

НЕ НАДО ОБВЕШИВАТЬСЯ «ОБЕЗЬЯНКАМИ»

Нехватка кадров на рынке труда буквально заставляет компании обратить взор на собственных сотрудников и задаться вопросом: а почему бы из своих не вырастить то, что нам так необходимо?

Я предлагаю рассмотреть случай, когда совершается ошибка: выбирается стратегия развития собственных кадров типа «Общечеловеческие ценности и любовь к людям. Забота. Развитие». Стратегия, которая ведет в никуда.

Руководитель, убежденный специалистами в правильности такого подхода, – надеется, ждет, дает сотрудникам время на адаптацию, а потом тихо удивляется, наблюдая, как сотрудники вместо ожидаемого проявления ответственности, инициативы и исполнительности «вдруг» начинают расслабляться, проявлять признаки инфантилизма и безответственности. Скорость обретения сотрудниками новых навыков такая маленькая, что руководителю приходится брать на себя функции этих сотрудников. По сути, руководитель обвешивается «обезьянками» и решает за них задачи – их задачи.

Что же нужно делать? Важно не «выращивать» сотрудников, а создавать питательную среду для их роста. Спросите: «каким образом? что создаст эту питательность, если не любовь?». Люди испытывают культурный шок, когда к ним приходит осознание, что 85% трансформирующих ситуаций в их жизни связаны с болью, со смертью, потерей или кризисом. И только процентов пятнадцать меняются через позитив. Вывод – мы чаще всего интенсивнее меняемся через боль. И это важно знать и создавать... не боль, а нагрузки, как в спорте, чтобы в мышцах на следующий день ощущался легкий дискомфорт. Тогда будет и рост и развитие.

ИТАК

ШАГ ПЕРВЫЙ. Принять за основу, что любовь к людям означает признание в них



АВТОР
Александр
Савкин

директор Института
коучинга,
соавтор книги
«Коучинг
по-русски –
смелость желать»

взрослых людей. Поддержку уравнивать требовательностью.

ШАГ ВТОРОЙ. Прежде чем вкладываться в человека, необходимо убедиться, что «любовь взаимна». Как минимум, поинтересоваться – кем он видит себя в будущем, через год, два, пять? Послушать, что скажет в ответ, а главное – загорелись ли у него глаза!!!

ШАГ ТРЕТИЙ. Рассказать, что вы от него ждете. Поставить конкретную цель и обозначить промежуточные контрольные точки – каким он должен стать через месяц, два, три... Посмотреть, какие вынесет уроки из ошибок.

ШАГ ЧЕТВЕРТЫЙ. Прописать четкие прозрачные правила: что будет, если справляется, а что – если он не справится с поставленными задачами. В общем, сотруднику должно быть вкусно и немножко... страшно.

ШАГ ПЯТЫЙ. Дать необходимую поддержку на пути. Праздновать маленькие победы: что удалось и что стоило труда. И делать это регулярно.

И в завершение. Дорогие руководители, бизнес – это не богадельня, бизнес должен двигаться. «Выращивайте» сотрудников, но не «выращивайте» их бесконечно. Любите людей, но любовью развивающей. Руководитель должен быть добрым, но не добреньким, требовательным, но не жестоким. Мне очень близки слова Ошо: «Рука любящего человека имеет право дать яд». И, пожалуй, самое главное: только через работу с собой можно что-то сделать с другими. И здесь встает вопрос вашей личной мотивации, ваших личных целей и вашего ответа на вопрос – а ради чего лично вы готовы трудиться, меняться, перестраивать свою работу с сотрудниками. А это уже другой разговор...



85% ТРАНСФОРМИРУЮЩИХ СИТУАЦИЙ В ЖИЗНИ ЛЮДЕЙ СВЯЗАНЫ С БОЛЬЮ, СО СМЕРТЬЮ, ПОТЕРЕЙ ИЛИ КРИЗИСОМ