

MEILLEURE FAÇON DE FORMER LES EMPLOYÉS

AUTEUR: INC.

Le coaching est plus que de juste donner des conseils. Utilisez ce processus pour aider les membres de votre équipe à parfaire leur propre comportement.

Le coaching est le processus qui prépare vos employés à réussir. Les bons entraîneurs peuvent créer les ressources mentales, la résilience émotionnelle, les compétences en affaires et le développement de carrière dont les employés ont besoin pour atteindre leurs objectifs.

Malheureusement, alors que le coaching est une partie bien établie du monde du sport, il est un art négligé dans le monde des affaires. La plupart du temps, le coaching se résume à une conversation de cinq minutes à la fin d'une révision annuelle de la performance.

Il y a une meilleure façon de gérer le coaching d'affaires. Essayez ce processus en cinq étapes, basé sur une conversation avec Linda Richardson, fondatrice de l'importante entreprise de formation à la vente Richardson:

1. DEMANDEZ UNE AUTO ÉVALUATION

Demandez l'avis de l'employé par rapport à un événement récent (par exemple, réunion, interaction, projet) dans lequel l'employé a été impliqué. Ne pas accepter une réponse comme, "Euh, cela a très bien été." Au lieu de cela, posez des questions supplémentaires qui aident l'employé à découvrir les forces et les faiblesses de sa performance. Si l'employé dit quelque chose comme "Vous êtes le responsable, que pensez-vous?" répondez, "Je veux que vous y pensiez, ensuite je vais vous donner mes idées."

2. OFFREZ UNE RÉTROACTION ÉQUILIBRÉE

Commencez avec des louanges honnêtes des forces de l'employé et votre point de vue sur la façon dont ces forces ont constitué un atout lors de l'événement en question. Ensuite, identifiez un ou deux domaines clés où vous sentez que l'amélioration aurait aidé la performance de l'employé. Vous ne fournissez pas des conseils, vous identifiez simplement les domaines. Il est important de limiter la discussion à un ou deux domaines, en passant - plus que cela et vous "noyer le poisson."

3. VÉRIFIEZ L'ACCORD

Résolvez les différences entre votre compréhension de l'événement et la perception de l'événement par l'employé. Obtenez un accord sur les écarts

entre la performance de l'employé et comment l'employé aurait aimé avoir géré l'événement. Il est crucial de parvenir à un accord à ce stade, parce que sinon, les étapes suivantes seront décalées.

4. IDENTIFIEZ L'OBSTACLE

Demandez à l'employé d'identifier l'obstacle qui selon lui ou elle l'empêche d'avoir une meilleure performance. Demandez ce qu'il ou elle suggère afin de supprimer l'obstacle, et ce qui pourrait être fait pour remédier à cet aspect. Puis donnez votre point de vue sur l'obstacle et vos idées pour éliminer cet obstacle. Décidez ensemble de ce qui doit être fait pour améliorer la performance.

5. DÉTERMINEZ LA PROCHAINE ÉTAPE

Pour chaque obstacle qui est identifié, établissez un plan d'action avec un calendrier de suivi. Apportez une contribution positive et exprimez la confiance dans la capacité de l'employé à réussir. Puis revenez sur la question au moment convenu.

Selon Linda, cette méthode de coaching fonctionne pour plusieurs raisons:

- Elle réduit la quantité de temps consacré au coaching par le gestionnaire. Parce que le processus de coaching ne porte que sur un ou deux des domaines les plus importants de compétence, une séance typique de coaching n'a pas à prendre plus de 15 minutes.
- Elle encourage l'employé à devenir plus indépendant, parce que l'employé apprend progressivement la technique d'auto-évaluation et est plus susceptible d'accepter la solution.
- Elle met les points d'action dans les mains de l'employé, ce qui le conduit à devenir plus indépendant et plus susceptible d'intégrer la formation dans des habitudes quotidiennes.
- Elle renforce la relation entre le gestionnaire et l'employé grâce au succès mutuel et établit des relations à travers l'ensemble du processus.
- Elle fournit une structure qui est facile à suivre et peut s'appliquer à toute situation d'affaires ou à tout problème.
- Elle n'amène pas la confrontation, ce qui rend beaucoup plus facile pour le gestionnaire et l'employé de participer au processus.

Inc.

EN SAVOIR PLUS INC.COM

Inc. est la marque la plus grande, la plus ancienne, la plus fiable, centrée sur les besoins du marché des PME, du démarrage jusqu'à l'organisation la plus complète.

Inc. est la première à identifier les entrepreneurs quand ils émergent - en les présentant à leurs pairs et, finalement, en attirant l'attention du monde entier. Vous pouvez observer Inc. aujourd'hui pour en apprendre davantage sur les leaders de demain.