jasné pochopenie očakávaní počas prechodného obdobia a zabezpečte dostatok podpory

08

Strach z osobných a profesionálnych následkov a dopadov

- Vypracujte a implementujte programy na podporu zdravia a well-being zamestnancov, ktoré budú riešiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, zvládanie stresu a kariérny rozvoj
- Poskytujte príležitosti na profesionálny a expertný rast prostredníctvom tréningov, mentorstva a programov zameraných na rozvoj



09

Strach z obmedzených zdrojov

- Vyhodnocujte efektívnosť procesov pridelovania zdrojov a zabezpečte jednoznačnosť, spravodlivosť a transparentnosť
- V prípade potreby podporujte získanie dodatočných zdrojov a uľahčite zdieľanie zdrojov medzi projektmi alebo tímami

10

Strach z nesplnenia štandardov kvality

- Poskytujte tréningy o princípoch a metodológiách manažmentu kvality
- Vytvorte dostatočné mechanizmy na zabezpečenie kvality a vykonávajte pravidelné audity, aby ste zabezpečili súlad a podporili kontinuálne zlepšovanie

Ako HR manažér môžete implementáciou týchto akčných krokov podporiť zamestnancov pri prekonávaní ich strachu a obáv, rozvíjate pozitívne a podporné pracovné prostredie a zároveň prispievate k zlepšovaniu projektových výsledkov.

Je nevyhnutné a kľúčové poskytnúť zdroje, tréningy a podporu na posilnenie postavenia zamestnancov – empowering a na podporu ich profesionálneho rozvoja a rastu.





BENEFIT

HR

podpora projektových
tímů

01

Zvýšená angažovanosť zamestnancov

Riešenie týchto akčných krokov pomáha vytvárať pozitívne pracovné prostredie, v ktorom sa zamestnanci cítia podporovaní a motivovaní prispievať do svojej práce a firmy čo najlepšie. To vedie k zvýšeniu angažovanosti a spokojnosti zamestnancov.



02

Vylepšená miera udržania a stability zamestnancov

Riešením obáv a strachov zamestnancov môžu HR manažéri zlepšiť spokojnosť zamestnancov a znížiť mieru fluktuácie. Zamestnanci s väčšou pravdepodobnosťou zostanú v spoločnosti, keď sú ich potreby a obavy vypočuté, akceptované a náležite riešené.

03

Zvýšená produktivita

Keď zamestnanci cítia podporu a dôveru vo svojej práci, je pravdepodobnejšie, že budú produktívni a budú podávať čo najlepšie výkony. Riešenie týchto bodov a krokov pomáha odstraňovať prekážky a zvyšuje produktivitu zamestnancov.



04

Posilnená tímová spolupráca

Podporou otvorenej komunikácie a poskytovaním podpory môžu HR manažéri zlepšiť tímovú prácu a vzájomnú spoluprácu. Keď zamestnanci cítia, že sa môžu bezpečne a pohodlne podeliť sa o svoje nápady a obavy, zlepšuje to celkovú dynamiku tímu a tímovej práce.

05

Zlepšené získavanie talentov

Spoločnosť, ktorá uprednostňuje rozvoj zamestnancov, rieši ich obavy a podporuje pozitívne pracovné prostredie, sa stáva atraktívnou destináciou pre top talenty. To zvyšuje schopnosť firmy prilákať a udržať si aj vysoko kvalifikovaných expertov.

06

Zlepšený firemnej výkonnosti

Podporovaním riešenia týchto bodov, HR manažéri prispievajú k zlepšeniu výsledkov projektov a k celkovej výkonnosti firmy. Angažovaní a motivovaní zamestnanci s väčšou pravdepodobnosťou odvedú kvalitnú prácu a dosiahnu vysokú úspešnosť projektov.





07

Pozitívna firemná kultúra

Správne adresovanie a riešenie obáv zamestnancov pomáha vytvárať pozitívnu firemnú kultúru postavenú na dôvere, vzájomnej podpore a kontinuálnom zlepšovaní. To podporuje pocit spolupatričnosti a lojality medzi zamestnancami.

08

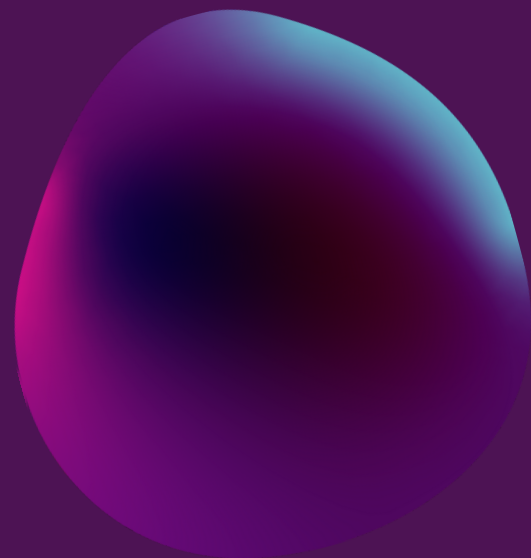
Zvýšená inovatívnosť

Keď sa zamestnanci cítia oprávnení a povzbudzovaní riskovať a majú možnosti poučiť sa z chýb, podporuje to inovácie a kreativitu. Riešenie týchto bodov pomáha vytvárať prostredie, ktoré podporuje nové nápady, postupy a prístupy.

09

Zlepšená pohoda & well-being zamestnancov

HR manažéri tým, že riešia obavy a strachy zamestnancov, výrazne prispievajú k ich well-being pohode. To vedie k zníženiu úrovne pracovného stresu a zlepšeniu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.



10

Lepšie vzťahy medzi zamestnancami a manažérmi

Riešenie týchto bodov zlepšuje vzájomné vzťahy medzi zamestnancami a ich manažérmi. Podporuje to otvorenú komunikáciu, vzájomnú dôveru a rešpekt, čo následne vedie k zdravším a produktívnejším pracovným vzťahom.

Celkovo je adresovanie a riešenie týchto 10 bodov a krokov prínosné zo strany HR manažérov tým, že vytvárajú pozitívne pracovné prostredie, zlepšujú spokojnosť a angažovanosť zamestnancov a prispievajú tak k celkovému úspechu firmy.

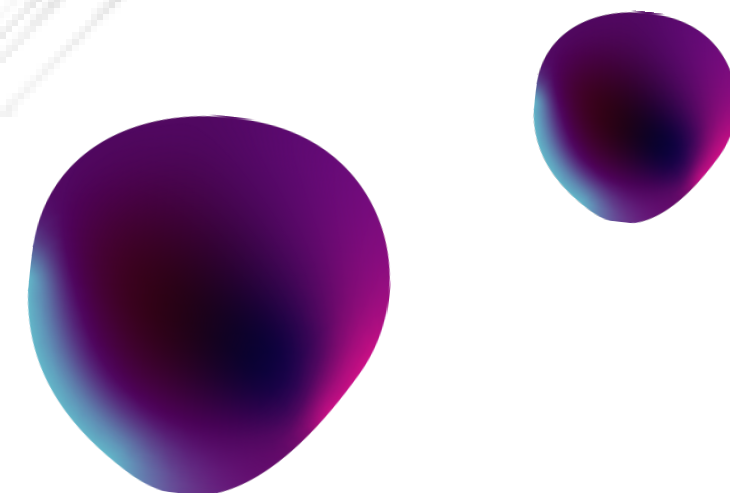
Zároveň sa HR podieľa a pomáha na prilákaní a udržaní špičkových talentov a aktívne podporujú kultúru kontinuálneho zlepšovania a inovácií.





#Vision2Action

*free to share - free
to inspire*



WORKSHOPY | PROJEKTY | CONSULTING

viac info:

www.vision2action.sk

Marián Minárik

0907 400 392

minarikm@commpass.sk

