

Świadomy swojej wartości pracownik, to 200% „wytrobionej normy”. Wysoka samoocena, to efekt odpowiedniej motywacji, a skuteczne motywowanie, to pełnoetatowe zajęcie dla menedżera. Jednak rolę przełożonego jest także mierzenie się ze wszystkim innym, co dostarcza firmie wymiernych rezultatów biznesowych.

Jak zatem sprawić, aby w tym zmieniającym się i pełnym wyzwań środowisku wywołać w zespole pełne zaangażowanie, inicjatywę i kreatywność?

Coaching to motywowanie pracownika do wewnętrznego „wzrostu”. Jednym z najbardziej popularnych modeli coachingowych wykorzystywanych w zarządzaniu zespołami jest model GROW - Goal (cel), Reality (rzeczywistość / aktualna sytuacja), Options (możliwości), Will Wrap-up (wola / chęć działania). Szukając najprostszych analogii, model ten przypomina plan podróży: najpierw, menedżer ustala ze swoim pracownikiem, gdzie ten chce się udać (Goal - cel) i odnosi to do aktualnej sytuacji / położenia (Reality - rzeczywistość). Następnie, menedżer z pracownikiem określa i omawia dostępne możliwości działania (Options). Na końcu sprawdza, czy podwładny ma wystarczająco silną motywację i wolę (Will), aby odbyć podróż i stawić czoła wszystkim napotkanym przeszkodom i wyzwaniom.

Menedżer osiąga wówczas swoje cele biznesowe nie poprzez działania dyrektywne i wydawanie bezpośrednich poleceń, lecz przyjmuje postawę doradcy, podając pracownikowi wskazówki dotyczące rozwiązania danego problemu.

Zorientowani na wspólny cel pracownicy potrafią utożsamiać go z celami indywidualnymi, co katalizuje poczucie firmowej wspólnoty i poprawia komunikację wewnętrzną oraz pozwala określić prawidłowe relacje menedżera-coacha z podwładnymi.

Źródło: <http://manager.wieszjak.pl>