

LINIA INTERWENCJI - DYSCYPLINOWANIE

Wielu menedżerów nie lubi tej części swojej roli. No, bo przecież pracownik powinien wiedzieć, że źle zrobił. No, bo ileż można mówić. No, bo przecież jak na pracownika naskoczę, to się zdemotywuje. Właściwe dyscyplinowanie pracowników ma zapobiec „naskakiwaniu” na nich. Konsekwentne zwracanie uwagi na popełniane przez pracownika błędy powoduje, że frustracja szefa się nie kumuluje. Lepiej jest rzetelnie informować pracownika o tym, co zrobił źle, żeby nie doszło do poważniejszych konsekwencji, w przypadku braku reakcji menedżera na niewielkie błędy. **Menedżer ma prawo, ale też obowiązek wobec pracownika**, informować go o tym, jakie popełnia błędy i wskazać mu drogę, jak je naprawić. Aby dyscyplinowanie miało charakter rozwojowy, przydatna będzie prosta struktura.

