

Instrumentul GR8 Remote Manager

Dimensiuni prezentate sintetic

Stabilitate emoțională

Managerii stabili emoțional manifestă încredere în forțele proprii, simțindu-se capabili să gestioneze stresul unor situații problematice. Persoanele stabile din punct de vedere emoțional au capacitatea de a gestiona cu mai mult succes situațiile de muncă stresante și ambigue, care vor apărea mai probabil în medii virtuale, în condiții de dispersie geografică și temporală. De asemenea, stabilitatea emoțională sporește capacitatea membrilor echipei de a soluționa conflictele, care pot fi mai frecvente în echipele virtuale decât în cele tradiționale (*Hoc, E.J., Dulebohn, H.J., 2017*).

Descriere Great People Inside: Știu să gestioneze cu ușurință orice situație dificilă și nu se simt copleșite de problemele lor personale sau de la muncă. Sunt relaxate, calme, nu se supără prea ușor, au încredere în ele și își gestionează eficient sentimentele contradictorii.

Curiozitate și autocunoaștere

Cercetările arată că șefii care conduc eficient echipe virtuale sunt pasionați de auto-cunoaștere, auto-perfecționare, manifestând curiozitate. Ei se evaluează permanent (*Lamond, D., Daniels, D., Standen, P., 2002*) în scop de progres și nu se tem să jongleze cu roluri multiple care presupun complexitate comportamentală (*Kayworth, R., T., Leidner, D., E., 2015*). Reușesc să își regleze optim asperități personale ce pot fi uneori întâlnite la cei cu funcții de autoritate (precum orgoliu, rigiditate, etc) și sunt deschiși la feedback sau critică, fără a se teme să iasă din zona de confort sau să își confrunte stările interioare disfuncționale.

Descriere Great People Inside: Sunt curioase, le place să caute răspunsuri, să testeze lucruri pentru a înțelege cum funcționează, documentându-se temeinic atunci când întreprind ceva nou. Situațiile aparent fără ieșire le motivează, fiind capabile să gestioneze și să rezolve probleme chiar și în momente dificile sau cu un nivel mare de complexitate. Au capacitatea de a anticipa eșecul. În cadrul unei discuții le place mai mult să asculte decât să vorbească și înainte de a-și expune punctul de vedere studiază ce au ceilalți de spus. Sunt, în general, atente la sentimentele lor interioare. Evită rutina.

Tenacitate

Conducătorii care supravezează prin intermediul mijloacelor virtuale vor avea nevoie de sânguință și hotărâre, de o orientare spre obiective mai activă decât în mediul de relaționare directă. Prin *tenacitatea* ce trebuie să îi caracterizeze (*Lamond, D., Daniels, D., Standen, P., 2002*), ei manifestă perseverență, determinare în depășirea obstacolelor, reușind finalizarea a tot ceea ce și-au propus.

În același timp, managerul tenace va ști cum să mențină un nivel ridicat de motivație și optimism pe toată durata îndeplinirii sarcinilor echipei.

Descriere Great People Inside: Sunt capabile să ducă la îndeplinire proiecte pe termen lung, concentrându-se asupra lor până la finalizare. Muncesc cu entuziasm, fiind hotărâte și perseverente în ceea ce privește sarcinile care trebuie finalizate. Au puțină considerație față de oamenii care nu se preocupă de îndeplinirea sarcinilor.

Cooperare

În echipele ce lucrează de la distanță este foarte important ca managerii să acorde o atenție deosebită influențelor contextului social asupra muncii virtuale (*Daniels et al., 2000*). Încrederea și comunicarea, sunt în fruntea listei provocărilor cu care se confruntă echipele virtuale (*Levasseur 2010*), prin urmare, este vital ca managerii să abordeze aceste probleme cu concentrare și tenacitate. Managerii construiesc încrederea prin abordări individualizate (dedică timp și efort pentru a-i cunoaște pe ceilalți și pentru a le înțelege preferințele, așteptările, nevoile), prin păstrarea promisiunilor și prin conversațiile dese (*Hickman, A., Ph.d, Levey, R., I., 2019*).

Asigurarea unei atitudini de cooperare și bunăvoință între membrii echipei virtuale este parte din responsabilitatea managerului.

Descriere Great People Inside: Consideră că relațiile sociale ar trebui să se bazeze în primul rând pe încredere, deschidere față de ceilalți și suport reciproc și mai puțin pe competiție. Se simt întotdeauna parte a grupului, acceptă cu ușurință ajutor din partea celorlalți, oferind la rândul lor suport și ajutor celor care au nevoie. Sunt empatici, ținând cont de nevoile și sentimentele celorlalți atunci când iau decizii, bucurându-se pentru reușitele lor. Sunt capabile să-și sacrifice propriul interes în favoarea grupului.

Asertivitate

Asertivitatea presupune să îți exprimi direct punctul de vedere, sentimentele, fără a fi însă agresiv sau pasiv, având o atitudine verticală, de respect și înțelegere față de părerile și nevoile posibil diferite ale celor cu care relaționezi.

Într-un rol managerial condus virtual, *asertivitatea* devine o competență utilă (*Lamond, D., Daniels, D., Standen, P., 2002*). Faptul că ea clarifică și reduce ambiguitatea, că permite transmiterea unei viziuni clare în privința obiectivelor, rolurilor membrilor echipei o fac vitală în echipele conduse virtual, dar și atunci când situația devine mai critică, în cazul obiectivelor majore sau când aceasta este cea mai scurtă cale către un rezultat critic.

Descriere Great People Inside: Își exprimă opiniile proprii sau ale celor pe care îi reprezintă într-un mod clar, concis și direct, respectând și luând în considerare părerile celorlalți. Nu evită discuțiile în contradictoriu, pun cu curaj întrebări atunci când e nevoie, știu să spună NU, iar, în cazul unui conflict, se străduiesc să medieze situația. Iau atitudine atunci când o persoană este nedreaptă. În general își recunosc greșelile.

Responsabilitate

În cazul dimensiunii *Responsabilitate* vorbim de trăsături de personalitate ce trimit la finalizare calitativă și la timp a unor proiecte/lucrări. Persoanele responsabile nu se sustrag de la o implicare activă în proiectele de echipă, ajutându-i și pe ceilalți să facă eforturi pentru a avea rezultate bune.

Serioși, conștiincioși, managerii virtuali eficienți se ocupă de calitatea și precizia rezultatelor echipei și fac analize atente înainte de a se decide, monitorizând modul în care se gestionează timpul, productivitatea echipei (*Lamond, D., Daniels, D., Standen, P., 2002*), căutând moduri de eficientizare a muncii acesteia.

Descriere Great People Inside: Își duc la bun sfârșit toate sarcinile/proiectele în care s-au implicat, concentrându-se asupra lor și depunând toate eforturile necesare pentru a le finaliza cu succes și cu respectarea termenelor limită. Își asumă responsabilitatea greșelilor lor, fiind receptive la feedback, chiar și atunci când acesta este negativ. Încurajează diversitatea modurilor de gândire, ideilor și opiniilor, ascultă opiniile celorlalți, dar iau deciziile după propria analiză a faptelor. Preferă să întârzie o decizie decât să greșească, indiferent de urgența acesteia.

Flexibilitate

Flexibilitatea în munca unui manager eficient ce coordonează echipe virtuale presupune că acesta reușește să își adapteze cu agilitate stilul de comunicare și de lucru la schimbările apărute, dar și la diferitele personalități și modalități de acțiune cu care vine în contact.

Managerul virtual eficient răspunde cu reacții prompte atât în comunicare, cât și în stabilirea de responsabilități în cadrul echipei (Kayworth, R., T., Leidner, D., E., 2015), adaptându-se ușor la cerințele organizației.

Descriere Great People Inside: Se adaptează cu ușurință noilor stiluri și medii de lucru și se integrează fără probleme în grupuri diferite de cel din care fac parte sau în locuri de muncă noi. Sunt deschise la schimbări, fiind dispuse să își ajusteze programul de lucru ori de câte ori e nevoie. Tratează conflictul într-un mod constructiv și sunt proactive în urma unui feedback negativ.

Obiectivitate

Obiectivitatea se referă la a avea o abordare solidă și structurată în rezolvarea problemelor, folosind o atentă analiză a detaliilor unei probleme, după ce s-au colectat cât mai multe informații posibile, înainte de luarea unei decizii. Accentul e pus pe pragmatism, pe logică, pe o evaluare în care propria perspectivă vine pe locul doi. Cercetările arată că în mediul virtual, pentru a fi eficientă, echipa trebuie să manifeste o bună orientare practică, iar managerii ei să ia decizii bazate pe fapte (Lamond, D., Daniels, D., Standen, P., 2002).

Descriere Great People Inside: Preferă ordinea și regularitatea, desfășurându-și activitatea pe baza unui plan bine definit. Înțeleg cu ușurință ideile abstracte și pot procesa un volum mare de informație. Sunt capabile să înfrunte dificultăți pentru a obține un rezultat important și nu renunță cu ușurință în fața obstacolelor. Își gestionează cu încredere sentimentele proprii.

Corectitudine

Integritatea personală atunci când vine vorba de a lucra în echipe virtuale este unul dintre factorii critici (Lamond, D., Daniels, D., Standen, P., 2002). Când se constituie ca și o calitate a unui șef, aceasta asigură un tratament corect, egal, ghidat după regulamente sau norme adaptate contextului în cauză, ținând cont de drepturile și obligațiile fiecărui membru din echipă.

Managerul ce manifestă comportamente pline de corectitudine se străduie să își îndeplinească angajamentele făcute. El caută să aibă o abordare etică față de gestionarea echipei sale astfel încât munca virtuală să nu fie utilizată pentru a agrava termenii și condițiile angajaților (Lamond, D., Daniels, D., Standen, P., 2002).

Descriere Great People Inside: Se asigură că urmează cu strictețe procedurile și regulamentele organizaționale și se informează periodic cu privire la acestea. Își țin întotdeauna promisiunile și se așteaptă ca și ceilalți să facă la fel. Își tratează colegii în mod echitabil, ținând cont de drepturile și obligațiile fiecăruia și iau apărarea acestora atunci când aceștia sunt nedreptățiți. Cunosc criteriile după care le este evaluată munca și se asigură că acestea sunt respectate cu strictețe.

Stres și reziliență

Managerii au uneori de-a face cu experiențe ce aduc stres, ambiguitate, schimbare și conflicte, necesitând să ia decizii și în astfel de momente, însă să o facă cu hotărâre și calm. Să fie rezilienți (Tuffley, D., 2011) și să rămână optimiști, să fie pregătiți și adaptați pentru un nivel mare de complexitate și presiune, să învețe din greșeli, apar ca și comportamente de bază în activitatea unui leader. Mediul virtual poate aduce noi provocări managerilor în ceea ce privește gestionarea stresului la nivel de grup, atât prin tema diversității, cât și a rezolvării conflictelor, precum și în ceea ce privește reducerea sentimentului de izolare socială resimțit de unii membri ai echipei (Terri Griffith, T., Neale, M.A., 2001).

Descriere Great People Inside: Iau decizii și acționează cu hotărâre și calm, mai ales în situații complexe, cu risc sau neobișnuite, fiind capabile să accepte eșecul și să învețe din propriile greșeli. Atunci când apar, privesc eșecurile cu optimism, având nevoie de o perioadă scurtă de timp pentru a-și reveni. Evenimentele neplăcute, stresul, momentele de incertitudine nu le afectează calitatea vieții, starea de confort sau nivelul de energie. Sunt persoane organizate.

Leadership

Mediul virtual expune la solicitări noi competența de a conduce a managerilor (Krumm, S., Kanthak, J., Hartmann, K., Hertel, G., 2016). Managerul eficient ce coordonează de la distanță va avea ca principale preocupări: comunicarea și motivarea echipei, construirea încrederii, pentru ca echipa să si atingă performanțele setate. El comunică asertiv o direcție de acțiune și apoi ghidează echipa spre a o urma. Cercetările efectuate pe echipele virtuale au arătat că oficializarea încă de la început a obiectivelor, rolurilor și metodelor de comunicare ale unei echipe virtuale crește eficacitatea echipei (Gibson, C., B., Dunlop, P.D., Cordery J., L., 2019). Un leader eficace e cel care își asumă rolul de a promova o viziune clară în ceea ce privește atingerea obiectivelor, dar și cel care e capabil să inspire și să se constituie ca un mentor pentru cei din echipa sa (Kayworth, R., T., Leidner, D., E., 2015).

Descriere Great People Inside: Coordonează echipa într-o manieră asertivă și echidistantă. Consideră că feedback-ul primit este la fel de important ca cel oferit, laudându-și întotdeauna subordonații pentru reușitele lor și luând în considerare, la rândul lor, feedback-ul primit de la aceștia. Promovează în cadrul echipei o viziune clară privind atingerea obiectivelor, inspirându-i pe membrii echipei să aibă performanțe din ce în ce mai bune, respectând principiile de etică profesională. Caută continuu să se dezvolte profesional și personal. Își bazează deciziile atât pe o analiză riguroasă a datelor cât și pe experiență, încurajându-i și pe ceilalți să facă la fel.

Dimensiunile Cognitive - Plus (Raționament deductiv, Aptitudini numerice, Aptitudinea verbală)

Aptitudinile cognitive sunt reprezentate de abilitatea individului de a performa în activități mentale asociate învățării și rezolvării de probleme.

Analiza și interpretarea datelor devine o competență importantă în echipele virtuale dată fiind concentrarea sarcinilor pe prelucrare și exprimare eficientă de idei și informații (Stefan Krumm, Jens Kanthak, Kai Hartmann & Guido Hertel, 2016).

Studiile arată că, cu cât mediul virtual este mai solicitant în utilizarea activă a aptitudinilor intelectuale/conceptuale/de abstractizare, cu atât aceasta competență e mai necesar a fi evaluată, ea având o capacitate mare de a prezice performanța în muncă în general (Hunter, 1986), dar și în învățarea mediată virtual (Behling's, 1998).

Pentru evaluarea managerilor remote, în cazul cărora sarcinile curente presupun gândire constructivă, emiteri de concluzii pe baza unor date existente, competența Aptitudini cognitive trebuie evaluată cu prioritate.

Descriere Great People Inside:

Raționament deductiv Plus este abilitatea de a înțelege ideile exprimate cu ajutorul logicii și rațiunii.

Aptitudinea numerică Plus este abilitatea de a înțelege informațiile numerice și de a rezolva corect problemele matematice.

Aptitudinea verbală Plus este capacitatea de a utiliza eficient vocabularul pentru a înțelege sau transmite cu claritate diferite concepte și perspective.

Sprrijinim oameni și companii să gestioneze perturbările cauzate de COVID-19

Asigurați continuitatea afacerii dumneavoastră prin folosirea soluțiilor noastre digitale

