



КОМАНДНЫЙ КОУЧИНГ

«Вам нужны люди, которые хотят много работать и достичь невероятного. Вам нужны люди, к которым не прислушиваются в обычные времена, но которые могут стать героями в период кризиса. Вам нужны любознательные люди. И те, которые любят других людей. Которые заставляют их смеяться и улучшают настроение, те, кто могут «смазать шестеренки», сотрудничества. И еще вам нужны люди, которые видели раньше, как невозможное становится возможным».

Макс Маккеон, консультант

Мы вступили в период, когда внешние ресурсы минимальны, а проявление внутренних ресурсов требует от сотрудников компании большой вовлеченности в то, что они делают. Как выяснить, что в вашей компании штат состоит именно из таких сотрудников? Как понять, что Ваш персонал прекрасно балансирует между операционными задачами дня сегодняшнего и долгосрочными стратегическими целями? Известно, что благосостояние и физическое здоровье людей напрямую зависит от того насколько они востребованы на работе и вовлечены в то, что делают. Исследования, проводимые в конце 2008 года, показали интересную статистику:

- Производительность труда вовлеченных в деятельность компании сотрудников на 26% выше;
- Компании, в которых работают такие сотрудники, в период с 2005 по 2008 год повысили прибыль более чем на 10%;
- Вовлеченные сотрудники берут на 22% меньше дней отпуска и легче поддерживают изменения в компании;

Данные убедительно свидетельствуют в пользу создания рабочих мест, обеспечивающих вовлеченность сотрудников и организацию команд, как основного инструмента для обеспечения выполнения работ.

Стоит заметить, что от ошибок при

Людмила Кузнецова
 бизнес-тренер,
 сертифицированный
 профессиональный
 коуч
 «Первой Тренинговой
 компании»
www.leadership.ru

Осознаем ли мы, что живем в командах? Перемещаясь из одной команды в другую, мы не задумываемся над тем, сколько времени своей жизни проводим в сообществах.

планировании работы команд, недостаточного обучения их участников, отсутствии документа определяющего цели и правила совместной работы по достижению, команды терпят неудачу. Понимание этого имеет большое значение, помогающее избежать ловушек.

Осознаем ли мы, что живем в командах? Перемещаясь из одной команды в другую, мы не задумываемся над тем, сколько времени своей жизни проводим в сообществах. Процент этого огромен, а по мере нашего продвижения вверх по управленческой лестнице он даже увеличивается. Статистика говорит, что от 30% до 90% времени менеджеры проводят на совещаниях или в процессе создания команд.

Ответить на возникающие вопросы и понять, как работать с персоналом в новых бизнес-условиях, Вы можете в программе **«КОУЧИНГ В УПРАВЛЕНИИ, ЛИДЕРСТВЕ И СОЗДАНИИ ЭФФЕКТИВНЫХ КОМАНД»**. Организатор проведения программы в Санкт-Петербурге НОУ ДО «Первая Тренинговая компания».

Цель программы:

- Научиться управлению людьми в стиле коучинг.
- Освоить методы повышения мотивации сотрудников и их приверженности компании.
- Приобрести навыки проведения

переговоров, совещаний в стиле коучинг с коллегами и партнёрами.

- Познакомиться с применением коучинговых технологий для постановки целей и планирования их достижения.

Программа может стать дополнительным ресурсом для вас. Современной бизнес-среде известно, что команда, пожалуй, один из немногих элементов компании, который обладает гибкостью и ресурсами, позволяющими быстро реагировать на изменения ситуации и новые потребности. Эффективная команда может увеличить производительность труда и повысить мотивационный фактор в компании. Она способна принимать в своей работе лучшие решения, находить ответы для более сложных задач, распаковать и усилить творческие способности и умения ее участников. Проводя эту программу, мы с удивлением обнаружили, что в нашем мучном и великом русском языке мало слов, которые ярко и точно, отражают контекст команды, где успешно, результативно, легко работать вместе, где возникают чувства целостности и смысла.

Как создать высокоэффективную команду, где будет: устав, диалог, структура принятия решений, праздничное разнообразие, видение команды, оценка результатов. Чтобы быть лидером такой команды, нужно иметь навыки менеджмента, управления конфликтом в стиле коучинг, видеть варианты возможных решений, использовать технику открытых вопросов для воодушевления и снятия напряжения, иметь в запасе модели персонального развития сотрудников. В практических упражнениях программы, групповой работе, решении собственных задач и проектов, участники могут ответить на многие и многие вопросы.

Coach

