

image not found or type unknown



Я выбрала тему для обсуждения с сотрудником «Лидер ведет людей туда, куда они хотят идти.» Исходя из этой темы, разовью обсуждение.

Допустим, у сотрудника сложность в развитии, он в целом хороший специалист в отделе, за ним готовы следовать, но он уже выгорает и не знает за что хвататься.

В такой ситуации лидер, он же руководитель должен обратить внимание на состояние сотрудника. Вызвать его на обсуждение его сложностей, понять глубинные причины его состояния. Составить с сотрудником полноценный план выхода из этого положения. Прописать какие задачи ему помогут изменить ситуацию. Если в компании есть коучинг то можно записаться вместе с сотрудником на сессию, сначала на единичную, а в дальнейшем уже коуч сможет создать индивидуальную программу по развитию и возвращение сотрудника в ресурсное состояние.

В такой ситуации лидер должен поддерживать сотрудника, если он дорог как специалист. Периодически поддерживать и спрашивать нужна ли ему помощь или даже просто поговорить.

При работе с коучем может получиться так, что сотрудник поймет, что ему хочется заниматься чем-то другим, потому что он вырос уже из своей должности и функционала, поэтому лидеру важно принять то, что сотрудник может уйти в другой отдел или захочет заниматься чем-то другим.

Лидер не должен сопротивляться в такой ситуации и понять, что сотрудник может быть эффективнее и продуктивнее, когда занимается тем, что ему нравится и тем, от чего он получает кайф, тогда ведь и компания получит от этого сотрудника много пользы, в качестве его коэффициента полезного действия от него. Таким образом, лидер будет вести своих сотрудников туда, куда они хотят. Конечно, тут важно критическое мышление подключить, чтобы распознать действительно ли у сотрудника выгорание или он ленится и не хочет работать.

Кажется, что лидер должен быть чутким и внимательным, чтобы не прям вести людей за собой, а просто направлять или задавать траекторию движения.