ជំនាញបង្វឹកសម្រាប់អ្នកដឹកនាំនៅកន្លែងធ្វើការ

របៀបអភិវឌ្ឍ លើកទឹកចិត្ត និងទទួលបាននូវអ្វីដែលល្អបំផុតពីបុគ្គលិករបស់អ្នក

គង់ ឆាយឡេង

ជំនាញបង្ហឹកសម្រាប់អ្នកដឹកនាំនៅកន្លែងធ្វើការ

របៀបអភិវឌ្ឍ លើកទឹកចិត្ត និងទទួលបានអ្វីដែលល្អបំផុតពីបុគ្គលិករបស់អ្នក

អារម្ភកថា

អាជីវកម្មកាន់តែច្រើនឡើង កំពុងរកឃើញថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំជាមួយនឹងជំនាញបង្វឹកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺជាផ្លូវដែលមានការចង់បានបន្ថែមទៀតចំពោះវឌ្ឍនភាពរបស់ពួកគេ។ ម៉្យាងវិញទៀត និយោជិតលែងចង់ធ្វើការដើម្បីរក្សាការងាររបស់ខ្លួនទៀតហើយ ពួកគេចង់ធ្វើការដើម្បីជាផ្នែកមួយនៃអ្វីដែលធំជាងខ្លួនឯង។ ដូច្នេះ អ្នកគ្រប់គ្រងដ៏អស្ចារ្យ ត្រូវមានជំនាញបង្វឹកដ៏ចាំបាច់ ដើម្បីបង្កើតភាពជាម្ចាស់ និងមានឥទ្ធិពលលើការលើកទឹកចិត្តនៅក្នុងក្រុមរបស់ពួកគេ។

ការបង្វឹក ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអ្នកអនុវត្តពីវិស័យ និងសាវតាជាច្រើន រាប់ចាប់តាំងពីការពិគ្រោះយោបល់អាជីវកម្ម ទំនាក់ទំនងមនុស្ស (ធនធានមនុស្ស) និងការអភិវឌ្ឍអង្គភាព និងការបណ្តុះបណ្តាល រហូតដល់កីឡា ការអប់រំ និងទស្សនវិជ្ជា រហូតដល់មួយចំនួននៃវិស័យចិត្តសាស្ត្រ ដូចជា ចិត្តវិទ្យាឧស្សាហកម្ម/អង្គភាព ចិត្តវិទ្យាប្រឹក្សា ចិត្តវិទ្យាគ្លីនិក និងចិត្តវិទ្យាសង្គម។ ដោយមើលឃើញពីប្រវត្តិ បទពិសោធន៍ និងទស្សនវិស័យផ្សេងៗគ្នាដែលគ្រូបង្វឹកនាំយកមក វាមិនគួរឱ្យភ្ញាក់ផ្អើលទេដែលឃើញមានន័យមន័យ វិធីសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេសជាច្រើនផ្សេងៗគ្នា។

សៀវភៅ **ជំនាញបង្វឹកសម្រាប់អ្នកដឹកនាំនៅកន្លែងធ្វើការ** ជាសៀវភៅប្រកបដោយខ្លឹមសារស៊ីជម្រៅដែលយើងខិតខំសិក្សាស្រាវជ្រាវ ប្រែសម្រួល និងរៀបរៀងឡើង ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់សិស្ស និស្សិត អ្នកធ្វើការ ជាពិសេសសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ ដោយអាចដាក់តាមខ្លួនសម្រាប់ជាស់តឿនសតិ និងអាចប្រើនៅគ្រប់ស្ថានការណ៍ និងគ្រប់ទីកន្លែង។ ខ្លឹមសារក្នុងសៀវភៅនេះ ពិតជាអាចយកទៅប្រតិបត្តិចំពោះការងារជាក់ស្តែង និងទទួលបានផលជាទីគាប់ចិត្ត ហើយសៀវភៅនេះក៏មានតួវគំរូសម្រាប់ពិសោធ ដែលអាចជួយដល់ការហ្វឹកហាត់ និងដោះស្រាយបញ្ហានៅចំពោះមុខ ទាំងនៅតុធ្វើការ តុប្រជុំ ឬសូម្បីពេលធ្វើដំណើរ។ សម្រាប់បុគ្គលដែលទើបនឹងបោះជំហានឈានចូលទៅក្នុងពិភពនៃការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ និងពិភពជំនួញសម័យថ្មីនេះ ចាំបាច់ត្រូវតែមានសៀវភៅអភិវឌ្ឍជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំមួយក្បាលនេះនៅក្បែរខ្លួន។

ថ្ងៃទី១៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២

គង់ ឆាយឡង

មាតិកា

អារម្ភកថា

បញ្ជីរូបភាព និងតារាង

សេចក្តីផ្តើម

ជំពូកទី១៖ តើការបង្វឹកគឺជាអ្វី?

ជំពូកទី២៖ ការក្លាយជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រូបង្វឹកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ជំពូកទី៣៖ ការបង្វឹកខាងក្នុង និងខាងក្រៅ

ជំពូកទី៤៖ ភាពខុសគ្នារវាងការបង្វឹក និងការណែនាំ

ជំពូកទី៥៖ ការបង្កើតបរិយាកាសត្រឹមត្រូវ

ជំពូកទី៦៖ គំរូការបង្វឹក

ជំពូកទី៧៖ ឧបករណ៍ និងលំហាត់ការបង្វឹក

ជំពូកទី៨៖ ជំនាញប្រាស្រ័យទាក់ទងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ជំពូកទី៩៖ ការវិភាគការប្រាស្រ័យទាក់ទងដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណអត្តន័យ

ជំពូកទី១០៖ ការគោរពទស្សនៈពិភពលោករបស់អ្នកដទៃ និងលើកទឹកចិត្តសិក្ខាកាមរបស់អ្នក

ជំពូកទី១១៖ ការជំនះឧបសគ្គចំពោះការបង្វឹក និងការណែនាំ

ជំពូកទី១២៖ ការស្វែងយល់ពីតួនាទីនៃអនុភាព និងសិទ្ធិអំណាច

ជំពូកទី១៣៖ ការវៀបចំវគ្គដំបូង

ជំពូកទី១៤៖ ការបង្ហាញសំណុំរឿងអាជីវកម្មសម្រាប់ការបង្វឹក

ជំពូកទី១៥៖ ការត្រួតពិនិត្យការបង្វឹក និងចក្ខុវិស័យដ៏អស្ចារ្យ

ជំពូកទី១៦៖ ការបង្វឹករួមគ្នា និងការបង្វឹកជាក្រុម

ជំពូកទី១៧៖ វិធីសាស្ត្ររបស់អង្គភាពចំពោះការបង្វឹក

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ទម្រង់គំរូ និងសមត្ថភាព

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ ការគ្រប់គ្រងថ្លៃចំណាយ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ ករណីសិក្សា និងភស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រគុណតម្លៃនៃការបង្វឹក

ឯកសារយោង និងអានបន្ថែម

បញ្ជីរូបភាព និងតារាង

រូបភាព

១. ការបង្វឹកជាការគាំទ្រ

២. គំរូ GROW

៣. គំរូ THRIVE

៤. គំរូ OSCAR

៥. គំរូ CIGAR

៦. គំរូ CLEAR

៧. គំរូ ERR

៨. បង្អួច Johari

៩. វង្វង់វៀនសូត្រពីបទពិសោធន៍

១០. គុណតម្លៃ

១១. កង់រទេះការសម្តែងការងារ

១២. កង់រទេះរបស់អ្នកដឹកនាំ

១៣. ថាមពលកំពុងរត់ចេញក្រៅពែង

១៤. ឧបករណ៍ SDOC

១៥. ការរៀបចំសំណុំរឿងអាជីវកម្ម

១៦៖ គំរូភ្នែកប្រាំពីរនៃការត្រួតពិនិត្យ (seven-eyed model)

១៧. គំរូរង្វង់

តារាង

១. ភាពខុសគ្នារវាងការង្វឹក និងការណែនាំ

សេចក្តីផ្តើម

ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ឬនាយកប្រតិបត្តិ អ្នកតែងតែត្រូវបានតម្រូវឱ្យដើរតួជាគ្រូបង្វឹក ឬអ្នកណែនាំសម្រាប់បុគ្គលិករបស់អ្នក។ សៀវភៅនេះ នឹងអាចឱ្យអ្នកបង្កើតកម្មវិធីបង្វឹកដ៏រឹងមាំ ដែលអាចធ្វើឱ្យមានភាពខុសប្លែកគ្នាយ៉ាងខ្លាំងចំពោះការរក្សា និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក។ វានឹងផ្តល់ឱ្យអ្នកនូវចំណេះដឹង និងជំនាញដែលអ្នកត្រូវការ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិករបស់អ្នកឱ្យរីកចម្រើន ដើម្បីឱ្យអ្នកអាចបន្តជាមួយនឹងតួនាទីដឹកនាំដ៏សំខាន់របស់អ្នក។

មនុស្សតែងតែចូលរួម ឬបង្កើតអាជីវកម្ម ដោយសារពួកគេមានជំនាញជាក់លាក់។ ប៉ុន្មានឆ្នាំក្រោយមក ជំនាញទាំងនេះ ច្រើនតែមិនទាក់ទងនឹងមុខតំណែងដែលពួកគេរកបានឡើយទេ។ ការដំឡើងតំណែង មើលឃើញពួកគេរះឡើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយភ្លាមៗនោះពួកគេត្រូវប្រឈមមុខជាមួយនឹងការគ្រប់គ្រង ឬដឹកនាំក្រុមមនុស្ស។ នៅពេលអ្នកបង្កើតអាជីវកម្ម អ្នកមានអារម្មណ៍ទទួលខុសត្រូវចំពោះវា។ នេះនាំមកជាមួយវានូវបញ្ហាប្រឈមជាច្រើន។ មានការស្អាក់ស្ទើរក្នុងការលះបង់ការក្តោបក្តាប់ និងជឿជាក់លើអ្នកដទៃ ដើម្បីបំពេញការងារ សូម្បីតែកិច្ចការតូចតាចក៏ដោយ។

លោក ម៉ៃឃើល ហ្គឺប៊ឺ (Michael E. Gerber) នៅក្នុងស៊េរីសៀវភៅ E-myth របស់គាត់ បានណែនាំថា អ្នកត្រូវបង្កើតអាជីវកម្ម (ឬអង្គភាពអាជីវកម្ម) ដែលធ្វើការខុសពីអ្នក ហើយមិនមែនច្រើនដោយសារតែអ្នកនោះទេ។ គាត់ពិពណ៌នារឿងនេះដូចទៅនឹងការធ្វើការលើគម្រោងអាជីវកម្មរបស់អ្នក ហើយមិនមែនជាការជាប់រវល់ឥតឈប់ឈរជាមួយនឹងការគ្រាន់តែធ្វើការនៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់អ្នកនោះទេ។ ជំនួសឱ្យការត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយប្រព័ន្ធ និងដំណើរការ អ្នកចិញ្ចឹមបីបាច់អាជីវកម្មរបស់អ្នកដើម្បីឱ្យវាជួយអ្នក។ នេះអាចឱ្យអ្នកទទួលបាននូវបទពិសោធន៍រីករាយ និងការពេញចិត្តដែលអ្នកចង់បានតាំងពីដំបូង។ ក្នុងនាមជាអ្នកគ្រប់គ្រងដ៏ល្អម្នាក់របស់មនុស្សទាំងឡាយ ដូច្នេះវាជារឿងសំខាន់ក្នុងការទទួលស្គាល់ថា អ្នកផ្សេងៗទៀតតែងតែមានជំនាញពាក់ព័ន្ធច្រើនជាងអ្នកទៅទៀត។

នៅឯសន្និសីទអឺរ៉ុបលើកដំបូងរបស់សហព័ន្ធគ្រូបង្វឹកអន្តរជាតិ (International Coaching Federation - ICF) នៅទីក្រុង ប្រ៊ីនដលវ៉ាលដ៍ (Grindlewald) ប្រទេសស្វីស ក្នុងឆ្នាំ ២០០១ លោក ធីម ហ្គាលវេយ៍ (Tim Gallwey) (អ្នកនិពន្ធស៊េរីសៀវភៅ Inner Game និងជាអ្នកត្រួសត្រាយផ្លូវនៃការបង្វឹក) បានបង្វឹកអ្នកចាប់ផ្តើមដំបូងសរុប ៤ នាក់ លើកីឡាវាយកូនបាល់ដោយប្រើអ្វីដែលគាត់ហៅថា "ការរៀនសូត្រដឹកនាំដោយខ្លួនឯង" - វិធីនៃការធ្វើឱ្យមនុស្សលេងកីឡាដោយប្រើចំណេះដឹងផ្ទៃក្នុងរបស់ពួកគេ និងលើកទឹកចិត្តដោយសំណុំនៃសំណួរជាក់លាក់។ ហ្គាលវេយ៍ បានចាប់ផ្តើមដោយការ

ពន្យល់ថា ក្នុងវ័យកុមារ គ្មានឪពុកម្តាយ មិនបង្រៀនយើងពីរបៀបដើរនោះទេ។ ឪពុកម្តាយ មិនបានប្រាប់ថា "ដូច្នេះ នេះជារបៀបដែលអ្នកដើរ។ អ្នកដាក់ជើងមួយទៅមុខ រួចប្តូរទម្ងន់របស់អ្នក ដើម្បីឱ្យអ្នករក្សាលំនឹង ហើយបន្ទាប់មកនាំជើងម្ខាងទៀតទៅមុខ..." ជាដើម។ ដូច្នេះតើយើងរៀនសូត្រយ៉ាងដូចម្តេច? ដោយគ្រាន់តែមើល និងសង្កេតពីរបៀបដែលអ្នកដទៃធ្វើវា ដោយការលើកទឹកចិត្ត ដោយមានការគាំទ្រពីអ្នកជុំវិញខ្លួន និងដោយការលើកទឹកចិត្តខ្លួនឯងយ៉ាងខ្លាំង។ នៅពេលដែល ហ្គាលវេយ៍ បានចាប់ផ្តើមជួយមនុស្សលេងកីឡាវាយកូនបាល់នោះ មិនមានការណែនាំអំពីរបៀបកាន់រ៉ាកែត ឬរបៀបឈរនោះទេ។ អ្វីទាំងអស់ដែលគាត់បានធ្វើ គឺលើកទឹកចិត្តមនុស្សឱ្យចូលរួម និងសួរសំណួរសាមញ្ញមួយចំនួនដូចជា៖

- តើអ្នកចង់ឱ្យបាល់ទៅណា?
- តើអ្នកមានអារម្មណ៍ស្រួលក្នុងការកាន់រ៉ាកែតដែរទេ?
- តើបាល់នឹងធ្វើដំណើរលឿនប៉ុនណា?
- ប្រសិនបើរ៉ាកែតកំពុងប្រឈមមុខតាមរបៀបនោះ តើបាល់នឹងទៅណា?

គាត់គ្រាន់តែនៅទីនោះនៅខាងក្រោយ ដោយលើកទឹកចិត្ត និងសួរសំណួរសំខាន់ៗយ៉ាងទន់ភ្លន់។

នៅចុងបញ្ចប់នៃរយៈមួយម៉ោង អ្នកលេងទាំង ៤ នាក់ បានវាយបាល់រំលងសំណាញ់។ ពួកគេទទួលបានទំនុកចិត្ត ហើយទោះបីជាពួកគេមានការយល់ច្រឡំពីដំបូងក៏ដោយ ក៏ពួកគេយល់បានឆាប់រហ័សក្នុងរយៈពេលដ៏ខ្លីបំផុត។ ពួកគេទាំងអស់គ្នារីករាយនឹងបទពិសោធន៍ ហើយចង់បន្តទៀត។

ថ្វីត្បិតតែជំនាញស្រដៀងគ្នានេះត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ទាំងការបង្វឹក និងការណែនាំក៏ដោយ សៀវភៅនេះ គឺសំខាន់សម្រាប់អ្នកដែលចង់ស្វែងយល់ពីរបៀបដែលការបង្វឹកមានប្រសិទ្ធភាពនៅកន្លែងធ្វើការ។ វាផ្តោតលើបញ្ហាប្រឈមដែលអ្នកនឹងជួបប្រទះនៅពេលព្យាយាមធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពនៃតួនាទីពីរ គឺអ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកដឹកនាំ និងគ្រូបង្វឹក។

អ្នកប្រហែលជាឆ្ងល់ថាតើគ្រូបង្វឹកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពធ្វើអ្វី? នៅក្នុងសន្និសិទ ICF ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ លោក ហ្គាលវេយ៍ ត្រូវបានគេសួរសំណួរនេះ ហើយការឆ្លើយតបរបស់គាត់ គឺសាមញ្ញណាស់។ គាត់បាននិយាយថា វាជាការងាររបស់គ្រូបង្វឹកក្នុងការទទួលស្គាល់ថា ចំណេះដឹង និងដំណោះស្រាយទាំងអស់ គឺនៅខាងក្នុងខ្លួនបុគ្គលដែលត្រូវបានបង្វឹក ហើយដរាបណាយើង (និងពួកគេ) មើលពីខាងក្រៅសម្រាប់ចម្លើយ ទាំងនេះនឹងពិបាកយល់។ គ្រូបង្វឹក ប្រើប្រាស់ជំនាញ និងយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់ដែលបង្កើតឡើងដោយបទពិសោធន៍ ប៉ុន្តែតាមពិតទៅ ពួកគេធ្វើការជាមួយចំណេះដឹង និងសក្តា

ឧបាយលើគ្រូបង្វឹកក្នុងការយកចិត្តទុកដាក់ និងលើកទឹកចិត្ត
សក្តានុពលបុគ្គលនោះ។ ការអត្ថាធិប្បាយមួយទៀតដែលលោកស្រី ជេកគី អាណុលដ៏ (Jackie Arnold)
ចងចាំជានិច្ចនោះគឺថា លុះត្រាតែយើង ក្នុងនាមជាគ្រូបង្វឹក ក្រឡេកមើលនូវ (និងរៀនសូត្រពី) ប្រាជ្ញា
និងការណែនាំពីខាងក្នុងខ្លួនរបស់យើង មិនអីចឹងយើងក៏នឹងមិនមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងជីវិតរបស់យើង
ឬនៅពេលបង្វឹកអ្នកដទៃដែរ។

ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំនៅកន្លែងធ្វើការ អ្នកអាចនឹងចោទសួរថា តើអ្នកនឹងតែងតែមានប្រសិទ្ធភាពក្នុង
នាមជាគ្រូបង្វឹកដែរឬទេ? អ្នកអាចប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាប្រឈមនៅក្នុងផ្នែកនៃការជឿទុកចិត្ត ការ
សម្ងាត់ និងភាពខុសគ្នានៃអំណាច។ ការបង្វឹក គឺជា - វិសាលភាពដ៏អស្ចារ្យមួយ - ផ្តត់គំនិត និងវិធីនៃ
ការបញ្ចេញអាកប្បកិរិយាណាមួយ។ ដំណើរការនេះ ប្រព្រឹត្តទៅបានល្អបំផុតនៅក្នុងបរិយាកាសស្ងប់
ស្ងាត់ និងគ្មានភាពតានតឹង ដែលភាគីទាំងពីរអាចផ្តោតទាំងស្រុងលើអ្វីដែលកំពុងកើតឡើងនៅពេល
នេះ។ នេះប្រហែលជាមិនតែងតែជាការសមរម្យ ឬមានប្រយោជន៍នោះទេ ជាពិសេសនៅពេលដែលការ
សម្រេចចិត្តរហ័សចាំបាច់ត្រូវធ្វើឡើង ហើយការណែនាំគឺមានភាពចាំបាច់។ ការបង្វឹក នឹងមានប្រសិទ្ធ
ភាពនៅកន្លែងធ្វើការ លុះត្រាតែនៅពេលដែលមានបរិយាកាសនៃការបើកចំហ និងការប្រាស្រ័យ
ទាក់ទងដោយស្មោះត្រង់។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វាគឺជាវិធីដ៏មានឥទ្ធិពលបំផុតនៃ "ការនៅ" ជាមួយ និងការចិញ្ចឹមបីបាច់សក្តា
នុពលនៅក្នុងខ្លួនអ្នកដទៃ ដែលខ្ញុំធ្លាប់ឆ្លងកាត់។ ការបង្វឹកតំបន់នៃស្មារតីលើសពីដែនកំណត់នៃអត្ត
សញ្ញាណផ្ទាល់ខ្លួន ឥឡូវនេះកំពុងលេចចេញជារូបរាង ហើយវាបានវិវឌ្ឍជាលទ្ធផលនៃគ្រូបង្វឹកដែល
ស្វែងយល់បន្ថែមអំពីទិដ្ឋភាពផ្លូវចិត្ត និងផ្លូវចិត្តនៃការបង្វឹក។ ខ្ញុំជឿថា វាក៏ជាលទ្ធផលនៃក្រុមហ៊ុន
ដែលទទួលស្គាល់ថា បុគ្គលិកត្រូវបានលើកទឹកចិត្តដោយការមានសុខភាពល្អ និងសុខុមាលភាពខ្ពស់នៅ
ក្នុងបញ្ជីគុណតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុន។ បុគ្គលិកដែលមានសុខភាពល្អ និងសប្បាយរីករាយ រក្សាតួនាទី
ហើយនេះជួយសន្សំថវិកាលើការជ្រើសរើស និងការបណ្តុះបណ្តាល។

ការសិក្សាមួយរបស់សមាគមគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអន្តរជាតិ (International Personnel Management
Association) បានកត់សម្គាល់ថា ការបណ្តុះបណ្តាលធម្មតា ជាទូទៅបង្កើនផលិតភាព ២២% ខណៈ
ដែលការបណ្តុះបណ្តាលរួមបញ្ចូលគ្នាជាមួយនឹងការបង្វឹកបង្កើនផលិតភាព ៨៨% ។ ក្រុមហ៊ុនដូចជា
British Telecom, Ernst & Young, Kodak, Britannia Building Society និង Unilever ឥឡូវនេះ
កំពុងប្រើប្រាស់គោលការណ៍នៃការបង្វឹក និងការណែនាំដើម្បីជួយដល់ការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក។ តាមរយៈ
មជ្ឈមណ្ឌល ILM Center for Quality Education and Development ដែលមានមូលដ្ឋាននៅទីក្រុង

ប្រាយតុន (Brighton), Kent County Council and Kent Fire Service បានបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកជាន់ខ្ពស់របស់ពួកគេជាង ៥០ នាក់ ឱ្យធ្វើជាគ្រូបង្វឹកនៅកន្លែងធ្វើការ។ មកទល់ពេលនេះ Newcastle City Council បានបណ្តុះបណ្តាលជាង ២៥ នាក់។

ក្នុងនាមជាអ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកដឹកនាំនៅកន្លែងធ្វើការ អ្នកនឹងដឹងថា វាមានសារៈសំខាន់យ៉ាងណាក្នុងការលើកទឹកចិត្តក្រុមការងាររបស់អ្នក និងពង្រឹងជំនាញរបស់មនុស្សដែលអ្នកដឹកនាំ។ ផ្នែកមួយនៃតួនាទីរបស់អ្នក គឺជួយ និងលើកទឹកចិត្តក្រុមការងាររបស់អ្នកឱ្យទទួលបានតួរភាពជោគជ័យ។ ដោយប្រើជំនាញបង្វឹកនៅកន្លែងធ្វើការ អ្នកនឹងគាំទ្រសមាជិកក្រុមការងាររបស់អ្នកឱ្យកាន់កាប់ភាពជាម្ចាស់ និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពរបស់ពួកគេ។ ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ វាងាយស្រួលក្នុងការផ្តល់យោបល់ និងចូលរួមនៅពេលដែលចម្លើយមានភាពច្បាស់លាស់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការអនុញ្ញាតឱ្យមនុស្សបង្កើតនូវដំណោះស្រាយដោយខ្លួនឯង និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រដោយផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ គឺជាការផ្តល់អំណាចច្រើនជាង។ មនុស្សរបស់អ្នក ត្រូវការកន្លែងដើម្បីរីកចម្រើន និងបង្កើតកំហុសដោយមិនមានអារម្មណ៍រងសម្ពាធ។

តាមរយៈការប្រើប្រាស់ជំនាញបង្វឹក អ្នកនឹងអាចប្រឈមមុខនឹងបុគ្គលម្នាក់ៗ នៅពេលដែលពួកគេមានការស្ទាក់ស្ទើរ។ ការសួរសំណួរបើក (អ្វី? ពេលណា? កន្លែងណា? ហេតុអ្វី? យ៉ាងម៉េច? នរណា?) និងសំណួរចាក់ដោត លើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យស្វែងរកវិធីផ្សេងៗក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា និងគិតប្រកបដោយភាពច្នៃប្រតិដ្ឋ។ បន្ថែមពីលើនេះទៅទៀត ប្រសិនបើអ្នកកសាងមូលដ្ឋានលើការរីកចម្រើនតួរភាពជោគជ័យរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ នោះវានឹងជំរុញពួកគេឱ្យសម្រេចបានតួរសមិទ្ធផលកាន់តែច្រើនឡើងថែមទៀត។ ជាលទ្ធផល វានឹងបង្កើនតួរសីលធម៌របស់ពួកគេ និងលើកស្ទួយទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯងរបស់ពួកគេ។