

**«... через несколько лет коучинг станет нормой делового мира и в скором времени уже будут спрашивать не есть ли у тебя коуч, а кто твой коуч»**

**Washington Post**



**Основная сверхзадача коучинга- не научить чему-то, а прежде всего стимулировать самообучение**



**кто  
участвует в  
проекте**

**кто  
сопротивляет  
ся  
изменениям**

**помогает  
направить  
потенциал в  
нужное русло**

**раскрывает  
творческий  
потенциал**

## Золотой фонд

Для чего?

1. Активный кадровый резерв "подпирает снизу" традиционно консервативный слой среднего менеджмента, подталкивая его к изменениям.
2. Там «внизу» масса идей и неиспользованного потенциала.



## Что ценного дает коучинг?

**Тактические ситуации:** Четкое проставление приоритетов и организация процессов, проведение продуктивных встреч, сильная устойчивая мотивация и т. д.

**Поведенческие изменения:** Улучшение коммуникационных навыков, предотвращение конфликтов, усиление способности положительного воздействия.

**Прояснение истинных ценностей:** сотрудники более ответственно относятся к своей работе, принимают лучшие решения, становятся более эффективными, творчески подходят к поиску путей решения задач.

**Верные действия:** сотрудник понимает, как использовать полностью свои таланты в достижении корпоративных задач.



## Где и когда нужен персональный коучинг?

В случае когда:

есть желание расставить приоритеты и принять верное решение;

Вы желаете срочно предпринимать более эффективные действия, не откладывая их «на потом»;

актуально найти выход из "кризиса" и справиться со сложной ситуацией;

Вам необходимо извлечь уроки из прошлого опыта и построить план действий;

Вы хотите карьерного продвижения;

Ваша цель развить определенные навыки;

не хватает времени и сил для охвата всех запланированных дел

## Где и когда нужен групповой коучинг?

В случае когда:

актуальна задача найти способы результативности работы;

требуется усовершенствовать работу различных подразделений и сделать их работу более согласованной;

необходим переход на более высокий уровень развития организации;

важен поиск путей выхода из кризиса;

планируется повысить приверженность сотрудников;

поиск цели за целью.

**Организация много достигла, что дальше?**

