**Team leader - czego potrzebuje do pracy?**

**Team leader - kim jest? Jaka jest jego rola i czego potrzeba do jej pełnienia? Umiejętności miękkich czy twardych? Powinien wspierać, zarządzać czy udzielać instrukcji?**

Na początek powinniśmy krótko zdefiniować samego team leadera. Najczęściej jest to stanowisko średniego szczebla kadry zarządzającej. Bierze on udział w pracach koncepcyjnych, ustala strategie i pilnuje ich wdrażania. Realizując przyjęty plan działania rozdziela zadania i z ich wykonania rozlicza pracowników będących pod jego opieką. Musi więc ich motywować, umieć udzielić nagany, pomóc lub wydać trudne polecenie. Rzadko kiedy bierze udział w pracach wymagających umiejętności twardych, jeśli już, to ma swoją wąską specjalizację. Wiąże się to także ze specyficznym stylem zarządzania.

W przeciwieństwie do kadry zarządzającej wyższego szczebla współpracującej z managerami, potrafiącymi wykonywać wszystkie swoje obowiązki, team leader pracuje z zespołem, który często dopiero się uczy. Rolą team leadera będzie zatem także **umiejętność udzielania instruktażu** i takie wskazywanie kierunku zespołowi, by każda indywidualna ścieżka rozwoju pracownika wnosiła wartości dla wspólnie wykonywanej pracy.

Od razu widać, że dla prawidłowego pełnienia funkcji team leadera potrzebne jest posiadanie lub wyrobienie pewnych umiejętności, potocznie zwanych miękkimi. Umiejętności twarde team leader zazwyczaj już posiada obejmując to stanowisko. Dobry team leader jest zatem stabilny emocjonalnie, nastawiony na pracę i zmotywowany do osiągania celów. Stanowi **wsparcie dla zespołu**, ale jednocześnie cechuje go **postawa asertywna**, dzięki której może efektywnie zarządzać.

Team leader powinien być przede wszystkim ukierunkowany na pracę. Dobrze byłoby też, gdyby stanowił wzór dla pracowników, którym przewodzi. Jego motywacja musi być zatem umiejętnie przenoszona na każdego ze współpracowników. Jednocześnie wskazane byłoby, gdyby dokonywał tego za pomocą **udzielania pochwał czy nagan**. Pieniężne lub pozapłacowe benefity zazwyczaj nie leżą w decyzyjności team leaderów. Zobowiązany jest on także dopasowywać zastosowane środki do każdego pracownika indywidualnie. W przeciwieństwie do kadry zarządzającej współpracuje z nimi na co dzień i ma szanse ich poznać.

Umiejętne **motywowanie pracowników** dla team leadera ma też znaczenie bezpośrednie. To od pracy całego zespołu zależą jego wyniki. Zna on cele globalne firmy, które dla pracowników indywidualnych niekoniecznie muszą być ważne lub nawet znane. Team leader motywuje zatem nie tylko przy pomocy pochwał i nagan, ale także za pomocą umiejętnej selekcji informacji przekazywanych dalej. Musi robić to na tyle jasno, by z jego winy nie zaczęły w niższych strukturach funkcjonować plotki, za które mógłby ponieść odpowiedzialność.

Osobę na tym stanowisku powinna dodatkowo cechować **stabilność emocjonalna**, która wiąże się między innymi z umiejętnością motywowania. Musi on umieć zachować pogodę ducha nawet w obliczu kryzysu w firmie, o którym wie, ale nie może okazać tego pracownikom. Mogłoby się to przełożyć na efektywność ich pracy i pogłębienie kryzysu.

Dojrzałość emocjonalna wiąże się także z niską potrzebą aprobaty społecznej i asertywnością. W związku z tym, że team leader pracuje bezpośrednio ze swoim zespołem, istnieje pewne ryzyko, iż grupa może próbować na niego wpływać. Dzięki dojrzałości emocjonalnej team leader powinien zachowywać się wtedy profesjonalnie i mimo sympatii dla pracownika umieć udzielić mu konstruktywnej nagany lub wydać polecenie, którego wykonanie nie należy do najłatwiejszych.

Jako bezpośredni przełożony team leader może spotkać się również z prośbami pracowników o załatwienie pewnych rzeczy. Dojrzałość emocjonalna ułatwi mu asertywne zachowanie i rozgraniczenie próśb, które może spełnić, od tych, na które nie może się zgodzić. Jeśli team leader ma z tym problem, może uwzględnić w swoim indywidualnym rozwoju **szkolenia z asertywności czy wydawania trudnych poleceń**.

Każdy team leader powinien umieć zaplanować nie tylko własną ścieżkę rozwoju, lecz także zespołu. Dzięki znajomości i świadomości pewnych braków kompetencyjnych swoich pracowników, to właśnie on najlepiej przygotuje indywidualną ścieżkę rozwoju każdego z nich. Repertuar środków, którymi w tym celu może się posłużyć jest spory. Począwszy od przygotowania i poprowadzenia szkoleń grupowych, przez indywidualne udzielanie instruktażu, po wyszukiwanie i proponowanie szkoleń w formie online lub seminariów. Team leader planując **indywidualne ścieżki rozwoju** powinien także uwzględnić korzyści wynikające z nich dla grupy i całej organizacji. W ten sposób zarządzany zespół zyska w odpowiednim czasie wszystkie umiejętności niezbędne do realizacji projektów.

Pełnienie funkcji team leadera to przede wszystkim **praca z ludźmi**, dlatego też liczą się w niej **umiejętności miękkie**. Przed objęciem tak odpowiedzialnej funkcji warto zainwestować w sprawdzenie swoich umiejętności miękkich i podniesienie wybranych zdolności. W przeciwnym wypadku firma może ponieść straty finansowe. Współpracownicy będą mieli obniżoną motywację, a sam team leader nie będzie czuł się spełniony w nowej roli...

Adam Olejnik

Marketing Assistant

[www.hrtools.pl](http://www.hrtools.pl)