


«... 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?

