

ANTYKARIERA WIELKIEGO LIDERA

Po latach wyrzeczeń i niezliczonych nadgodzin nadszedł upragniony moment mojego awansu na menedżera. Zostałam wyłoniona z szarej masy pracowników liniowych i moje nazwisko wzniosło się do poziomu kadry kierowniczej firmy. Dostałam zespół podwładnych, menedżerską pensję i lepszy samochód służbowy. Teraz pozostało już tylko zrobić ze mnie prawdziwego lidera zgodnie z zasadą, że każdy ma w sobie lidera i wystarczy go tylko wydobyć.

I tutaj zaczęły się schody. Na pierwszym z licznej serii szkoleń z zakresu przywództwa, trenerzy wskazali nam wąskie grono światowej sławy liderów godnych naśladowania. Po tym etapie płynnie przeszliśmy do analizy cech owych liderów, których skopiowanie miało nam przynieść sukces i ogólne poważanie po powrocie do korporacji. Jak się okazało wkrótce po obiedzie, cechą wspólną modelowych liderów było mocne akcentowanie swojej osoby, wizji, wartości, celów. Na koniec dnia, dla zbudowania jeszcze większego napięcia, trenerzy stwierdzili, że wielki lider właściwie powinien być człowiekiem charyzmatycznym. Przy wieczornym piwie, już w gronie samych uczestników, okazało się, że podkreślanie napięcia było zupełnie zbędne. Większość adeptów zarządzania była już wystarczająco spięta nisko oceniając poziom charyzmy własnej i współuczestników. Drugi dzień szkolenia minął głównie na ćwiczeniach praktycznych. Robiliśmy wszystko, aby wykrzesać z siebie choć namiastkę charyzmy wielkich liderów niestety, z marnym skutkiem. Po powrocie do biura moi pracownicy wbili we mnie wygłodniały wsparcia wzrok pełen nadziei i oczekiwań. Mój zapał do krzesania charyzmy opadł zupełnie. Kolejne szkolenia przywódcze przebiegały podobnie. W efekcie pierwsze lata kariery menedżerskiej przeżyłam w stanie rozdarcia pomiędzy wykonywaniem dotychczasowych zadań pracownika liniowego a zarządzaniem zespołem.

Ratunek przyszedł z najmniej oczekiwanej strony. Moja firma podjęła decyzję o wdrożeniu coachingu i tak trafiłam na szkolenie z umiejętności coachingowych.

O dziwo nie było tam mowy o wielkich liderach ale o... mnie. Jakimi wartościami kieruję się? Jaka jest moja wizja siebie jako lidera? Jaki jest mój naturalny styl wywierania wpływu? Najbardziej zaskoczyła mnie koncepcja dwóch komplementarnych stylów w zarządzaniu: dyrektywnego, o którym już wiele słyszałam na poprzednich szkoleniach oraz niedyrektywnego, który angażuje słuchanie i zadawanie pytań. Kiedy lider stosuje

podejście niedyrektywne nie akcentuje tylko siebie, ale daje przestrzeń drugiej osobie. Dzięki temu angażuje jej kreatywność, analityczne myślenie i doświadczenie, przez co w efekcie inspiruje, rozwija i pociąga za nim ludzi. Poczułam ulgę, jakbym wylądowała na właściwej planecie. Do biura wróciłam odmieniona i pełna energii. Przyjęłam nową rolę idealnie dopasowaną do mojego potencjału - rolę menedżera coacha, czyli osoby łączącej styl dyrektywny i niedyrektywny w zależności od wymogów sytuacji.

Dziś jestem prezesem międzynarodowej firmy i koncepcja menedżera coacha od 10 lat niezmiennie wygrywa skutecznością ze wszystkim co poznałam w międzyczasie. Powód? Podejście coachingowe do zarządzania przygotowuje ludzi, aby czynili to, co najlepsze ze swoimi umiejętnościami i zdolnościami, aby rozpoznawali możliwości, które najbardziej odpowiadają ich mocnym stronom i przesuwa ich ze stanu motywacji do podjęcia działania. Menedżer coach sprawia, że pracownik sam dochodzi do tego, jaki będzie najbardziej skuteczny sposób wykonywania jego obowiązków - dzięki temu ma poczucie, że do wykonywanej pracy wykorzystuje własne zasoby i działa w sposób, z którym się utożsamia. Jedną z korzyści coachingu polega na tym, że menadżerowie są lepiej przygotowani do delegowania zadań. Delegowanie poprzez coaching sprawia, że dzięki podwładnym, nasza praca zostaje zrobiona przy naszym zmniejszającym się udziale. Menedżer, który przyjmuje sposób podejścia coacha, jest również w stanie efektywniej działać w grupie innych menadżerów czyli podnieść swój profil w zespole zarządzającym.

Autor Artykułu:

Lidia Nwolisa, Corporate Coach U Poland

Partner Zarządzający / Coach