

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 galluedd eu hunain a gwella yn eu gwaith.

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

Pa wahaniaeth ydych chi'n ei wneud?

Mae William C Taylor, awdur 'Mavericks at Work' yn dadlau bod y rhan fwyaf o gwmnïau yn y rhan fwyaf o ddiwydiannau'n gul eu gorweli. Yn y bôn, maen nhw'n meddwl yn yr un ffordd ac yn ceisio'r un cyfleoedd yn y farchnad.



Ydy'ch cwmni chi'n disgyn i'r categori hwn, ynteu a ydych chi'n ceisio cynnig rhywbeth gwahanol? Pe byddai'ch cwmni chi'n mynd i'r wal yfory, faint fyddai'ch marchnad yn gweld eich colli?

Cyrff ond nid Meddyliau'n Cyfarfod

Dangosodd ymchwil newydd a gynhaliwyd gan gwmni hyfforddi ar-lein WebEx fod gweithwyr ar gyfartaledd yn teimlo bod mwy na thraean y cyfarfodydd roedden nhw'n eu mynychu'n 'ddiddiben'. Treuliai mwy na chwarter ohonyn nhw eu hamser mewn cyfarfodydd yn poeni am waith arall y dylen nhw fod yn ei wneud yn lle bod yn y cyfarfod.



Pa feini prawf fyddwch chi'n eu defnyddio wrth benderfynu a fyddwch chi'n galw cyfarfod ai peidio? Fyddwch chi'n wir ystyried ffyrdd eraill o ledaenu gwybodaeth a phenderfynu nad ydyn nhw'n golygu dod â phawb at ei gilydd?

Anghytgord derbynol?

Mae Richard Reeves, cyfarwyddwr yr ymgynghorwyr busnes blaenllaw, Intelligence Agency, yn dadlau bod arweinwyr nad ydyn nhw'n sicr o'u hunain yn osgoi beirniadaeth neu anghytgord. Ar y llaw arall, mae arweinwyr delfrydol yn cyfuno hyder llwyr yn eu gallu eu hunain â pharodrwydd i wrando ar eraill a chyfaddef camgymeriadau.



I ba raddau fyddwch chi'n caniatáu i aelodau o'ch tîm fynegi eu hanghytgord â chi yn agored? Sut allwch chi reoli yr anghytgord hwn er budd y busnes, ac osgoi colli'ch awdurdod eich hunan?

Yn bresennol heb wyliau

Yn ôl y Work Foundation, ni fydd 30% o weithwyr Prydain yn cymryd eu gwyliau blynyddol yn llawn oherwydd eu bod nhw'n rhy brysur.



Pa mor agos fyddwch chi'n monitro p'un a yw'ch tîm yn cymryd eu gwyliau i gyd? Ynteu a fyddwch chi'n cymryd amoch yn sinigaidd nad ydych wedi sylwi ar hyn ac yn manteisio'n dawl ar yr amser ychwanegol maen nhw'n ei roi i'r cwmni?

Aredig Tywod

Yn ei lawlyfr 'The Rules of Management', sy'n gwerthu fel slecs, mae Richard Templar yn dadlau: "Mae yna rai prosiectau na fyddan nhw byth yn gweithio ac mae'r rheolwr da yn gwybod yn reddfodol pa bryd i gilio, rhoi i fyny a cherdded i ffwrdd."



A ydych chi wedi dyfalbarhau am gyfnod hir, yn ceisio newid unigolyn sy'n rhwystrol, neu'n cyflwyno cynllun na fydd byth yn gweithio? A ydych chi'n fodlon rhoi'r gorau iddi a dweud ffarwel wrth yr unigolyn neu roi cynnig ar gynllun arall yn lle?

Gwerth eu darllen

Mae "Five Minds for the Future" gan Howard Gardner (Ysgol Fusnes Harvard) yn werth ei ddarllen. Ei nod yw "disgrifio'r mathau o feddyliau fydd eu hangen ar bobl er mwyn iddyn nhw ffynnu yn y dyfodol". Mae yna bum pennod ar gyfer y pum meddwl yn y teitl - y meddwl disgybledig, y meddwl sydd wedi'i syntheseiddio, y meddwl creadigol, y meddwl sy'n llawn parch a'r meddwl moesegol. Mae'n hawdd ei ddarllen ac yn ddiddorol, ac yn targedu addysgwyr a rheolwyr yn bennaf. Mae'n graff gan ei fod yn wirioneddol wneud ichi feddwl yn ofalus ynghylch sut y bydd angen inni i gyd feddwl yn y dyfodol, ac fe gewch hwyl yn dyfalu pa fath o feddwl sydd gennych chi - nid yw'n hawdd.



Cyngor Rheolaeth Cymru
Wales Management Council

