



Сопровождение до результата. Как руководителю может помочь коучинг

25.11.2015 г.

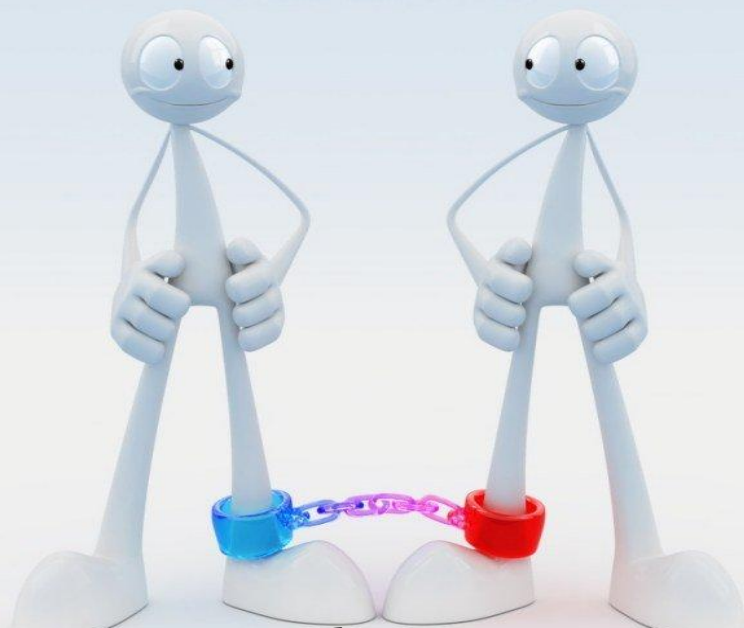
Определение коучинга



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

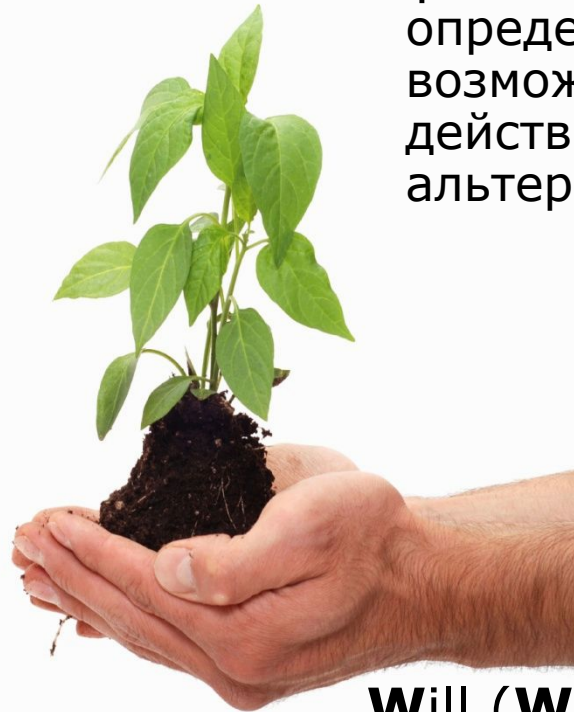
Закрепление достигнутого результата, либо выяснение причин неудачи в достижении цели

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

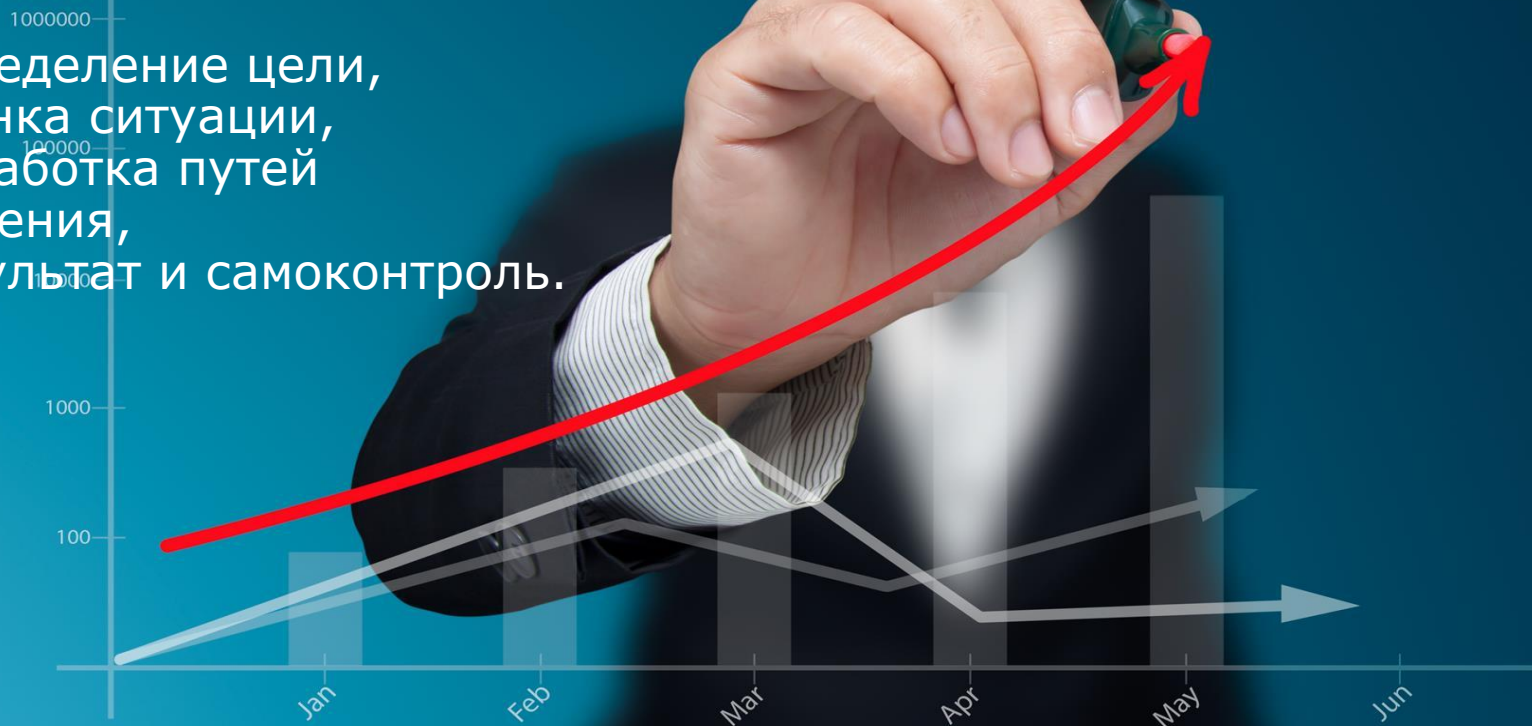
Способность руководителя
применять коуч-менеджмент



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!