



## Сопровождение до результата. Как руководителю может помочь коучинг

25.11.2015 г.

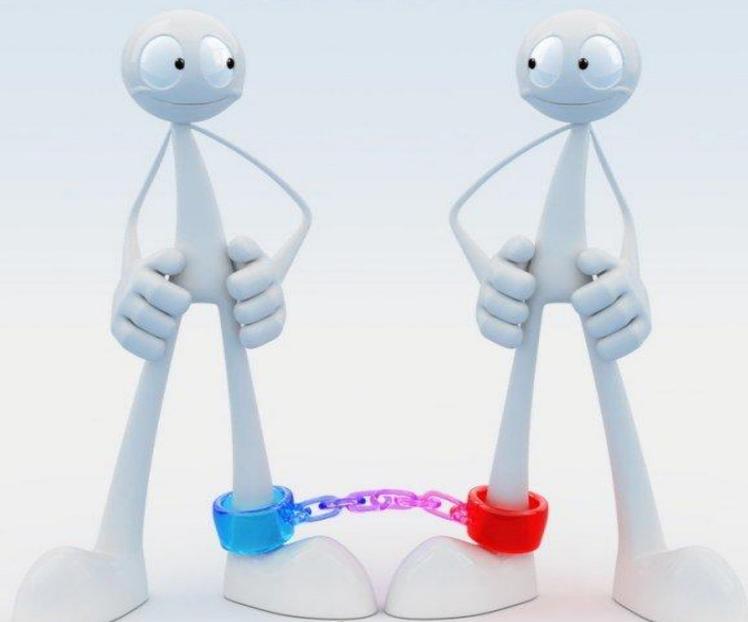
## Определение коучинга



**Коучинг** — метод консалтинга и тренинга, в процессе которого «коуч» помогает обучающемуся достичь эффективных результатов и профессиональных целей.

## Цели коучинга

Максимальное повышение результативности личности в персональной и профессиональной деятельности



Помощь человеку в рамках беседы с коуч-тренером в определении цели своего жизненного и профессионального пути, побуждение к действию

# Основные принципы коучинга, требования к коучу



Коуч больше слушает и задает вопросы обучаемому, чем говорит

Коуч должен представлять конечный результат

Выявление и использование сильных сторон сотрудника

Подкрепление успеха обучаемого

Закрепление достигнутого результата, либо выяснение причин неудачи в достижении цели

# Метод GROW (англ. - РОСТ)

**Goal** –  
постановка,  
расстановка  
цели(ей)



**Reality** – анализ  
реальности,  
текущего  
положения  
ситуации для  
понимания  
действительности



**Options** –  
определение  
возможностей к  
действию с  
альтернативами

**Will (What)** –  
воспитание воли к  
действию, что в  
результате следует  
получить

# Разновидности коучинга. Коуч-менеджмент

Осознанность подчиненным своих действий

Ответственность подчиненного за результат этих действий

Зрелость подчиненного (несколько уровней)

Адекватные характер труда и  
управленческая культура организации

Способность руководителя  
применять коуч-менеджмент



# Разновидности коучинга. Самокоучинг

Использование метода GROW применительно к самому себе без помощи коуча.

Определение цели, оценка ситуации, выработка путей решения, результат и самоконтроль.



# Разновидности коучинга.

## Коучинг как метод управления персоналом

Вовлеченность сотрудников в процесс принятия решений,  
которые влияют на их жизнь

Установление между руководством и сотрудниками  
партнерских отношений, создание команды

«Мне надо»,  
а не «я обязан»

«Мотивация» или  
«стимулирование»



## Кого обучаем?

1. Немотивированные и некомпетентные сотрудники
2. Мотивированные и некомпетентные сотрудники

1. Персонал с высокой мотивацией и высокой компетенцией
2. Компетентные сотрудники с низкой мотивацией



# Наставничество и коучинг.

## Роли обучающего

### **Наставник**

Дает инструкции, управляет обучаемым, дает готовые ответы, опираясь на свой опыт

### **Коуч**

Организует процесс мышления обучаемого, задавая вопросы и не давая готовых ответов



# Наставничество и коучинг. Роли обучаемого

## Наставничество

Чаще ведомый, пассивный,  
слушающий указания наставника



## Коучинг

Активно мыслит, ищет сам ответы,  
сам принимает решения, учится  
самостоятельно думать и в  
будущем.



# Наставничество и коучинг.

## Сильные стороны

### Наставничество

Быстрый видимый эффект в виде повторения чужой модели поведения



### Коучинг

Сотрудники учатся думать самостоятельно и брать на себя ответственность



# Наставничество и коучинг.

## Ограничение методов

### Наставничество

Метод ограничен опытом наставника, не работает на раскрытие потенциала сотрудника



### Коучинг

Требует времени



# Наставничество и коучинг.

## Область применения

### Наставничество

В работе с новыми сотрудниками, когда им передаются простые навыки и есть четкая технология. Ситуация, когда есть четкие инструкции, прописанные процедуры и правила компании, которые нужно освоить сотруднику. Ситуация кризиса, требующая немедленных организованных действий



### Коучинг

Компетентный сотрудник (нередко давно работающий, «засидевшийся» на своем месте). Ситуация, где нужна генерация новых нестандартных идей и нет готового рецепта или решения



# Заключение



НИВЦ



Возможность применения в задачах и рабочих процессах любого типа

Не навязчивое и плавное применение в компании

Возможность коммуникации специалистов и руководства для достижения целей

**Спасибо за внимание!**