



# 3 minuty

Tyle wystarczy, aby Twoi ludzie byli zmotywowani, zadowoleni, twórczy i produktywni...

Radosław Piontek



W obecnych czasach, zasypujących nas milionami informacji, metodologii i różnorodnych tzw. dobrych rad, szukamy prostych i dobrych rozwiązań na napotykanne problemy.

Każdy **dobry** menadżer zarządzający grupą ludzi poszukuje efektywnej i jednocześnie łatwej do stosowania metody motywowania i kierowania zespołem.

Autorzy książki "*New One Minute Manager*"<sup>1</sup> znaleźli sposób na uproszczenie wielu najważniejszych zasad do krótkiej ale efektywnej listy.

Uważam tę książkę za jedną z najbardziej użytecznych w pracy każdego menadżera!

Zarządzając przez kilkanaście lat dużym zespołem, intuicyjnie doszedłem do tych samych zasad i działań. Stosowałem je z sukcesami, chociaż nie potrafiłem zaprezentować ich w tak prosty, skondensowany i przejrzysty sposób, jak autorzy wspomnianej książki. Pomimo tego, stosowanie tych zasad przynosiło świetne wyniki.

Ludzie czuli się:

- Słuchani
- Zmotywowani
- Odpowiedzialni za swoje działania
- Twórczy

Zastosuj je i TY.

Dlaczego wystarczą 3 minuty?

3 minuty przeznaczone na stosowanie tych zasad: **regularnie, konsekwentnie, codziennie**; wystarczą na stworzenie Zespołu współpracujących z sobą, zadowolonych i zmotywowanych ludzi.

Gwarantuję. Sprawdziłem. Działają.

Tylko 3 minuty.

Ten e-book prezentuje najważniejsze zasady 1-minutowego zarządzania poszerzone o moje komentarze i podpowiedzi.

---

<sup>1</sup> Ken Blanchard, PhD & Spencer Johnson, MD; Thorsons; 2015. <https://www.amazon.com/New-One-Minute-Manager/dp/0008128049>

Zbudowanie efektywnie działającego zespołu zmotywowanych ludzi wymaga dostrzeżenia, zrozumienia i zaakceptowania różnorodnych emocji każdego członka zespołu i dostosowania do nich swoich działań.

**”Ludzie, którzy myślą dobrze o sobie, mają dobre wyniki.”**

Menadżer powinien pomagać budować i utrzymywać pozytywną samoocenę każdego ze swoich ludzi. Wtedy ich działanie jest lepsze, efektywniejsze, szybsze i mniej męczące.

**”Najlepszą minutą, jaką spędzam, jest ta, którą inwestuję w ludzi.”**

Nie ma ważniejszego działania dla menadżera niż poświęcone na: myślenie o swoich ludziach, planowanie ich rozwoju, a przede wszystkim częstą [krótką] rozmowę z członkami zespołu.

**”Każdy jest potencjalnym zwycięzcą. Niektórzy ludzie są uważani za przegranych. Nie pozwól, aby ich obraz i zachowanie Ciebie zmyliły.”**

Mówimy, że “każdy nosi w plecaku marszałkowską buławę”. Menadżer musi szukać talentów u każdego ze swoich ludzi. Zwłaszcza u introwertyków. I stworzyć możliwość wykorzystania znalezionych predyspozycji, możliwości i cech.

**”Ustalone cele wywołują specyficzne zachowania a ich konsekwencje i rezultaty utrzymują te zachowania.”**

Menadżer powinien konsekwentnie pilnować stosowania podstawowych zasad - od ustalenia celów do udoskonalania działań.

1-minutowy menadżer skupia się na codziennych trzech działaniach obejmujących: **Cele - Pochwalenie - Poprawki**



## Cele

Stosowanie 1-minutowych **Celów** działania obejmuje proste sugestie dla menadżera:

1. Zaplanuj cele wspólnie z każdym członkiem zespołu. Muszą być związane i jednoznaczne. Pokaż ludziom, na czym polega oczekiwana dobra praca w odniesieniu do celów.
2. Niech ludzie zapiszą każdy z celów z zaplanowanym terminem realizacji na osobnej kartce papieru.
3. Poproś ich, aby codziennie przeglądali swoje najważniejsze cele.
4. Zachęć ludzi, aby poświęcili codziennie 1 minutę na sprawdzenie, co robią, i zobaczyli, czy ich zachowanie i działania tego dnia pasują do ich zaplanowanych celów.
5. Jeśli tak nie jest, zachęć ich do ponownego przemyślenia tego, co robią, aby szybciej mogli zrealizować swoje cele.

**”Przeznacz 1 minutę, aby spojrzeć na swoje cele. Spójrz czy Twoje zachowanie odpowiada Twoim celom.”**



## Pochwalenie

**”Pomóż ludziom dotrzeć do ich pełnego potencjału. Pokaż im, gdy robią coś dobrze.”**

Aby 1-minutowe **Pochwalenie** zadziało, jako menadżer wykonuj poniższe działania:

Przez pierwsze pół minuty:

1. Pochwal ludzi tak szybko, jak to tylko możliwe.
2. Powiedz ludziom, co zrobili dobrze - bądź konkretny [za co chwalisz].
3. Powiedz ludziom, jak dobrze się czujesz, gdy to zrobili dobrze i jak to jest użyteczne.

Pauza:

4. Zatrzymaj się na chwilę - daj ludziom tę chwilę na odczucie dobrego samopoczucia i satysfakcji z bycia pochwalonym. :-)

Przez drugie pół minuty:

5. Zachęć ich, aby zrobili więcej tak samo dobrze.

6. Daj jasno do zrozumienia, że masz do nich zaufanie i wspierasz ich sukces.



## Poprawki

Funkcja 1-minutowych **Poprawek** działa dobrze, gdy, jako menadżer, działasz następująco w sytuacji popełnienia błędu przez członka zespołu:

Przez pierwsze pół minuty:

1. Pamiętaj aby poprawiać i ponownie ukierunkować ludzi w dobrą stronę tak szybko, jak to tylko możliwe.

2. Najpierw potwierdź fakty i wspólnie przeanalizuj błąd - bądź konkretny.

3. Wyraź swoją opinię na temat błędu i jego wpływu na zaplanowane i uzyskiwane wyniki.

Pauza:

4. Zachowaj spokój przez chwilę, aby dać ludziom czas na odczucie zaniepokojenia tym, co zrobili, zrozumienie skutków błędu.

Przez drugie pół minuty:

5. Pamiętaj, aby poinformować ich, że są lepsi niż wykonany przez nich błąd, i że dobrze o nich myślisz jako o osobach.

6. Przypomnij im, że ufasz im, masz wiarę w ich umiejętności, i wspierasz ich w osiągnięciu sukcesów.

7. Upewnij ich, że po zakończeniu wnoszenia poprawek i ukierunkowywania dalszych działań w dobrą stronę to koniec tych trudnych chwil i "krytykowania". I że teraz mogą się skupić na wykonywaniu poprawionych właśnie działań.

**"Nie jesteśmy tylko naszym zachowaniem. Jesteśmy osobą, która zarządza tym zachowaniem."**

Zacznij działać czyli stosować te zasady od dzisiaj.

Wierzę, że Tobie się uda. Bo jak nie Tobie to komu?...

Radosław Piontek

3 minuty

RadoslawPiontek.com