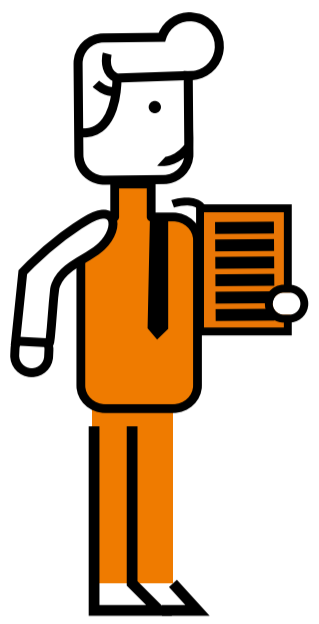


Wsparcie menedżera w liczbach

Rolą lidera jest tworzenie warunków, w których jego współpracownicy stają się bardziej samodzielni, zmotywowani i kompetentni. Pracownicy, którzy rozmawiają ze swoim przełożonym o rozwoju, osiągają lepsze wyniki i rzadziej myślą o zmianie pracy.

CZY WIESZ ŻE:

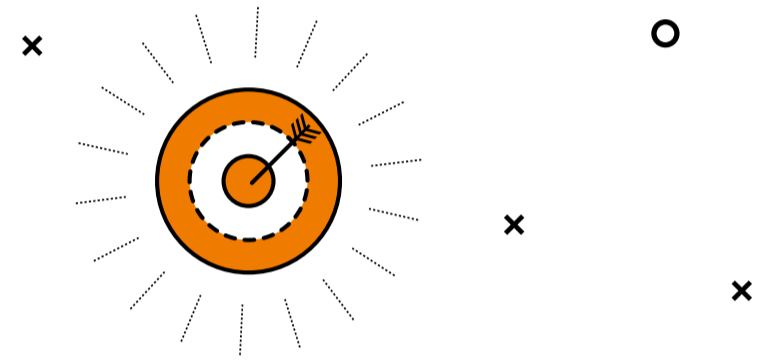
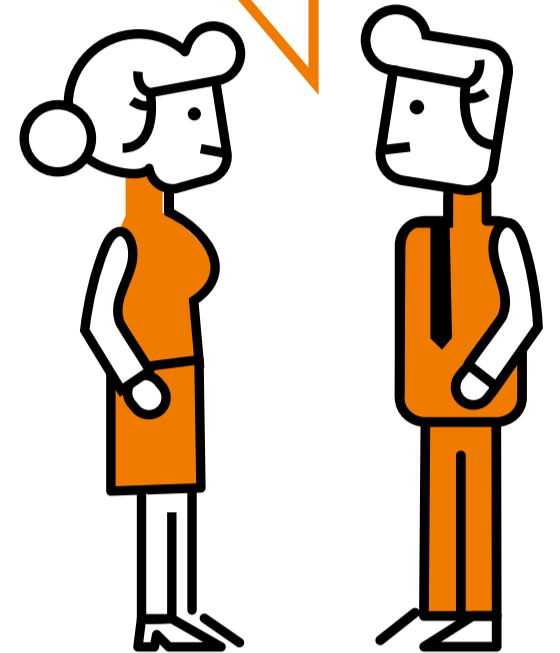


1 Coaching, rozumiany jako prowadzenie rozmów rozwojowych z podwładnymi, znalazł się na miejscu wśród zachowań wyróżniających najbardziej efektywnych menedżerów firmy Google

Źródło: <https://rework.withgoogle.com/blog/the-evolution-of-project-oxygen/>

20% Zaledwie pracowników deklaruje, że prowadzi regularne rozmowy o rozwoju ze swoim menedżerem

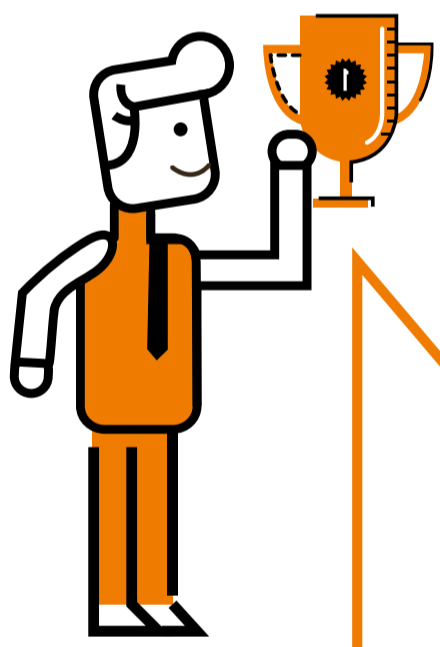
Źródło: Right Management, Global Career Conversation Study, 2016



72% W programie rozwoju przywództwa sytuacyjnego w firmie Amex, wśród uczestników których wyniki znacząco się poprawiły, aż rozmawiało z przełożonym o planie wdrożeniowym.

W grupie, która nie poprawiła wyników, z szefem rozmawiało tylko **17%** osób

Źródło: The Real ROI of Leadership Development, Talent Aquisition & Development, 2003



16% Wśród pracowników, którzy nie mają wsparcia przełożonego, czuje się docenionych w pracy.

W grupie ze wsparciem szefa jest ich aż **72%**

Źródło: <https://hbr.org/2017/11/managers-arent-doing-enough-to-train-employees-for-the-future>



3/4 firm uznaje coaching za nieodłączny składnik umiejętności przywódczych. Jednocześnie jedynie **1/20** przeszkoliła w tym zakresie swoich menedżerów

Źródło: <https://resources.kenblanchard.com/coaching-essentials/coaching-skills-for-leaders-the-missing-link>



ROZMOWA O ROZWOJU JEST JEDNYM Z PODSTAWOWYCH NARZĘDZI PRACY Z LUDŹMI.
JEŚLI CHCESZ BYĆ SKUTECZNYM MENEDŻEREM, JUŻ DZIŚ WŁĄCZ JĄ DO SWOJEGO REPERTUARU.