

Formas de Perguntar para a Inspiração do Potencial Inerente aos Trabalhadores



O chefe de departamento deseja sempre que os subordinados sejam inteligentes, activos e com sentido de responsabilidade, bem como possam lidar com quaisquer questões por iniciativa própria. Ter bons subordinados, não é difícil, a chave reside em mudar o pensamento dos chefes.

Quando os subordinados encontram um problema, o chefe tende a fornecer uma solução para que os seus subordinados a sigam. À superfície, parece que este método é muito eficaz e mostra também a competência dos chefes, no entanto, ocultam dois perigos escondidos:

1. Todos são únicos, o mesmo método pode não ser adequado para duas pessoas, os métodos dos chefes podem não ser adequados para os subordinados;
2. Se os métodos apresentados pelo chefe não resultam, os subordinados podem atribuir a responsabilidade aos chefes.

As pessoas que enfrentam um problema conhecem sempre com clareza a sua solução, só que não deduzem a solução por causa de pontos cegos na mente. De facto, o potencial das pessoas é infinito e o desempenho será afectado, devido aos vários obstáculos encontrados. A “inacção” e a falta de “senso de responsabilidade” podem ser dois grandes obstáculos. Neste momento, para o chefe, o método mais eficaz é certamente e com engenho a inspiração para o potencial inerente aos trabalhadores, ajudando-os a encontrar uma solução. Com vista a esta solução pensada por parte dos subordinados, estes devem considerar inevitavelmente que esta solução é o método mais eficaz de execução. Da mesma maneira, os subordinados são naturalmente mais responsáveis por concluir o trabalho.

Proporciona-se a seguinte série de formas de perguntar para ajudar a romper os pontos cegos. Em relação a quaisquer problemas, pode-se abrir um novo pensamento:



1. O que acontece, se isso for feito?
2. O que não acontece, se isso for feito?
3. O que acontece, se isso não for feito?
4. O que não acontece, se isso não for feito?

Esta série de quatro perguntas é destinada ao pensamento sobre os quatro quadrantes do desenvolvimento do assunto, havendo naturalmente uma solução com uma visão mais abrangente.

-- O presente texto foi cedido pelo Centro de Formação Programação Neuro Linguística de Macau