

Камча **или** бауырсак?



Какие инструменты управления сотрудниками выбирают казахстанские лидеры?

► В мае в Астане и Алматы прошли уникальные тренинги по «Эмоциональной компетентности» для Казахстанских лидеров в сфере государственного управления и корпоративного бизнеса. Тренинги организовала Академия Коучинга Step&Grow – официальный партнер Международного Эриксоновского Университета Коучинга в Казахстане (Алматы).

Его проводили эксперты в области бизнес-коучинга: автор и тренер программы по «Эмоциональной компетентности для лидеров» Марша Рейнольдс, а также ведущий тренер Международного Эриксоновского Университета Коучинга, Генеральный директор Академии Коучинга Step&Grow Галия Хамитова.

Тренинг в Астане был подготовлен и проведен для правительства РК при поддержке Акимата г. Астаны, а в Алматы - для лидеров таких компаний, как AirAstana, Международная Академия Бизнеса, Astana International Hotel, JTI Казахстан.

Зачем управленцам

«Эмоциональная компетентность»?

Как считает директор Академии, в-первых, интересна тематика тренинга в формате «Эмоциональная компетентность для лидеров» заявлена в Казахстане впервые, обычно тему дают небольшим блоком в тренинге под другим названием. Объясняя тем, что это отпугивает клиентов. Компания «рисковала» заявить эту тему открыто, поскольку считает, что ее клиенты достойны честного отношения. Во-вторых, тренер Марша Рейнольдс—

это уникальный специалист именно по «Эмоциональной компетентности», она звезда мирового уровня с многолетним успешным опытом работы с руководителями международных компаний по всему миру.

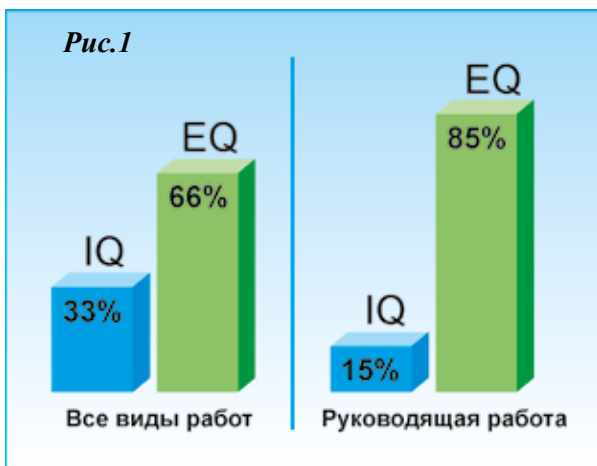
«Мы в течение 6 месяцев вели переговоры, чтобы пригласить г-жу Рейнольдс в Казахстан и гордимся тем, что она приняла наше предложение. Для нас действительно важно создавать качественно новые возможности для роста наших клиентов. Это наш вклад в развитие страны, мне бывает грустно слышать пессимистичные убеждения относительно Казахстана. Я люблю страну, в которой родилась и выросла, и вижу огромное количество талантливых людей, достигающих впечатляющих результатов в своих проектах. Именно для таких людей наша команда создает наилучшие возможности для дальнейшего роста и развития», - говорит г-жа Хамитова.

«Эмоциональная компетентность»: звучит интригующе

Начну с вопроса что такое корпорация, фирма или государственный орган? Прежде всего, это люди, работа которых формирует наше восприятие организации. Например, вы зашли в офис, с вами вежливо поздоровались, предложили чай, кофе или наоборот нагубили. Тему «Эмоциональной компетентности» описал в своих работах Дэниэл Гоулман, и он определил, что «несмотря на то, что работа – это финансовая транзакция, где люди получают оплату за свой вклад,

► мозг рассматривает работу как социальную систему. В этой системе каждый аспект поведения лидеров имеет социальное значение. Более того, лидеры, руководители могут саботировать исполнительность и производительность и причинять ущерб собственной эффективности, даже когда они думают, что поступают совершенно верно в каждой ситуации.

С другой стороны, лидеры, которые знают, когда и как контактировать, поощрять и вдохновлять индивидуумов и команды, получают в результате не только рост прибыли, они приобретут долгосрочное конкурентное преимущество за счет возросшей ответственности, креативности и новаторства. По оценкам Гоулмана, эмоциональный интеллект существенно важнее рационального, особенно для менеджеров (рис. 1).



Зачем руководителю быть эмоциональным лидером?

Если руководитель не заботится о членах своей команды, не входит в их положение в сложных ситуациях, не переживает за них, эффективность работы всей компании вряд ли будет высока. Настоящий руководитель должен хорошо понимать, что мотивирует его сотрудников. Ведь мотивом не всегда являются деньги. А чтобы все это знать, надо интересоваться, чем живут люди, быть с ними в постоянном контакте, а этот процесс без эмоций невозможен.

Приведем пример: руководитель одной компании как-то по дороге в аэропорт разговорился со своим работником о личной жизни последнего. Работник рассказал о своей семье, в частности, он поведал о том, что его сын увлекается построением моделей поездов. Вернувшись из поездки, он передал для сына этого работника уникальный набор-конструктор поездов ручной работы. Работник до того был тронут этой заботой своего руководителя, что воскликнул: «Я



Мариа Рейнольдс - всемирно известный коуч и специалист по «Эмоциональной компетентности», экс-президент Международной Федерации Коучинга. Магистр гуманитарных наук, магистр педагогических наук и сертифицированный мастер коучинга (MCC ICF), занимается изучением новых подходов к использованию эмоций с целью улучшения качества работы и повышения уровня жизни.

буду рад проработать на него всю свою жизнь!». Сотрудники остаются в компании, если их менеджеру удастся создать «комфортную» атмосферу. И это решение исключительно эмоциональное. Это означает также, что работник может не быть лоялен к компании, но в то же время чувствовать лояльность к менеджеру.

Камча или бауырсак?

А что предпочитают казахстанские управленцы: камчу или бауырсак? Отличаются ли руководители разных стран друг от друга?

Самое интересное, что проблемы, с которыми сталкиваются менеджеры, универсальны для всех стран, потому что это не проблемы рынка, это проблемы, которые касаются людей, а на этом уровне

Об Академии Коучинга «STEP&GROW»

Академия Коучинга «Step&Grow» является официальным представителем Международного Эриксоновского Университета Коучинга (Канада) в Казахстане и Казахстанским эксклюзивным партнером всемирно известного коуча Марши Рейнольдс. Это ведущая школа коучинга в Казахстане и странах Центральной Азии, предлагающая модульные программы обучения коучингу, а также сессии по индивидуальному, корпоративному и бизнес-коучингу.

Коучи Академии являются членами Международной Федерации Коучинга (ICF). Академия регулярно организует тренинги и мастерские с такими мастерами коучинга как Марша Рейнольдс (Экс-президент Международной Федерации Коучинга), Мерлин Аткинсон (Президент Эриксоновского Университета Коучинга, ученица Милтона Эриксона, выдающегося американского психолога, сотрудничает с лидерами корпораций, состоящих в списке Fortune 100).

► мы все одинаковы. Всем людям в любой стране свойственно сопротивляться переменам, у всех менеджеров сложные задачи, связанные с переговорами, клиентами - эти процессы основаны на эмоциях.

Управленцы есть везде, и, конечно же, всегда среди них есть те, которые говорят: мы разработали отличный план, у нас есть четкое видение, и эмоции здесь ни при чем: сотрудники должны выполнять свою работу и внедрять введенные перемены, но вопрос не в этом, потому что управление людьми - это нечто большее, чем разработка видения и стратегии. Даже разработав стратегию успеха, перед управленцами все еще стоит задача вдохновения сотрудников, чтобы помочь им увидеть новые возможности и понять, что они действительно хотят и готовы делать, чтобы самостоятельно продвигаться вперед, быть эффективными и достигать наилучших результатов.

Несмотря на отсутствие существенных различий между управленцами разных стран, однозначно существуют различия между управленцами разных компаний. И тут не последнюю роль сыграл экономический кризис, из-за которого руководителям некоторых компаний пришлось вновь вернуться к жесткой форме управления. И если кто-то после ослабления хватки экономического кризиса вновь вернулся к лояльному поведению к своим сотрудникам, в основе которого как раз и лежат принципы эмоционального лидерства, то другие остались управлять по методу кнута. В США наилучшие примеры использования эмоционального лидерства показывают инновационные компании. Потому что очень сложно заставить людей быть креативными, одновременно запугивая их.



Галия Хамитова - Генеральный директор Академии Коучинга Step&Grow официальный партнер Международного Эриксоновского Университета Коучинга (МЭУ) в Казахстане (г. Алматы), ведущий сертифицированный тренер МЭУ, Глава Регионального Подразделения Международной Федерации Коучинга (ICF Russia) в Казахстане.

Кто способен к обучению эмоциональному лидерству?

Практически каждый из нас эмоционален с рождения. Но чем взрослее становится ребенок, тем чаще взрослые стараются его одернуть. В итоге человек привыкает замыкать свои эмоции глубоко в себе и не показывать их даже тогда, когда эмоции очень нужны. Именно поэтому и необходимы тренинги, в ходе которых специалисты возвращают взрослым людям их эмоции, столь необходимые в бизнесе. ■