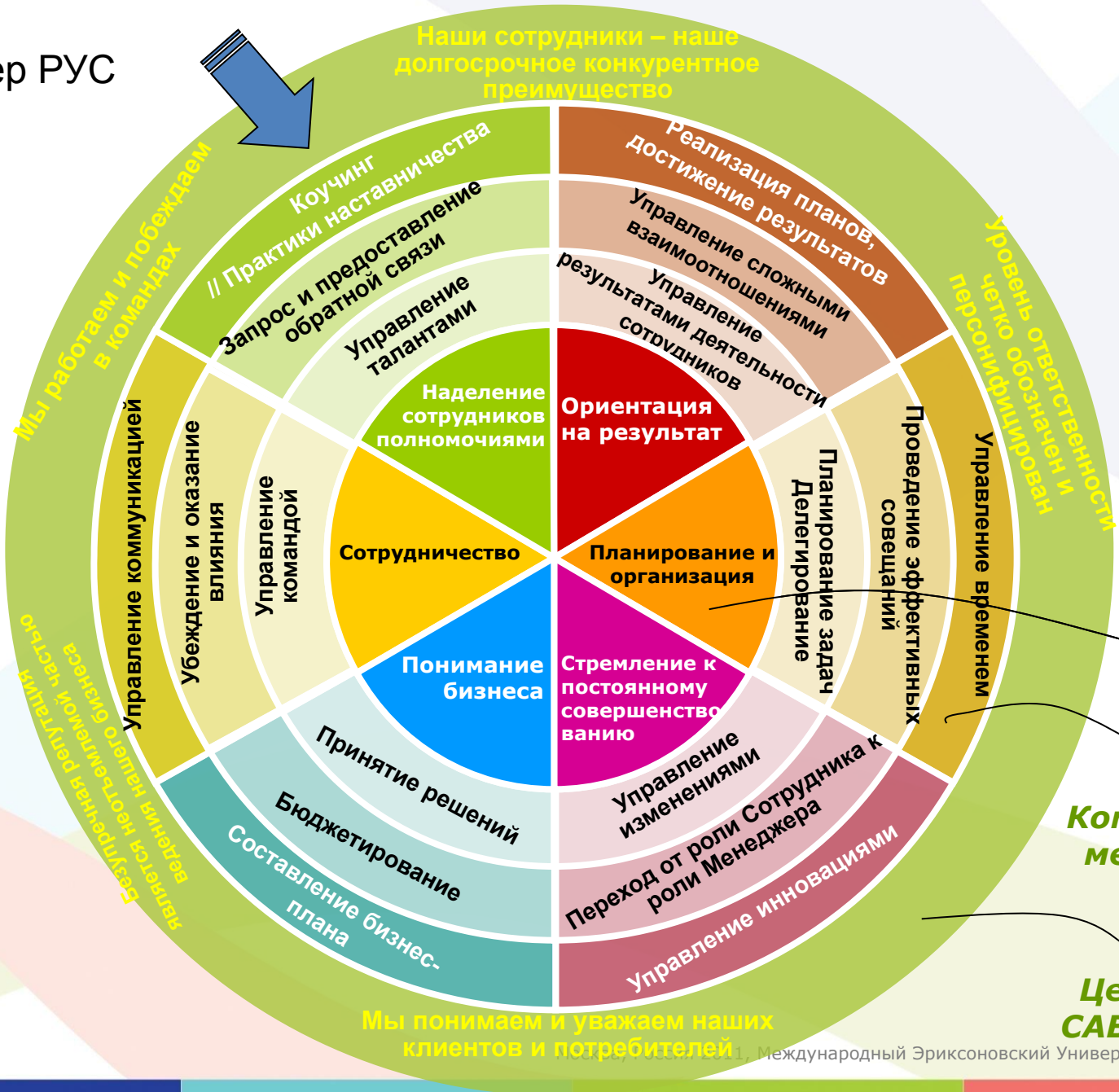


Руководство в стиле Коучинга – практика внедрения

Анна Лебедева, Директор Международного Университета Коучинга
Надежда Агапова, Learning and Development Manager, Sabmiller Rus



Компетенции менеджера.

4.1. Коучинг сотрудников

- Проводит сессии коучинга, используя разнообразные и проверенные методы и приемы
- Использует коучинг как средство развития других
- Применяет конкретный процесс, который позволяет проводить эффективную сессию коучинга
- Оказывает поддержку и следует за человеком, с которым проводит коучинг

Цели проекта

- Создать coaching culture
- Внедрить элементы коучинга в существующие бизнес процессы
- Получить поддержку Топ менеджеров
- Показать эффективность коучинга на практике
- Внедрить единый подход к коучингу в организации
- Обеспечить менеджеров навыками, необходимыми для проведения коуч-сессий
- Создание внутренней программы «Коучинг в управлении»

Основа успеха проекта по внедрению коучинга

- Основа - менеджерские компетенции
- Bottom up approach – pre course interview
- Внедрение в существующие бизнес процессы
- Наличие в компании носителя коучинговой культуры
- Решение реальных бизнес-кейсов
- Создание системы поддержки, передача технологии обучения коучингу in-house
- Время проведения - перед постановкой целей на год

Итоги первого этапа внедрения

- Маркетинг/трейд маркетинг: внедрил коучинг в Competency Assessment Process
- Постановка целей на год с использованием инструментов коучинга
- Проведение ежемесячных бесед One-on-one в коуч стиле
- Участники программы обращаются к ресурсу внутреннего коуча в проблемных ситуациях
- Используют HR как менторов при внедрении коучинговых инструментов
- Положительная обратная связь от директоров

Дальнейшие шаги

- Передача технологии проведения 2х дневных тренингов и обучение middle менеджеров внутренними силами
- Пост трениговая поддержка участников программы
- Обучение будет проходить при участии top managers
- Возможность использования внутреннего коучинга
- Постоянная поддержка top менеджеров при внедрении коучинга в практику

В каких случаях использовать коучинг?

- Новая должность, испытательный срок
- Продвижение, ключевые сдвиги в карьере, переход в другой отдел
- Развитие талантливого сотрудника
- Как часть программы по развитию навыков
- Как часть программы повышения эффективности
- Ежегодные, полугодовые интервью
- Новый проект
- Конфликт внутри отдела
- Планируемые изменения
- Как стиль руководства на совещаниях



Зачем руководителю использовать коучинг?

- Руководители не могут делать все сами, они работают в партнерстве с другими.
- Сильные менеджеры создают коллектив талантливых, компетентных, мотивированных, приверженных людей.
- Лидеры привлекают талантливых сотрудников, являясь примером того, чему учат других.
- У талантливых людей есть уникальные возможности развития.
- Людям необходима индивидуальная поддержка, направление их развития от лидера.
- У руководителя постоянно возникают возможности для применения коучинга. Важно заметить возможности и применить коучинг в руководстве людьми.
- Сотрудники, которым даны полномочия и которые взяли на себя ответственность, могут принимать решения сами, могут решить большинство рабочих задач.
- Лидеры используют коучинг для того, чтобы лучше знать и понимать своих людей.
- Качественный коучинг выстраивает доверие, лояльность и подлинное двухстороннее общение между лидером и сотрудником.

www.erickson.ru

Подпишитесь на рассылку на нашем сайте.

Каждые 2 недели статьи о коучинге, новости, анонсы.

Ежемесячно открытый Мастер класс старших тренеров:

Все о коучинге, обучении по аккредитованной программе.

- **Начало обучения ближайшей группы 9 – 12 июня.**
- **Ближайший мастер класс 17 июня.**
- **Коучинг Команд 17-19 июня.**

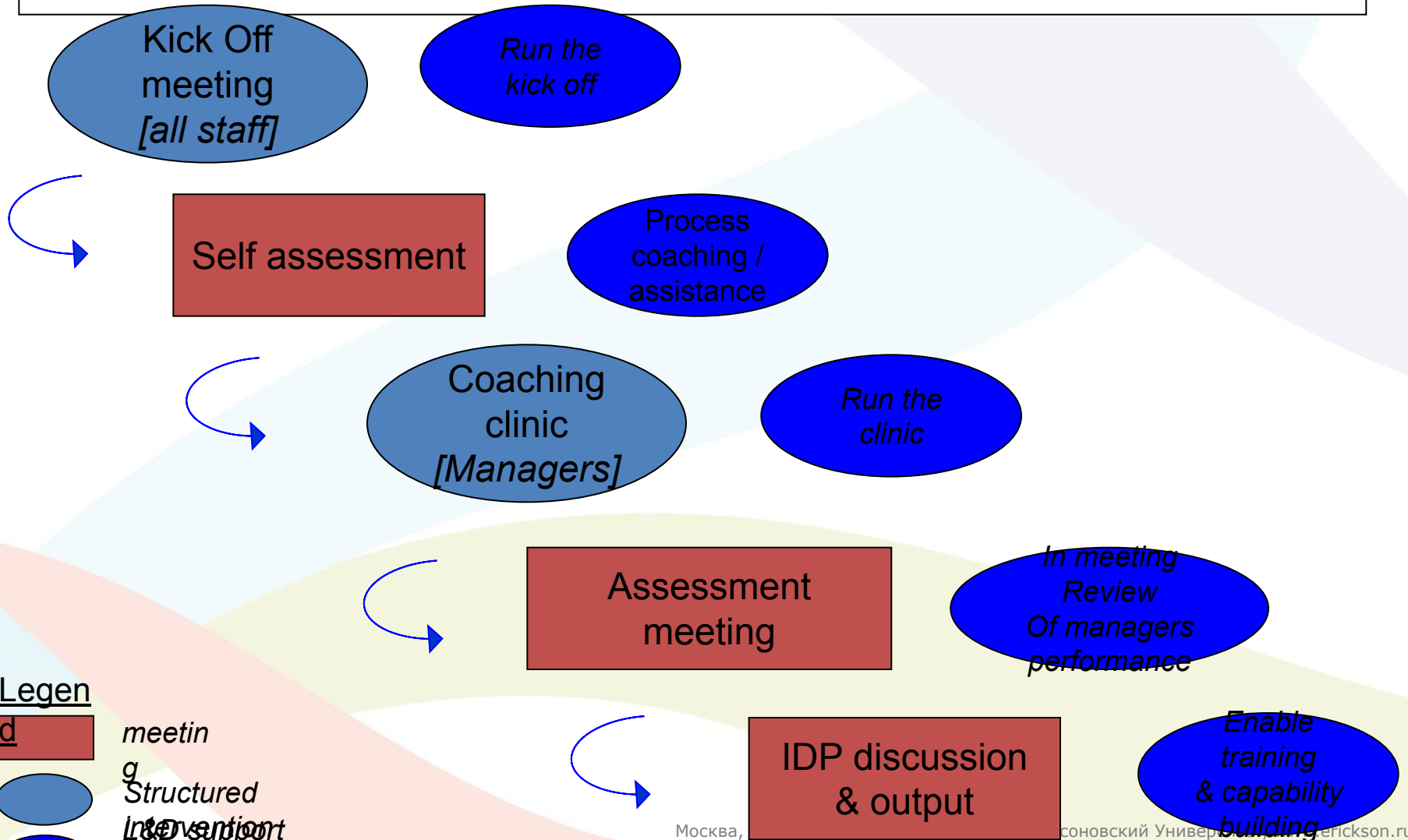


Accredited Coach Training Program
International Coach Federation





Competency process & interventions



Legen

- meeting
- Structured intervention
- Support