



Introspekcija na temu mentorstva

Ne očekujte da rešite problem jednom mentorskom sesijom.

Dok budete posmatrali ponašanje zaposlenog, pokušajte da odgovorite na sledeća pitanja:

Šta zaposleni radi ili ne radi efektivno? Budite što precizniji.
Kakav efekat ponašanje tog pojedinca ima na ostvarivanje ciljeva vaše grupe ili na ostvarivanje individualnih ciljeva.

Kakav je efekat ponašanja na druge članove tima.

Takođe bitno je zaviriti i u samog sebe.

Da li možda imamo nerealna očekivanja. Možda imamo visoka očekivanja i mi sami ostvarujemo izvanredne rezultate. Pretpostavka da i drugi imaju identičnu motivaciju ili identične snage može biti nerealna i nepravedna.

S druge strane možda imamo osećanja koja nas sprečavaju da budemo objektivni, da li možemo da se poistovetimo sa nekim ko ima problem, da nas recimo neka naša lična osećanja, kao što su ljutnja ili frustracija sprečavaju da razumemo šta neko drugi oseća i dovedu u pitanje naše veštine posmatranja i analize.

Takođe je potrebno da se zapitamo da li smo dovoljno slušali, bitno je da aktivno slušamo šta zaposleni imaju da nam kažu.

Da li smo dovoljno hvalili zaposlene, da li smo se setili da pružimo pozitivne povratne informacije. Ukoliko to često zaboravljamo, to vremenom može da doprinese problematičnom ponašanju ili stavu zaposlenog.

I na kraju ponašajte se u skladu sa vašim rečima. Zapitajte se da li ste dobri uzori. Recimo ako smatrate da su veštine slušanja važne za negovanje dobrog timskog rada, onda iskoristite svaku priliku da na svom primeru pokažete šta te veštine podrazumevaju.

Trebalo bi imati ritam sesija.



Upravljanje učinkom za Rukovodioce
Nataša Topukov



Valjalo bi da to bude mesečno praćenje. Na tim sastancima bi trebalo da se vidi dokle je zaposleni stigao, da li ima nekih izazova, teškoća, dilema koje bi trebalo prodiskutovati.

Takođe tu treba se baviti i optimizacijom određenih zadataka u okviru radnog procesa.