

**BOOST
TRAIN & RETAIN**

RESPONSABILITATE PERSONALĂ

INNOVATION HIVE





**BOOST
TRAIN & RETAIN**

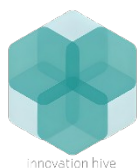
1) Obiectiv - Acest curs de formare îi va ajuta pe managerii de resurse umane să definească responsabilitatea personală, ce înseamnă aceasta la locul de muncă și cum poate fi dezvoltată. Prin explorarea elementelor cheie ale responsabilității personale, acesta îi va ajuta să identifice strategii pentru îmbunătățirea responsabilității personale la locul de muncă.

2) Obiective

- a) Recunoașteți beneficiile responsabilității la locul de muncă
- b) Identificați modalitățile de stabilire a unui loc de muncă acceptabil
- c) Să înțeleagă legătura dintre responsabilitate și leadership

3) Conținutul

- ❖ Importanța responsabilității la locul de muncă
- ❖ Diferența dintre responsabilitate și răspundere
- ❖ Încercarea de a stabili responsabilitatea-3 greșeli frecvente
- ❖ Crearea unui mediu de lucru responsabil
- ❖ Conducerea bazată pe responsabilitate



innovation hive



Funded by
the European Union

Responsabilitatea personală la locul de muncă



**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Responsabilitatea personală este o abilitate pe care majoritatea oamenilor nu o trec în CV, dar care este crucială la locul de muncă.

Angajații responsabili înțeleg că dețin controlul deplin asupra lor înșiși. Ei își asumă meritele pentru succese, dar își asumă și responsabilitatea pentru eșecuri. Responsabilitatea personală este o abilitate crucială pentru orice angajat de succes. Angajații care au un puternic simț al responsabilității au mai multe șanse de a se dedica organizației lor, se simt mai siguri în rolurile lor și au un nivel mai ridicat de satisfacție la locul de muncă. Atunci când vă asumați responsabilitatea la locul de muncă, este posibil să credeți că dețineți controlul asupra rezultatului evenimentelor.



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

Diferența dintre răspundere și responsabilitate



BOOST
TRAIN & RETAIN

Asumarea responsabilității activităților este ceea ce înseamnă a fi responsabil. O persoană responsabilă este cea care își îndeplinește sarcinile descrise în fișa postului său.

Asumarea responsabilității pentru rezultate este ceea ce presupune responsabilitatea. Responsabilitatea este demonstrată de o persoană care înțelege clar ce trebuie făcut și face tot posibilul pentru a obține rezultatele dorite.

*"Responsabilitatea înseamnă asumarea activităților.
Responsabilitatea înseamnă asumarea responsabilității
pentru rezultate."*

Angajații își pierd puterea atunci când dau vina pe alții. Oamenii slabi permit ca soarta să le dicteze soarta. Ei dau vina pentru problemele lor pe circumstanțe și pe alte persoane, transferând astfel puterea către condițiile și persoanele pe care le învinuiesc.

"Dacă această circumstanță sau persoană nu se schimbă de la sine, atunci sunt blocat în această situație pentru totdeauna". rationează ei. "Sunt o victimă neputincioasă".





Încercarea de a institui o cultură a responsabilității: Greșeli frecvente pe care le fac proprietarii și managerii

1. Neincluderea responsabilității personale în regulile jocului

Concluzia clară este că responsabilitatea tuturor membrilor corporației trebuie să fie un principiu-cheie.

2. Vagi sau generice în ceea ce privește obiectivele companiei

Deoarece proprietarii afacerii sunt de obicei persoane care gândesc la scară largă și nu pierd timpul cu detaliile, nu se stabilesc obiective specifice. Acest tip de proprietari cred că, dacă își stabilesc obiective mari, păroase și îndrăznețe, le vor atinge. Cu toate acestea, angajații ar putea fi dezorientați și obosiți.

3. Punerea prea multor limite.

Aceasta este opusul celei de-a doua erori, dar poate fi la fel de mortală. Ideea aici este de a împuternici și de a da putere echipei dvs. să fie inovatoare pentru a obține rezultatele pe care le doriți. Oferiți încurajare și sprijin, dar nu microgestionați problema. Cu alte cuvinte, nu fiți prea autoritar. Permiteți-le angajaților dvs. să facă greșeli și să învețe din ele.

Crearea unui loc de muncă responsabil

Imaginați-vă un loc de muncă în care toți angajații sunt pe deplin interesați de munca lor și fac eforturi mari pentru a-și îndeplini sarcinile în fiecare zi. Aceștia sunt conectați la misiunea și viziunea organizației, deoarece văd o legătură clară între ceea ce realizează și succesul organizației. Ca urmare, oamenii percep munca lor ca fiind semnificativă, așteaptă cu nerăbdare să meargă la serviciu și sunt mândri de ceea ce fac și de organizația pentru care lucrează. Există 3 pași pentru a dezvolta responsabilitatea la locul de muncă.

Cei trei pași către responsabilitatea personală

Pasul 1



Nu mai dați vina pe alții



Vina ucide responsabilitatea.

Învinovățirea altora pentru greșeli se poate răspândi și poate fi contagioasă, deoarece oamenii au tendința de a se apăra și, ca răspuns, de a da vina pe alții. Dacă liderii dau mereu vina pe echipa lor, nimeni nu își va asuma responsabilitatea pentru probleme, iar blamarea va continua.

Crearea unui loc de muncă responsabil



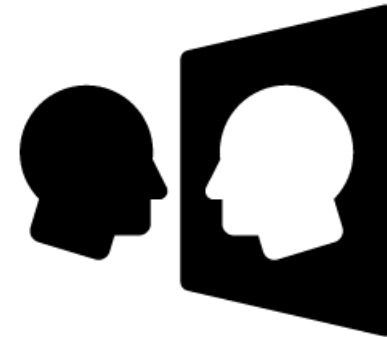
**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Cei trei pași către responsabilitatea personală

Pasul 2



Privește-te în oglindă



Recunoașteți contribuția dumneavoastră la problemă.

Recunoașterea modului în care ați contribuit la situația actuală este un pas necesar pentru a vă construi un viitor mai bun. Acceptându-vă rolul pe care l-ați avut în crearea problemelor dumneavoastră, puteți transfera controlul de la orice sursă potențială de vină și vă puteți oferi capacitatea de a vă rezolva problemele. Stabilirea responsabilității personale presupune să cereți în mod curent feedback și să îl acceptați cu recunoștință. Cunoașterea este un instrument puternic, mai ales atunci când încercați să vă îmbunătățiți poziția actuală.



innovation hive



**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Crearea unui loc de muncă responsabil

Cei trei pași către responsabilitatea personală

Pasul 3



Elaborarea soluției



Remediați procesul, nu alte persoane.

Oamenii sunt deja la jumătatea drumului spre răspuns atunci când cer comentarii și își asumă rolul în probleme. Dacă ați făcut parte din sistemul în care a fost descoperită o problemă, acțiunile dumneavoastră au înrăutățit-o cu siguranță.

Cele două schimbări cele mai importante pe care oamenii le pot face pentru a-și îmbunătăți rezultatele dacă sunt conștienți de modul în care au contribuit la situația lor actuală sunt:

- Ei înșiși
- Sistemul



innovation hive

Conducerea bazată pe responsabilitate



**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Liderii slabi se întrebă: "Cine este de vină?".

Liderii puternici se gândesc la întrebarea: "Unde a eșuat sistemul?".

Liderul - abilitățile sau caracteristicile necesare pentru a fi un mare lider - primește multă atenție în domeniul dezvoltării leadershipului. Acest lucru nu face decât să îi facă pe lideri să fie mai egocentriți, ceea ce duce frecvent la o abordare egocentrică. Mediul pe care liderii îl creează ar trebui să fie prioritar față de liderii înșiși. Așadar, cum crezi un leadership care poate susține și susține o cultură a responsabilității? Primul pas este să aveți încredere în ceilalți oameni. Dacă directorii dvs. nu au încredere în angajații lor, nu vor avea încredere în ei sau nu le vor da o voce - două lucruri de care lucrătorii au nevoie pentru a se simți apreciați și motivați. Cei mai eficienți proprietari de afaceri sunt conștienți de faptul că organizația lor nu va reuși să atingă cel mai mare potențial fără a avea în echipă personalul de top.





Vă mulțumesc!

