

Диалоги о развитии с сотрудником. Техника GROW

МОДЕЛЬ GROW

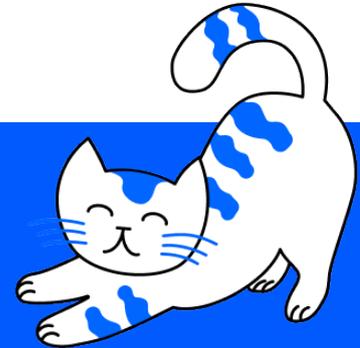


Этап постановки цели

На этом этапе важно определить, чего именно сотрудник хочет достичь.

Задай вопросы:

- Чего ты хочешь?
- Какой результат будет для тебя наилучшим?
- Как ты поймешь, что это именно тот результат, к которому ты шел?
- По каким критериям будешь оценивать успешность достижения результата?
- Что важно для тебя в достижении этой цели?
- Как достижение цели повлияет на все сферы твоей жизни?
- Что произойдет, когда ты достигнешь результата?
- Что скажут тебе окружающие люди?
- Что ты получишь из того, чего у тебя нет сейчас?



Рекомендация
для руководителя:

Цель необходимо сформулировать конкретно и осознанно.

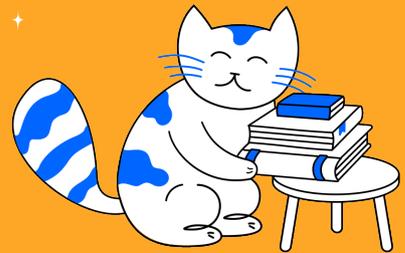
Чем тщательнее сотрудник проработает с твоей помощью этот этап, тем меньше будет вероятность, что он испытает разочарование после достижения цели. Помни, что цель можно корректировать в процессе заполнения модели.

Этап обзора реальности

Цель этого этапа — понять, что происходит у сотрудника сейчас.

Задай вопросы:

- Что сейчас происходит?
- Что тебя больше всего волнует?
- По десятибалльной шкале, если 10 — это идеальная ситуация, на каком балле ты находишься сейчас?
- А на каком балле ты хотел бы находиться?
- Что ты чувствуешь при этом?
- Как то, что сейчас происходит, влияет на другие сферы твоей жизни?
- Кто еще вовлечен в ситуацию?
- Что ты уже успел сделать и делаешь для решения этого вопроса?
- Какие ресурсы есть?
- Какие факторы повлияли на твое решение?



Рекомендация для руководителя:

На этом этапе высок риск, что сотрудник уйдет в самокритику. На вопрос «Что сейчас происходит?» могут появиться ответы:

- я ленюсь,
- я опять не смог соблюсти все сроки,
- я застрял и постоянно торможу.

В этих случаях помогут вопросы:

- На основании каких фактов ты делаешь такие суждения?
- Как именно проявляется твоя лень?
- Какие конкретно сроки и при каких обстоятельствах ты не смог соблюсти?
- Какие факты свидетельствуют о том, что ты застрял и тормозишь
- Что значит «постоянно»?

Задача — не скатиться в осуждения, критику и оправдания, а повысить осознанность сотрудника и понимание текущей ситуации без эмоций, основываясь исключительно на фактах.

Этап обзора возможностей

Цель этого этапа — посмотреть, какие варианты возможны.

Задай вопросы:

- Что можно сделать для изменения ситуации?
- Какие есть варианты?
- А какие есть альтернативы?
- А еще? А еще? А еще?
- А если бы что-то еще могло быть как вариант, что бы это было?
- А что, если бы у тебя были все ресурсы для решения вопроса, что бы ты сделал?
- Кто мог бы помочь тебе в решении этого вопроса?
- Где бы ты мог найти информацию?
- А что бы ты посоветовал сделать другому на своем месте?
- Какие из выбранных вариантов тебе больше нравятся?



Рекомендация
для руководителя:

На этом этапе стимулируй выработку идей у сотрудника. Используй правила мозгового штурма: «Максимальное количество идей без любых ограничений. Принимаются даже фантастические, абсурдные и нестандартные идеи». Идеи можно и нужно комбинировать и улучшать, не должно быть никакой критики или оценивания предлагаемых идей.

Этап выбора действий

Цель этапа — определить конкретные действия и первый шаг.

Задай вопросы:

- Что ты будешь делать?
- Как ты это будешь делать?
- Каким будет твой первый шаг?
- Когда ты это сделаешь?
- Есть ли что-то, что необходимо учесть перед тем, как приступить к действию?
- Достигнешь ли ты при этом своей цели?
- Какая поддержка тебе нужна?
- Какие препятствия возможны на пути?
- Как ты оцениваешь по шкале от 1 до 10 степень уверенности в том, что ты это сделаешь?

Понравился материал?

Пригласи коллегу в «Пульт HR»

Просто перешли ссылку <https://t.me/pulsehr>



Рекомендация
для руководителя:

На этом этапе стимулируй выработку идей у сотрудника. Используй правила мозгового штурма: принимаются любые идеи без ограничений. Их можно и нужно комбинировать и улучшать, не должно быть никакой критики или оценивания.

