

Коуч-менеджмент как инструмент раскрепощения сотрудников



Борис Крылов

E-mail: boris0039@gmail.com



У
Л
Ы
Б
К
А

Улыбка стоит дешевле электроэнергии,
но дает больше света и тепла.

Человеческий потенциал и капитал

(Медведев Д.А., Путин В.В.)

**Превратить человеческий потенциал
из пассива в актив.**

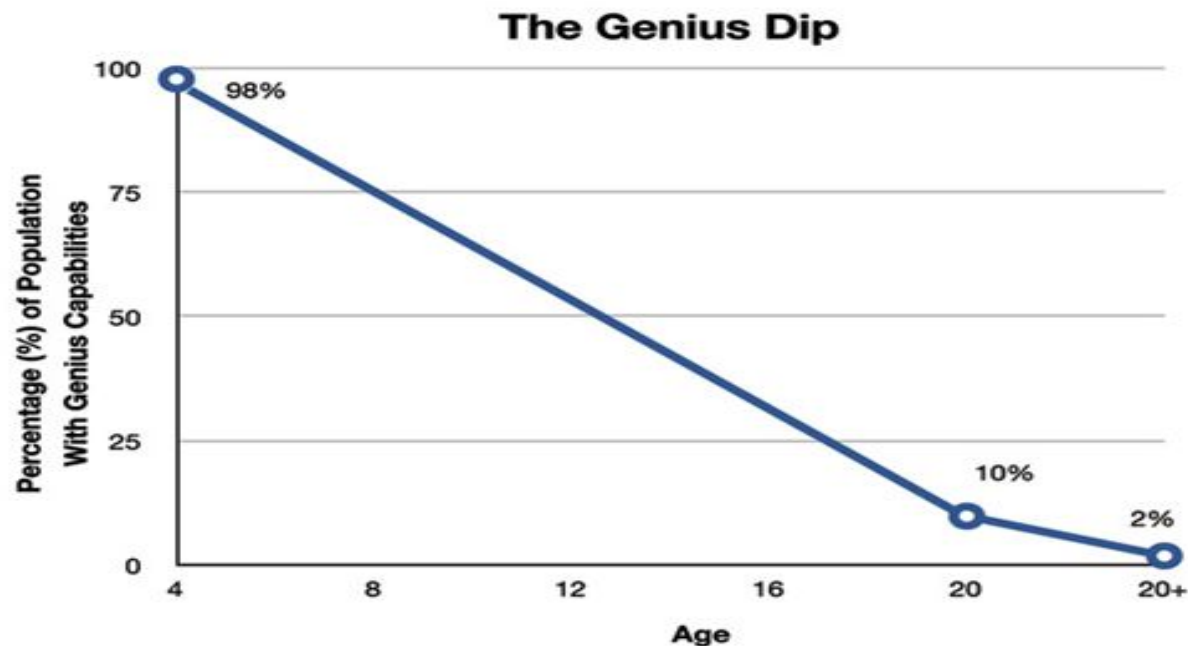
**Инвестиции в человеческий капитал —
приоритетная национальная задача.**

**Образование должно соответствовать
потребностям инновационной экономики.**

Воспитание инновационного поведения.

Все люди рождаются гениями

Burt Goldman (American Monk)



Школа не учит детей общению и взаимодействию с людьми, постановке и визуализации целей и достижению успеха в жизни.

Детей не побуждают задумываться о смысле их жизни, о жизненных ценностях.

Культурный код (менталитет)

1) Индивидуальный опыт

2) Воспитание дома, в учебных заведениях, в группах и обществе.

3) Коллективное бессознательное

Прогресс и изменения

Прогресс невозможен без изменений.

Тот, кто не способен изменить свой разум,
не может изменить ничего.

Progress is impossible without change, and
those who cannot change their minds cannot
change anything.

George Bernard Shaw

**Руководство людьми сводится
на 80% к оказанию на них
целенаправленного влияния.**

**Коучинг – это
раскрепощающий
и развивающий
способ влияния.**

Рис.1



Рис.2



Три компетенции сотрудников, о которых мечтают руководители

- 1.Инициативность**
- 2.Самостоятельность**
- 3.Ответственность**

Авторитарная модель управления

- ~~1. Инициативность~~
- ~~2. Самостоятельность~~
- ~~3. Ответственность~~

Авторитарная модель управления

Взаимное недоверие и страх

Безинициативность

Безразличие

Каждый работает в одиночку

Игнорирование правил

Недоверие

Когда сотрудники вам не
доверяют, они ставят
собственные интересы
выше интересов
компании.

Недоверие

~~Делегирование
полномочий~~

Командный дух

Недоверие в команде и неразвитая здоровая конкуренция на рынке подрывают сплоченность коллектива.

Понятие внутреннего клиента отсутствует

Один за всех, все за одного.

Симптомы низкой мотивации

- Необычная необщительность
- Отсутствие на работе или опоздания
- Раздражительность и жалобы
- Задумчивость и рассеянность
- Взгляд вниз
- Сарказм или негативизм
- Замедленная или ускоренная ходьба
- Прогулки по рабочему помещению
- Депрессия и раскачивание стула
- Сопротивление изменениям
- Внутреннее политиканство
- Игнорирование установленных правил

Спиральная динамика

Грейвза

«Человек, компания или все общество могут реагировать положительно только на такие управленческие принципы, мотивационные призывы, воспитательные формулы и законодательные или этические кодексы, которые соответствуют их текущему уровню человеческого существования».

www.spiraldynamics.com/book/Chapter1.html SPIRAL DYNAMICS: Chapter 1 by Don Beck and Chris Cowan
© Copyright 1996, The National Values Center, Inc.

Бытие определяет сознание и подсознание

Дефицит социального доверия

75% россиян никому и
ничему не доверяют

Правовой нигилизм

Большинство компаний
в России допускают
нарушение законов

5 факторов доверия

1. Участие сотрудников в принятии решений
2. Чувство самостоятельности (empowerment)
3. Уважительная развивающая обратная связь
4. Помощь и внимание к нуждам сотрудников
5. Открытость в общении

Постановка целей



Консенсус и визуализация

Сильные вопросы



На каждый вопрос может быть
несколько правильных ответов

Помощь и поддержка



Коуч (Coach) – это поднимающий наверх

Зажигание (Challenge)



«В тебе самом должно гореть то, что ты хочешь зажечь в других».

Блаженный Августин (354-430)

Эффективный коуч-менеджер

- Заинтересован в работе людьми так же, как и в решении бизнес-задач.
- Искренне желает успеха другим людям.
- Способен отложить в сторону собственные проблемы.
- Владеет коммуникативными навыками (вербальной и невербальной коммуникацией).
- Умеет внимательно слушать и задавать вопросы.
- Умеет хранить секреты.
- Дипломатичен
- Уверен в себе.
- Мыслит позитивно.

Факторы успеха

Руководителя

успех современного
руководителя лишь
на 15% зависит от его

IQ,

а на 85% - от его EQ и

MQ.



Эмоциональные стили руководства

(D.Goleman)

Стиль	Лозунг	Суть	Климат	Когда применять
Командный	Делай то, что я говорю!	Беспрекословное исполнение	Негативный	Кризис Изменения Трудные сотрудники
Лидерский	Следуй за мной!	Воодушевление на достижение целей	Наилучший	Время изменений Новые идеи
Дружеский	Люди прежде всего!	Доброжелательность Гармония	Позитивный	Сплочение команды
Демократичный	А что думаете Вы?	Вовлечение в принятие решений	Позитивный	Повышение инициативы сотрудников
Образцовый	Делай как я!	Максимализм Самостоятельность	Негативный	В цейтноте
Коучинг	А почему бы не попробовать так!	Поддержка и развитие людей	Лучшее	Развитие и удержание талантов

Эффективность коучинга как стиля руководства

1. Развитие профессиональных навыков
2. Повышение эффективности работы
3. Улучшение морально-психолог. климата
4. Развитие лидерских навыков
5. Удержание ключевых сотрудников
6. Повышение конкурентоспособности
компании
7. Повышение прибыли
8. Развитие бизнеса

Спасибо за внимание!

Желаю все задачи!



Крылов Борис,

тренер, консультант и коуч по работе с персоналом

E-mail: boris0039@gmail.com