Rheolaeth

MEDDYLIWCH AMDANI

Mawrth 2006

Bydd Cyngor Rheolaeth Cymru yn gweithio gyda phartneriaid yng Nghymru a thu hwnt i hybu gwell perfformiad o ran rheoli ar bob lefel yn yr economi.

Fel rhan o'r dasg honno, rydym yn annog rheolwyr fel chi i ystyried sut gallan nhw ehangu eu galluoedd eu hunain a gwella yn eu gwaith.

Nod y daflen grynodeb yma, a fydd yn cael ei chyhoeddi bob mis, yw'ch helpu chi i ganolbwyntio yn fwy eglur ar yr heriau ymarferol sy'n eich wynebu.

Nid ydym yn honni bod yr holl atebion gennym, ond rydym yn gobeithio y bydd y cwestiynau yma'n ysgogi ystyriaeth a fydd yn ddefnyddiol i chi. Os ydych chi am roi'ch barn ar unrhyw rai o'r materion sy'n cael eu codi, cysylltwch â ni.

gwyneth.stroud @crc-wmc.org.uk

Awduron Arloesedd

Mewn erthygl ddiweddar o'r enw "Creu Marchnadoedd Newydd Trwy Arloesi'r Gwasanaeth," nododd y cylchgrawn Management Today sut yr arweiniodd ymchwil i'r farchnad at benderfyniad tai coffi Starbucks i osod byrddau crwn yn hytrach na rhai petryal oherwydd bod y rhain yn golygu bod cwsmeriaid ar eu pennau'u hunain yn teimlo'n llai unig tra'n yfed eu coffi.

Oes yn rhaid i newidiadau arloesol fod yn gymhleth neu'n radical, ynteu yn hytrach a ddylech chi fod yn chwilio am welliannau syml a chynnil fel datrysiad y ford gron a allai weddnewid profiad cwsmeriaid o'ch gwasanaeth?

Dynamig ynteu Ysbrydoledig?

Mewn pleidlais ddiweddar ymhlith ymgeiswyr ar gyfer gwobrau Arwain Cymru, 'ysbrydoledig' oedd yr ymadrodd a ddefnyddid amlaf yn gysylltiedig ag arweinyddiaeth dda. Fodd bynnag, yn yr un bleidlais, dim ond un neu ddau o'r ymatebwyr oedd yn ystyried bod 'carisma' a 'dynamiaeth' yn briodoleddau pwysig i arweinydd.

A yw'r ymatebion yma'n gwrth-ddweud ei gilydd? Os nad yw carisma a dynamiaeth yn hanfodol, yna beth yw'r priodoleddau personol ac ymddygiadol y mae eu hangen ar arweinydd er mwyn iddo/iddi fod yn 'ysbrydoledig' i'w staff?

Ymuno yn yr hwyl

Sylw'r Fonesig Margot Fonteyn, y falerina enwog, oedd bod cymryd eich swydd o ddifrif yn hanfodol, ond bod cymryd eich hunan o ddifrif yn drychinebus.

Ydy'ch urddas personol yn bwysicach i chi na pherthnasoedd da â'ch tîm? Allwch chi drin hiwmor yn y gweithle a derbyn rhywfaint o dynnu coes diniwed, ynteu a fydd eich gwedd yn llym, rhag ofn i ysgafnder arwain at golli'ch awdurdod?

Pam ydych chi'n gwneud hyn?

Yn ôl yr Arglwydd Stevenson, Cadeirydd HBOS, y cewri cyllidol, nid pobl sy'n gynhenid dda mo arweinyddion, ac yn sicr nid ydynt yn arwrol. Fe ddadleuodd mai teimladau o annigonolrwydd ac ansicrwydd sy'n gyrru'r rhan fwyaf o arweinyddion.

Fyddwch chi fel rheolwr fyth yn aros i ofyn beth mewn gwirionedd sy'n eich annog chi i lwyddo yn y swydd rydych ynddi? Ydy hi'n ddefnyddiol gwybod beth sy'n eich gyrru, neu a oes ots beth sy'n eich gyrru hyd yn oed, cyn belled â'ch bod yn sicrhau'r canlyniad iawn i'ch busnes?

Gwylio'r Gagendor

Roedd ffigyrau diweddar y Comisiwn Cyfle Cyfartal yng Nghymru yn dangos bod merched, ar gyfartaledd, yn ennill 12% yn llai na dynion am waith cyfwerth. Roedd y gagendor hyd yn oed yn lletach, sef 31%, yn achos merched a oedd yn gweithio'n rhan-amser.

A yw'r gagendor yma rhwng y ddau ryw i'w weld yn eich gweithlu chi? Os felly, a yw hyn yn wirioneddol adlewyrchu gwerth cyfraniad aelodau benywaidd o'ch staff? Oni ddylai rheolwr da ddadansoddi pam fod sefyllfa o'r fath wedi codi, a chwilio am ddulliau amgen a fydd yn caniatáu i f erched gyfrannu mwy ac yna'n eu gwobrwyo yn unol â hynny.

Gwefannau Rheolaeth

www.50lessons.com
Mae'r syniad y tu cefn i Fifty Lessons yn syml. Mae'r wefan yn cydweithio'n agos ag arweinwyr busnes mwyaf llwyddiannus y byd i ddal, storio a throsglwyddo eu profiadau dysgu mwyaf pwysig ar ffurf straeon byr a grymus ar fideo, yn cwmpasu ystod eang o heriau busnes.
Mae Fifty Lessons yn gyfle i sefydliadau sydd wedi ymrwymo i ysgogi newid i ymddygiad, i academyddion ac ymgynghorwyr sy'n chwilio am ddeunydd dysgu sy'n ymarferol ac yn ddiddorol, ac i unigolion sydd am wella'u perfformiad personol mewn busnes.

Cyngor Rheolaeth Cymru
Wales Management Council