

Po raz pierwszy jako szef: Jak być menedżerem, a nie tylko być.

Po raz pierwszy stać się szefem, to z pewnością znaczne osiągnięcie i wyróżnienie. Pociąga ono za sobą zmianę w dotychczasowym funkcjonowaniu. Mimo wielu nowych i pozytywnych doświadczeń jakie niesie ze sobą zmiana roli zawodowej, są i takie, które bywają trudne i wymagające. Często w organizacjach zapomina się o tym, że taka zmiana wymaga wsparcia dla nowego szefa w zakresie odnalezienia się w roli menedżerskiej. A awans wewnętrzny – mimo, iż nobilitujący – bywa źródłem frustracji, ogromnego wysiłku związanego z zaadaptowaniem otoczenia do zmiany, a często także poczucia bycia nieakceptowanym przez zespół. Pojawiają się wyzwania, które nie tyle związane są z nowym zakresem odpowiedzialności, np. zwiększoną decyzyjnością, czy samodzielnością, ale przede wszystkim takie wyzwania, które wiążą się ze zdefiniowaniem własnej roli oraz z budowaniem zespołu i integrowaniem go wokół wspólnego celu.

Często młodzi menedżerowie chcąc sprostować stawianym im wyzwaniom menedżerskim, są skłonni do tego, aby podjąć ogromny wysiłek fizyczny i psychiczny, często nie komunikując swoim przełożonym realnych trudności, na które napotykają w codziennej pracy w roli szefa. Kieruje nimi ambicja, chęć udowodnienia, że podjęta decyzja o ich awansie była właściwa, trudność z przyznaniem się do własnej słabości, niewiedzy, czy też niekompetencji. Często także trudno młodym menedżerom definiować własne ograniczenia w nowej roli z uwagi na brak wglądu w to, co wchodzi w zakres roli menedżerskiej. Działają intuicyjnie, co z pewnością w wielu sytuacjach jest im pomocne, jednak z uwagi na brak podstaw w zakresie wiedzy i umiejętności menedżerskich padają ofiarą własnej ambicji.

Wiele badań pokazuje, że kluczowym elementem staje się proces wdrożenia, czyli działania, które wspierają osobę w nowej roli. Wsparcie to może dotyczyć zarówno obszaru merytorycznego, jak również umiejętności i kompetencji istotnych na nowym stanowisku. Wsparcie to może przybierać różną formę – od wewnętrznego szkolenia i mentoringu, poprzez udział w projektach, coaching, czy też udział w szkoleniach zewnętrznych związanych z umiejętnościami menedżerskimi.

Co zatem jest istotne we wdrożeniu nowej osoby do roli menedżerskiej z punktu widzenia kompetencji kierowniczych?

1. Zobrazowanie zakresu roli menedżerskiej – czyli innymi słowy: za co firma płaci menedżerowi i w związku z tym czego od niego wymaga. W tym miejscu mowa o bazowych funkcjach zarządzania, takich jak:
 - Planowanie
 - Organizowanie
 - Motywowanie
 - KontrolowanieOczywiście funkcje te można rozwijać w kierunku bardziej nowoczesnego podejścia do zarządzania, niemniej jednak ich zobrazowanie jest istotne z punktu widzenia młodego menedżera, który dzięki temu łatwiej może odpowiedzieć sobie na pytanie: „co mogę jako szef, a czego już nie?”, „czego firma ode mnie wymaga?”
2. Świadome tworzenie własnego zespołu i atmosfery w nim panującej. Przede wszystkim mowa tu o takich obszarach aktywności menedżerskiej, które stanowią główne filary decydujące o wielkości menedżera.

- Zaufanie – czym jest, jakie ma znaczenie z punktu widzenia zarządzania zespołem, jak zarządzać zaufaniem w zespole
- Wizja i cele kluczowe zespołu – wokół czego integrować zespół, jak definiować cel zespołu, jak stawiać cele w zespole w sposób motywujący
- Potencjał pracowników – jak rozpoznawać potencjał pracowników, jak nim zarządzać na co dzień i nie bać się go
- Środowisko i otoczenie – jak kreować otoczenie zespołu, aby sprzyjać budowaniu atmosfery zaufania i wspierać bieżącą realizację zadań

Co ważne: im wcześniej menedżer uświadomi sobie zakres swojej roli oraz obszary decydujące o jego wielkości, tym bardziej skutecznie i odpowiedzialnie będzie zjednywał swój zespół wokół wspólnych celów. To droga do tego, aby menedżerem być, a nie tylko bywać.

Realizowane przez Akademię Biznesu MDDP szkolenie *Zarządzanie zespołem dla młodych menedżerów* polecam jako bezpieczną i skuteczną formę poszerzania własnej perspektywy o siebie w roli szefa, perspektywy własnego zespołu, a dzięki temu świadome budowanie swojej roli menedżerskiej. To szkolenie kierowane dla osób dedykowanych do objęcia roli menedżerskiej lub tych, którzy początkują w tej roli.

Wszystkim młodym menedżerom życzę przede wszystkim odwagi do tego, aby BYĆ (a nie bywać) menedżerem.

Trener Akademii Biznesu MDDP