

BOOST TRAIN & RETAIN

ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ INNOVATION HIVE





BOOST TRAIN & RETAIN

- ❖ Σκοπός - Αυτό το εκπαιδευτικό σεμινάριο θα βοηθήσει τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού να ορίσουν την προσωπική υπευθυνότητα, τι σημαίνει στον εργασιακό χώρο και πώς μπορεί να αναπτυχθεί. Με τη διερεύνηση των βασικών στοιχείων της προσωπικής υπευθυνότητας, θα τους βοηθήσει να προσδιορίσουν στρατηγικές για τη βελτίωση της προσωπικής υπευθυνότητας στο χώρο εργασίας.

- ❖ Στόχοι
 - ❖ α) Να αναγνωρίσουν τα οφέλη της υπευθυνότητας στον εργασιακό χώρο
 - ❖ β) Να προσδιορίσουν τρόπους για την καθιέρωση μιας αποδεκτής υπευθυνότητας στο χώρο εργασίας
 - ❖ γ) Να κατανοήσουν τη σύνδεση μεταξύ υπευθυνότητας και ηγεσίας

- ❖ 3) Περιεχόμενο
 - ❖ Η σημασία της υπευθυνότητας στο χώρο εργασίας
 - ❖ Η διαφορά μεταξύ υπευθυνότητας και λογοδοσίας
 - ❖ Η προσπάθεια καθιέρωσης της υπευθυνότητας-3 συνήθη λάθη
 - ❖ Δημιουργία ενός υπεύθυνου εργασιακού περιβάλλοντος
 - ❖ Η ηγεσία με βάση την υπευθυνότητα

Προσωπική ευθύνη στο χώρο εργασίας



**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Η προσωπική υπευθυνότητα είναι μια δεξιότητα που οι περισσότεροι άνθρωποι δεν αναγράφουν στο βιογραφικό τους, αλλά είναι ζωτικής σημασίας στον εργασιακό χώρο.

Οι υπεύθυνοι εργαζόμενοι κατανοούν ότι έχουν τον πλήρη έλεγχο του εαυτού τους. Παίρνουν τα εύσημα για τις επιτυχίες αλλά αναλαμβάνουν επίσης την ευθύνη για τις αποτυχίες τους. Η προσωπική υπευθυνότητα είναι μια κρίσιμη δεξιότητα για κάθε επιτυχημένο εργαζόμενο. Οι εργαζόμενοι που έχουν ισχυρή αίσθηση ευθύνης είναι πιο πιθανό να είναι αφοσιωμένοι στον οργανισμό τους, να αισθάνονται πιο ασφαλείς στους ρόλους τους και να έχουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους. Όταν αναλαμβάνετε την ευθύνη στην εργασία σας, μπορεί να πιστεύετε ότι έχετε τον έλεγχο της έκβασης των γεγονότων.



<https://www.youtube.com/watch?v=42dLWo9v0HM>



BOOST
TRAIN & RETAIN

Η διαφορά μεταξύ υπευθυνότητας και ευθύνης

Η ανάληψη ευθύνης για τις δραστηριότητες είναι αυτό που σημαίνει να είσαι υπεύθυνος. Υπεύθυνο άτομο είναι εκείνο που ολοκληρώνει τα καθήκοντα που περιγράφονται στην περιγραφή της θέσης εργασίας του.

Η ανάληψη ευθύνης για τα αποτελέσματα είναι αυτό που συνεπάγεται η υπευθυνότητα. Η υπευθυνότητα επιδεικνύεται από κάποιον που κατανοεί σαφώς τι πρέπει να γίνει και καταβάλλει μεγάλες προσπάθειες για να επιτύχει τα επιθυμητά αποτελέσματα.

"Υπευθυνότητα σημαίνει ανάληψη ευθύνης για τις δραστηριότητες. Λογοδοσία είναι η ανάληψη της ευθύνης για τα αποτελέσματα."

Οι εργαζόμενοι χάνουν τη δύναμή τους όταν κατηγορούν τους άλλους. Οι αδύναμοι άνθρωποι αφήνουν τη μοίρα να υπαγορεύει τη μοίρα τους. Κατηγορούν για τα προβλήματά τους τις συνθήκες και τους άλλους ανθρώπους, μεταφέροντας έτσι την εξουσία στις συνθήκες και τους ανθρώπους που κατηγορούν. "Αν αυτή η περίπτωση ή το άτομο δεν αλλάξει από μόνο του, τότε είμαι κολλημένος σε αυτή την κατάσταση για πάντα", συλλογίζονται. "Είμαι ένα





Προσπάθεια καθιέρωσης μιας κουλτούρας λογοδοσίας: Διευθυντές: Συνήθη λάθη που κάνουν οι Υπεύθυνοι Προσωπικού και οι διευθυντές

1. Μη συμπερίληψη της προσωπικής ευθύνης στους κανόνες του παιχνιδιού

Το σαφές συμπέρασμα εδώ είναι ότι η λογοδοσία από όλα τα μέλη της εταιρείας πρέπει να αποτελεί βασική αρχή.

2. Να είναι ασαφής ή γενικός όσον αφορά τους στόχους της εταιρείας

Επειδή οι ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων είναι συνήθως άνθρωποι που σκέφτονται με μεγάλη προοπτική και δεν χάνουν χρόνο σε λεπτομέρειες, δεν τίθενται συγκεκριμένοι στόχοι. Αυτού του είδους οι ιδιοκτήτες πιστεύουν ότι αν θέσουν μεγάλους, τριχωτούς, τολμηρούς στόχους, θα τους πετύχουν. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι μπορεί να αποπροσανατολιστούν και να κουραστούν.

3. Θέτοντας πάρα πολλά όρια.

Αυτό είναι το πολικό αντίθετο του δεύτερου λάθους, αλλά μπορεί να είναι εξίσου θανατηφόρο. Η ιδέα εδώ είναι να εξουσιοδοτήσετε και να ενδυναμώσετε την ομάδα σας να είναι καινοτόμα για να πετύχετε τα αποτελέσματα που επιθυμείτε. Παρέχετε ενθάρρυνση και υποστήριξη, αλλά μην κάνετε μικροδιαχείριση του θέματος. Με άλλα λόγια, μην είστε υπερβολικά ελεγκτικοί. Επιτρέψτε στους υπαλλήλους σας να κάνουν λάθη και να μαθαίνουν από αυτά.

Δημιουργία ενός υπεύθυνου χώρου εργασίας

Φανταστείτε έναν εργασιακό χώρο στον οποίο όλοι οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται πλήρως για τη δουλειά τους και καταβάλλουν κάθε μέρα μεγάλες προσπάθειες για να φέρουν εις πέρας τα καθήκοντά τους. Συνδέονται με την αποστολή και το όραμα του οργανισμού επειδή βλέπουν μια σαφή σύνδεση μεταξύ αυτού που επιτυγχάνουν και της επιτυχίας του οργανισμού. Ως αποτέλεσμα, οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται την εργασία τους ως σημαντική, ανυπομονούν να πάνε στη δουλειά τους και είναι περήφανοι για αυτό που κάνουν και για τον οργανισμό για τον οποίο εργάζονται. 3 είναι τα βήματα για την ανάπτυξη της υπευθυνότητας στην εργασία.

Τα τρία βήματα προς την προσωπική υπευθυνότητα

Βήμα 1



**Σταμάτα να
κατηγορείς άλλους**



Η απόδοση ευθυνών σκοτώνει την υπευθυνότητα.

Η επίρριψη ευθυνών στους άλλους για λάθη μπορεί να εξαπλωθεί και να γίνει μεταδοτική, καθώς οι άνθρωποι τείνουν να υπερασπίζονται τον εαυτό τους και, ως απάντηση, να κατηγορούν τους άλλους. Αν οι ηγέτες κατηγορούν πάντα την ομάδα τους, κανείς δεν θα αναλάβει την ευθύνη για τα προβλήματα και η επίρριψη ευθυνών θα συνεχιστεί.

Δημιουργία ενός υπεύθυνου χώρου εργασίας



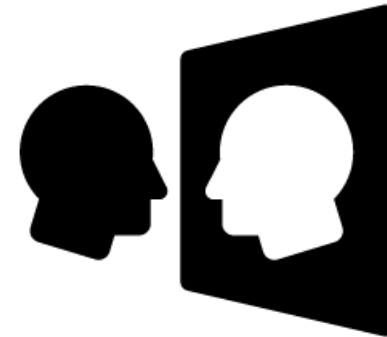
**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Τα τρία βήματα προς την προσωπική υπευθυνότητα

Βήμα 2



**Κοίτα τον εαυτό σου
στον καθρέφτη**



Αναγνωρίστε τη συμβολή σας στο πρόβλημα.

Η αναγνώριση του τρόπου με τον οποίο συμβάλλετε στην τρέχουσα κατάστασή σας είναι ένα απαραίτητο βήμα για την οικοδόμηση ενός καλύτερου μέλλοντος. Αποδεχόμενοι τη συμμετοχή σας στη δημιουργία των προβλημάτων σας, μπορείτε να μετατοπίσετε τον έλεγχο μακριά από πιθανές πηγές ευθύνης και να δώσετε στον εαυτό σας τη δυνατότητα να λύσει τα προβλήματά σας. Η καθιέρωση της προσωπικής υπευθυνότητας απαιτεί να ζητάτε τακτικά ανατροφοδότηση και να την αποδέχεστε με ευγνωμοσύνη. Η γνώση είναι ένα ισχυρό εργαλείο, ειδικά όταν προσπαθείτε να βελτιώσετε την τρέχουσα θέση σας.



innovation hive

Δημιουργία ενός υπεύθυνου χώρου εργασίας



**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Τα τρία βήματα προς την προσωπική υπευθυνότητα

Βήμα 3



Crafting the Solution



- Διορθώστε τη διαδικασία, όχι τους άλλους ανθρώπους.
- Οι άνθρωποι βρίσκονται ήδη στα μισά του δρόμου προς την απάντηση όταν ζητούν σχόλια και αναλαμβάνουν τον ρόλο τους στα προβλήματα. Αν ήσασταν μέρος του συστήματος όπου διαπιστώθηκε ένα πρόβλημα, οι ενέργειές σας πολύ σίγουρα το έκαναν χειρότερο.
- Οι δύο σημαντικότερες αλλαγές που μπορούν να κάνουν οι άνθρωποι για να βελτιώσουν τα αποτελέσματά τους, αν έχουν επίγνωση του τρόπου με τον οποίο συνέβαλαν στην τρέχουσα κατάστασή τους, είναι
 - Οι ίδιοι
 - Το σύστημα



innovation hive

Ηγεσία με βάση την υπευθυνότητα



**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Οι αδύναμοι ηγέτες ρωτούν: "Ποιος φταίει;"

Οι ισχυροί ηγέτες αναλογίζονται το ερώτημα: "Πού απέτυχε το σύστημα;"

Ο ηγέτης - οι δεξιότητες ή τα χαρακτηριστικά που απαιτούνται για να γίνει κάποιος μεγάλος ηγέτης - λαμβάνει μεγάλη προσοχή στον τομέα της ανάπτυξης της ηγεσίας. Το μόνο που καταφέρνει αυτό είναι να κάνει τους ηγέτες πιο εγωκεντρικούς, γεγονός που συχνά οδηγεί σε μια εγωκεντρική προσέγγιση. Το περιβάλλον που δημιουργούν οι ηγέτες θα πρέπει να έχει προτεραιότητα έναντι των ίδιων των ηγετών. πώς λοιπόν δημιουργείτε ηγεσία που μπορεί να διατηρήσει και να στηρίξει μια κουλτούρα υπευθυνότητας; Η πίστη στους άλλους ανθρώπους είναι το πρώτο βήμα. Αν τα στελέχη σας δεν έχουν πίστη στο προσωπικό τους, δεν θα τους εμπιστευτούν ή δεν θα τους δώσουν φωνή -δύο πράγματα που χρειάζονται οι εργαζόμενοι για να νιώθουν ότι τους εκτιμούν και ότι τους δίνουν κίνητρα. Οι πιο αποτελεσματικοί ιδιοκτήτες επιχειρήσεων γνωρίζουν ότι ο οργανισμός τους δεν θα πετύχει στο μέγιστο δυναμικό του χωρίς να έχει το κορυφαίο προσωπικό στο προσωπικό του.



innovation hive



Ευχαριστώ!

